



**APRES LE 12 SEPTEMBRE, IL FAUT UN MOUVEMENT D'ENSEMBLE DU
MONDE DU TRAVAIL**

GRÈVE ET MANIFESTATION LE 21 SEPTEMBRE !

RENAULT TRUCKS

npacaenaglo@gmail.com - 18 septembre 2017

La manifestation du 12 septembre est une réussite. 400 000 personnes, c'est au niveau des premières manifestations du mouvement contre la loi travail en 2016, alors que cette manifestation était tôt en septembre et appelée par une partie des syndicats seulement. Il faut dire que Macron a montré son **mépris** profond pour les travailleurs, et cela énerve. Sa sortie sur les « fainéants » est obscène : des millions de personnes travaillent pour engraisser quelques centaines de capitalistes et il voudrait nous faire travailler encore plus... sans parler de ceux et celles qui voudraient travailler mais sont privéEs d'emploi.

Construire un mouvement de grève unitaire

La journée du 12 change l'ambiance de cette rentrée. La riposte aux attaques de Macron fait l'actualité. Mais manifester un jour ne suffit pas pour gagner. Maintenant, la solution n'est pas que chacun appelle à sa propre manifestation : le 23 pour la France Insoumise de Mélenchon, alors qu'une journée de grève unitaire est organisée le 21 septembre. **Il faut que toutes les organisations qui veulent construire la mobilisation se réunissent autour d'une table pour construire un plan d'action pour faire céder le gouvernement.**

A partir du 25, les salariés des transports routiers seront en grève reconductible. Nous avons besoin que d'autres secteurs les rejoignent, car l'enjeu est de construire un mouvement plus fort que la mobilisation contre la loi travail l'année dernière, avec de nombreux secteurs en grève reconductible, appuyés par des manifestations où tout le monde participe.

En face, le gouvernement est moins sûr de lui qu'il essaie de le faire croire. C'est un pouvoir mal élu. Ses

ordonnances ne sont soutenues par personne dans le monde du travail, par aucune organisation syndicale, à la différence de l'année dernière. Il dit qu'il ne cèdera pas, mais d'autres avant lui le disaient... et ont reculé quand même !

La prochaine étape est d'être encore plus nombreux le 21 septembre. **Plus nombreux à participer aux débrayages, plus nombreux à aller manifester.**

Les ordonnances de Macron : un projet de société qu'il faut rejeter

Macron veut casser le CDI et le remplacer petit à petit par le mal nommé « CDI de chantier », un contrat que les patrons peuvent arrêter quand ils veulent. Il veut que les droits des salariéEs soient négociés entreprise par entreprise, alors que la force des travailleurs, c'est justement d'être, au-delà de la situation de chacun, une classe sociale qui peut imposer un rapport de force national. Il veut faciliter les licenciements et désarmer les représentants syndicaux. Tout cela dans le contexte de la restriction des libertés démocratiques avec l'état d'urgence permanent, de la diminution de l'ISF et des APL, de la casse du bac et de l'augmentation de la sélection à l'université.

Ce que veut construire Macron, c'est une société où nous sommes tous et toutes soumis à l'arbitraire patronal tant sur les rémunérations, les conditions et horaires de travail et la vie quotidienne. En ces temps de crise économique, de concurrence effrénée, les capitalistes n'ont sans doute pas d'autre choix pour sauver leurs profits.

Mais nos vies valent plus que leurs profits ! Par notre mobilisation, nous pouvons mettre en échec Macron et son gouvernement !

**MANIFESTATION À CAEN : 21 SEPTEMBRE,
10H30 PLACE SAINT-PIERRE**

Le sens des cinq ordonnances de Macron est clair : **achever en France le même démantèlement du droit du travail que celui qu'ont connu les pays du sud de l'Europe, à la faveur de la crise, afin de réduire le « coût du travail » et de diminuer durablement les capacités de résistance des travailleurs.**

Derrière le prétexte – confier l'élaboration des normes aux « acteurs de terrain » – il s'agit en réalité de fixer les droits des travailleurEs là où le rapport de forces leur est le plus défavorable : boîte par boîte.

Principe de (dé)faveur

La loi El Khomri permettait déjà aux entreprises de déroger à la loi dans un sens moins favorable aux salariéEs, mais elles restaient liées par les accords conclus au niveau des branches. Avec les ordonnances Macron, les conventions collectives ne conserveront leur prééminence que dans un nombre très limité de domaines. Les patrons pourront notamment négocier à la baisse les primes de 13e mois, d'ancienneté ou encore les jours de congés supplémentaires prévus par leur branche.

Si les syndicats ne veulent pas signer, les ordonnances prévoient la possibilité pour les employeurs d'organiser des référendums si leur projet est soutenu par un syndicat minoritaire, et même de le « proposer » directement aux salariéEs dans les boîtes de moins de vingt salariéEs.

Même si unE salariéE conteste la diminution de la rémunération ou l'augmentation du temps de travail fixés dans son contrat, un accord « pour préserver l'emploi » ou pour des « nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise » s'imposera à lui. En cas de refus, il pourra être licencié sans contestation possible.

Licenciements économiques... pour le patronat

Les entreprises qui licencient en dehors des clous doivent parfois rendre des comptes et réparer un peu les dégâts causés. Macron veut leur éviter ces désagréments en « sécurisant » les licenciements économiques. Pour cela, la réalité des « difficultés économiques » pour un groupe international ne sera plus appréciée qu'au niveau français. Et plus besoin de s'embêter à proposer des reclassements personnalisés aux salariéEs : l'envoi d'une liste de postes identiques pour tous les futurEs licenciéEs suffira.

Les patrons qui licencient bénéficieront en outre d'un joker : compléter la lettre de licenciement après son envoi, et ajouter des motifs nouveaux ! À l'inverse, si le licenciement n'est pas suffisamment motivé, le salarié devra demander au patron de préciser sa pensée avant de saisir les prud'hommes, faute de quoi il ne pourra pas toucher plus d'un mois de salaire en réparation.

Les ordonnances abaissent également la facture des employeurs qui seraient malgré tout condamnés pour licenciement sans cause réelle et sérieuse. Le plafonnement des dommages et intérêts, qui consiste ni plus ni moins à permettre au patron de licencier n'importe qui sans motif pour un coût connu à l'avance, fait son come-back. Suivant les tarifs de Macron, unE salariéE

licenciéE abusivement après deux ans d'ancienneté bénéficierait au maximum de trois mois de salaire de dommages et intérêts, contre six au minimum actuellement !

Enfin le délai pour contester son licenciement est réduit à un an, contre deux actuellement. La précédente réduction, opérée en 2013, a fait chuter de 40 % les demandes dans la plupart des conseils de prud'hommes.

Mieux que le CDD, le CDI de chantier !

Jugeant que le travail précaire est peu développé en France, Macron veut permettre aux patrons de se livrer à de nouvelles expérimentations. Des accords de branche pourront donc déroger à la loi concernant la durée ou le nombre de renouvellements possibles (déjà porté à deux par la loi Rebsamen) pour les contrats à durée déterminée et les contrats d'intérim.

Mais surtout, les mêmes accords pourront autoriser les entreprises à conclure des CDI « de chantier ». Jusqu'alors limités au secteur du bâtiment, ces contrats permettent à l'employeur de licencier sans risque unE salariéE lorsque la tâche pour laquelle le contrat été signé est terminée, et sans aucune indemnité de précarité, contrairement au CDD.

La représentation du personnel amputée

Rebsamen avait fait la moitié du chemin, Macron va jusqu'au bout. Les trois institutions représentatives du personnel (déléguéEs du personnel, comité d'entreprise, comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail) sont fusionnées de force dans un comité social et économique.

Conséquences ? Une diminution du nombre de représentantEs et donc de salariéEs relativement protégéEs contre le licenciement. Mais surtout la disparition des CHSCT, dont les actions en justice ces dernières années ont bloqué ou retardé des réorganisations néfastes dans bon nombre de boîtes. Désormais seules les entreprises de plus de 300 salariéEs auront droit à une commission consacrée à la santé et la sécurité au travail. Cerise sur le gâteau : les prérogatives de cette instance unique et les informations et documents auxquels elle a accès pourront même faire l'objet d'une négociation et être revus à la baisse au regard du droit actuel.

LE BLOG DU SECTEUR AUTOMOBILE DU NPA

www.npa-auto-critique.org

Avec tracts, actus, infos, un site essentiel pour l'échange d'informations sur l'actualité des luttes.



Pour tout contact :

npacaenaglo@gmail.com

<http://www.npa2009.org/>

