

STOPPER MACRON !

ET SON PROGRAMME ULTRALIBERAL N°6



SI LES ORDONNANCES NE SONT PAS ABROGÉES ...CE QUI S'APPLIQUE

La signature des ordonnances par l'usurpateur **Macron** a fait l'objet d'une mise en scène digne de Hollywood, (« à la Trump »).

Leur publication au Journal Officiel entraîne leur **application immédiate**, même si leur **pérennité** est subordonnée à la **ratification par le Parlement**, qui doit obligatoirement intervenir **dans les prochaines semaines** (6 mois max).

La bataille, qui se développe et s'étend, a donc pour objet leur **abrogation**.

Pour cela, il nous faut changer notre façon de penser. Arrêtons d'être sur la défensive, à vouloir parer aux attaques du Capital que nous subissons depuis des années, toujours orientées contre les travailleurs, de l'ouvrier au cadre. Au contraire, il nous faut à présent envisager la mise en place d'un autre projet de société, le nôtre.

Abrogation des ordonnances, d'accord, mais au-delà : nous devons nous engager dans la construction d'une autre société.

Nous disposons déjà de ce projet de société :

- ↪ nous avons un Code du travail du 21^{ème} siècle,
- ↪ nous avons un projet concernant la politique industrielle, incluant la nationalisation de secteurs précis, la mise en place de droits précis dans l'entreprise pour les travailleurs, que nous nommons socialisation,
- ↪ nous avons un projet de développement des services publics, des revendications en matière de salaires et de qualifications, de protection sociale sur la base de 100 % Sécurité sociale,
- ↪ nous avons le temps de travail de 32 heures hebdomadaires,
- ↪ etc.

**QUAND NOUS BATTONS-NOUS
POUR LE METTRE EN PLACE ?**

Rien n'est fatal, tout a été conquis !

En 1945, la Sécurité sociale, le doublement des salaires et le plein emploi par la réduction du temps de travail, **tout cela a été mis en place dans une France dévastée** par la guerre, où il n'y avait plus d'usines, de ponts, ni d'argent.

Et aujourd'hui, la France, 5^{ème} puissance économique du monde, ne serait tout juste bonne qu'à mettre en place la précarité, la pauvreté, l'austérité pour le plus grand nombre ?

Ce mouvement de conquête, n'est-il pas temps de le démarrer ?

Pour porter cet espoir, il nous faut du politique, **beaucoup de politique**. Et il nous faut aussi du rapport de forces. Et il faut une convergence entre les deux : l'espoir politique et l'action de masse.

Faire reculer l'inhumanité du Capital ne peut pas se faire par délégation : la CGT ne peut pas le faire **à la place** de la grande masse des salariés. Les pétroliers (ce n'est qu'un exemple) ne peuvent pas le faire seuls au nom de toutes les professions !

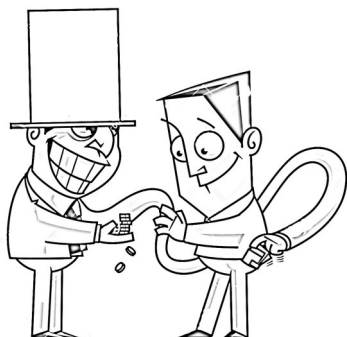
Et ce mouvement de conquête démarre par l'abrogation de ces ordonnances. Examinons quelles sont les conséquences **dès maintenant** de leur mise en place, et de leur maintien faute de gagner leur **retrait**.



Sans mobilisation, les ordonnances s'appliquent.

ÇA SIGNIFIE :

« Droit à l'erreur » : la fraude des employeurs est désormais acceptée



Jusqu'à aujourd'hui, l'imprécision d'une lettre de licenciement, chose courante, équivalait à **absence de motif**. Désormais, l'employeur peut modifier la lettre de licenciement **après coup**, de son propre chef ou sur demande du salarié. Si l'employeur n'use pas de son droit ou si le salarié n'émet aucune

demande, cette **insuffisance** de motivation écrite **autorise néanmoins** le licenciement pour cause réelle et sérieuse et n'ouvre droit, pour le salarié qu'à une indemnité limitée à un mois de salaire.

Jusqu'à aujourd'hui, si l'employeur ne transmettait pas au salarié en CDD son contrat dans les 48 h, il risquait la **requalification** de ce CDD en CDI. Dorénavant, le salarié ne peut prétendre qu'à une indemnité maximale d'un mois de salaire, même si l'employeur ne transmet jamais de contrat.

Licenciements : les protections sont supprimées

Si l'entreprise engage un Plan de Départ Volontaire (PDV), le salarié **ne peut plus**, désormais, **contester** le motif économique de la rupture de son contrat de travail. En d'autres termes, la justification économique est devenue accessoire et le PDV va remplacer le PSE et ses (maigres) contraintes.

La **priorité** de réembauchage est **supprimée**. L'ordonnance exclut le PDV du droit du licenciement, l'obligation de verser au salarié au minimum **l'indemnité de licenciement est supprimée**. Et la contestation ultérieure devant le juge est devenue **impossible**, sauf vice de consentement.

Les (maigres) droits en matière de reclassement sont également de l'histoire ancienne : l'employeur **n'est plus contraint** d'allouer des sommes proportionnelles aux moyens de l'entreprise pour **reclasser** les salariés. Il n'est même plus obligé de faire des **propositions individualisées** au salarié, mais peut se contenter de publier une liste d'offres sur son site Intranet. Et pour moins de 10 licenciés (sous période de 30 jours), **l'ordre** des licenciements peut désormais s'appliquer sur un **périmètre inférieur à l'entreprise**.



Les accords d'entreprise s'imposent au contrat de travail

Un accord d'entreprise peut désormais **s'imposer au contrat de travail** « afin de répondre aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise, ou en vue de préserver ou de développer l'emploi ». Donc **tous les accords collectifs sont concernés**.

Les clauses du contrat de travail, qu'un accord d'entreprise peut désormais modifier unilatéralement, sont : la **durée du travail**, ses modalités **d'organisation** et de répartition, la **rémunération** de base, la **mobilité** géographique et professionnelle, y compris si elle s'accompagne d'une diminution de la rémunération et d'une augmentation du temps de travail.

Les seules garanties qui subsistent : pas de salaire au dessous du SMIC, pas de durée de travail supérieure au maximum légal, pas de repos inférieur au minimum légal, respect de la Convention collective sur la **classification** et les salaires minimums **hiérarchiques**.

Si le salarié **refuse** les conséquences de l'accord d'entreprise (sur son salaire, son temps de travail, ses horaires, etc.), il est **licencié** pour cause réelle et sérieuse, sans possibilité, pour le juge, de contrôle du motif économique. Les (maigres) droits du congé de reclassement et du contrat de sécurisation professionnelle (CSP) sont **supprimés**.

Votre Convention collective est à présent **massivement dérogeable**

Jusqu'à présent, un accord d'entreprise, même dans les domaines où il était possible de déroger à la Convention collective, ne pouvait y déroger que s'il était conclu **antérieurement** aux dispositions conventionnelles. Les **ordonnances** ont fait **sauter cette clause de verrouillage** : peu importe la date de l'accord d'entreprise, il peut y être dérogué de façon défavorable, y compris sur des dispositions datant des **années 50**.

L'ordonnance met **fin à la notion d'ordre public conventionnel**, « **sauf** » sur 4 thèmes et dans des conditions précises.

La fin de la Convention collective comme socle de garanties, c'est la possibilité de voir :

- ◆ Une entreprise de la Chimie, de l'Industrie pharmaceutique ou autre, **sans** maintien du salaire en cas d'arrêt maladie,
- ◆ Une entreprise de la Plasturgie où l'indemnité de **départ en retraite** passe des 8 mois de salaire prévus par la Convention collective, à 2 mois prévus par le Code du travail,
- ◆ Une entreprise de n'importe laquelle de nos branches professionnelles qui **supprime la prime d'ancienneté**,
- ◆ Un accord signé dans une entreprise du Pétrole où il n'y a **plus d'anticipation** au départ en retraite pour les postés 3x8 continus,
- ◆ **L'abrogation** du 13^{ème} mois, de la prime de vacances, des **primes de panier**, de transport, etc...



- ◆ Le passage de 5 à 4 **équipes** pour assurer le roulement continu dans les entreprises, avec augmentation du temps de travail,
- ◆ La réduction des temps de pause pour les travailleurs en équipe à **20 minutes** (Code du travail),
- ◆ **La fin des congés** pour enfant malade, là où la Convention collective le prévoit.

Et même là où le rapport de forces est présent, le **compte à rebours est lancé** pour que votre employeur dise « Nos concurrents ont supprimé la **prime de quart**, nous devons faire pareil pour conserver les emplois ».

LA PORTE EST OUVERTE POUR LE DUMPING SOCIAL.



Le CDI de chantier, ça veut dire quoi ?

Etabli au travers d'un accord de branche (Convention collective), c'est un contrat qui prend fin dès lors que la **tâche** pour laquelle le salarié est embauché est **terminée**.

Exemple : un contrat lié à la fabrication d'un **produit particulier** (pneu, vaccin, véhicule, etc..).

Les ordonnances intègrent la possibilité d'un CDI de chantier non pas pour la durée du chantier, mais seulement pour effectuer des **tâches précises**. A la fin des tâches définies dans le contrat, le salarié sera **licencié** et le licenciement aura une cause réelle et sérieuse (il est « pré »-jugé).



Référendum d'employeur : le MEDEF n'en rêve plus, il l'a !

Un mois après la signature d'un accord par des syndicats de salariés représentant moins de 50 % et au moins 30 % d'audience, l'employeur peut organiser de sa **propre initiative la consultation** des salariés sur cet accord. Seule l'opposition de l'ensemble des syndicats **signataires** peut l'en empêcher.



SERGE, 43 ANS, A PERDU UN DOIGT.

ANNIE, 32 ANS, A PERDU UN ŒIL.

MIGUEL, 21 ANS, A PERDU SES JAMBES.

ET LÉO, 5 ANS, A PERDU SON PAPA.

Les CHSCT : clap de fin !

Rien ne remplace cette instance **souveraine**, qui était en capacité de stopper la production sous condition de danger, de se missionner sur un sujet, de décider d'une expertise, etc..

Dans les entreprises Seveso ou les entreprises de +300 salariés est établie une **simple commission** « santé sécurité et conditions de travail », qui dépend (et passe à la charge budgétaire) d'une instance nouvellement créée, le **CSE** (voir ci-dessous).

Aux prochaines élections chez vous : le conseil social et économique en lieu et place des DP, CE et CHSCT.

Créés par le Conseil national de la Résistance, les **comités d'entreprise disparaissent**. Ils sont remplacés par une autre instance, disposant de beaucoup moins de prérogatives, le CSE. Celui-ci est mis en place dès **l'expiration des mandats en cours** (que l'employeur peut unilatéralement prolonger d'un an), et au plus tard au 31 décembre 2019.

Pour les entreprises de moins de 50 salariés, le CSE n'a pas de personnalité civile. Il n'a strictement plus aucun rôle économique. Il ne reprend qu'une partie des attributions des DP, en particulier le droit d'alerte en matière de santé/ sécurité **disparaît** de ses prérogatives.

Le CSE établi par les ordonnances, c'est : moins de représentants des salariés, les suppléants **interdits** de réunion (sauf absence d'un titulaire), la **fin** de l'éligibilité des salariés sous-traitants, la limitation à **trois mandats** successifs pour les élus, des vases **communicants** entre budget de fonctionnement et activités sociales et culturelles, la **fin** du financement des expertises par l'employeur.

Enfin, par accord d'entreprise, le CSE peut fusionner avec les délégués syndicaux, ce qui crée alors un « **conseil d'entreprise** ». C'est la **disparition pure et simple du syndicat** dans l'entreprise.

Votre licenciement est illégal ?

Votre employeur ne risque plus qu'une **simple amende** (payée par les richesses que vous créez) !

**VOUS VOULEZ VOUS REVEILLER
DE CE CAUCHEMAR ?**

**ALORS, IL Y A URGENCE
A SE MOBILISER !!**

**QUE CHACUN SE REGARDE DANS LA
GLACE : je fais « quoi » pour que mon
avenir comme celui de mes enfants soit
digne ?**