



Tous ensemble contre les Ordonnances Macron



Episode 1/ 3

Le 12 septembre sera une journée nationale d'actions et de mobilisation pour dire non à la casse du Code du Travail ainsi qu'à l'augmentation de la CSG

La CGT de Sochaux va diffuser 3 tracts spécifiques sur les ordonnances Macron jusqu'au 12 septembre afin d'expliquer aux salariés du site de Sochaux que nous sommes tous concernés directement. PSA ne se gênera pas pour appliquer les lois et ordonnances à venir, pour dégager toujours plus de bénéfices, au premier semestre 1,25 milliards d'euros de bénéfices dégagés sans que les salariés n'en voient la couleur !

Les ordonnances Macron visent à faciliter les suppressions d'emploi, les licenciements, à généraliser la précarité, à réduire les moyens de traiter les problèmes des salariés en fusionnant les instances des DP, CE et CHSCT.

Conventions collectives

La protection individuelle des salariés doit passer par une protection collective !

Dans la continuité de la «loi travail» du gouvernement précédent, l'actuel nous impose encore la refonte du droit du travail, à la sauce patronale, une régression sans précédent, remettant en cause 120 ans de droits et de conquises



sociaux tout ceci avec l'aide des organisations syndicales patronales.

La loi précédente a déjà mis un gros coup de couteau à la hiérarchie des normes.

Tout d'abord, la hiérarchie des normes c'est quoi ?

- Le code du travail socle de droits pour tous les salariés
- Les conventions collectives qui améliorent les dispositions du code du travail
- Les accords de groupes ou d'entreprises qui améliorent les conventions collectives

La hiérarchie des normes nous garantit la progression des droits et des acquis de tous les salariés ; la CGT l'a défendu et le défendra toujours. La loi travail l'a remis en cause en autorisant les accords d'entreprises à déroger sur plusieurs thèmes : le temps de travail, les congés, la majoration des heures supplémentaires...

Ça vous rappelle quelque chose ?

Bien-sûr, il s'agit pour PSA du NCS et du NEC mis en place par la direction avec l'aide des autres organisations syndicales locales que nous dénonçons régulièrement.

Comment peut-on faire pire ?

Il s'agit là de la quasi inversion totale de la hiérarchie des normes, autrement dit, les accords d'entreprises pourront désormais déroger aux conventions collectives, aux accords de branches, ce qui n'est pas encore le cas aujourd'hui et qui aura pour conséquence une réduction de la quasi-totalité des droits et acquis, nous ne pourrions plus nous appuyer sur le code du travail !

En quoi sommes-nous concernés chez PSA ?

Nos principaux acquis ne venant pas des accords d'entreprises, au-delà du code du travail, ils viennent pour la plupart des conventions collectives puisque toutes améliorent les dispositions du code du travail, idem pour les congés payés, les congés parentaux, les primes d'ancienneté, le 13ème mois, le salaire de base minimum, les classifications. En gros les conventions collectives dotent les salariés de protections et de garanties et droits. Ça vous parle ?...

Le gouvernement actuel veut balayer tout ça et tout renvoyer à l'entreprise. PSA aura donc carte blanche, cela va aboutir et conforter la mise en compétition des salariés entre eux avec le chantage à l'emploi au prétexte du « coût du travail », avec une baisse généralisée des salaires, des droits et des acquis. Nous aurons droit cependant à une augmentation du temps de travail....

Ce que veut la CGT pour tous les salariés :

Nous revendiquons un nouveau statut du travail salarié, la sécurité sociale professionnelle protégeant ainsi tous les salariés des aléas de la vie, cela ne peut se faire qu'en ayant pour fondation un code du travail garantissant une base de droits communs avec des conventions collectives améliorant ces dispositions avec des spécificités professionnelles notamment dans la métallurgie.

Le contrat de travail

Nous savons tous ce que c'est, mais légalement à quoi sert-il ?

Dès l'élaboration d'un contrat de travail il y a un déséquilibre, en effet, l'employeur et le salarié ne sont pas dans une égalité de rapport de forces au moment de sa signature.

Si le salarié propose sa seule force de travail, l'employeur choisit le salarié dans un contexte économique où le niveau de chômage et de précarité lui permettent de définir à la baisse les dispositions de ce contrat.

Pour autant, notre contrat de travail nous permet dès notre embauche une garantie de droits.

Notre contrat de travail est constitué de la rémunération de base, de la qualification et de la durée du travail. Pour modifier tous ces éléments il faudrait théoriquement l'accord des deux parties.

Et si c'est le cas, il y a alors la signature d'un avenant modifiant le contrat initial. Et si le salarié exprime son désaccord il ne peut théoriquement ni être sanctionné et encore moins être licencié.



Retour quelques années en arrière !

Ceci a déjà été remis en cause en 1998, avec la loi Aubry, avec les 35h, la deuxième en 2000 avec l'annualisation du temps de travail et le non-paiement des heures supplémentaires, puis l'ANI en 2013 avec la mobilité forcée, la flexibilité horaire, modification de la rémunération du

salarié sans son accord et enfin la loi El Khomri en 2016 avec l'autorisation pour l'employeur de créer des accords collectifs de "préservation de l'emploi", c'est-à-dire pouvoir licencier sans même avoir à justifier de difficultés économiques.

En clair, si le salarié refuse la modification de son contrat de travail issu d'un accord collectif (comme le NCS et le NEC), et/ou la loi il peut être valablement licencié...

Qu'est-ce qui nous attend ?

Les projets d'ordonnance prévoient encore plus de cas pour lesquels un accord d'entreprise s'imposera au contrat de travail, même si le gouvernement ne donne pas plus de détails, nous savons déjà que sous prétexte, d'une lutte contre le chômage de masse, les salariés seront contraints à la mobilité forcée, à la flexibilité horaire et salariale sans pouvoir s'y opposer, comme c'est le cas dans les dispositions du NEC qui a été "négocié" par les organisations syndicales. Ceci changera aussi, d'avantages d'explications seront données dans le tract « Episode 2 » de la semaine prochaine.

Nous connaissons aussi la volonté de Macron de vouloir créer un contrat de « projet », une sorte de CDI qui autoriserait l'employeur à licencier le salarié dès lors que la mission prendra fin, sans versement de prime de précarité.

Autrement dit, chez PSA, ces contrats pourraient être mis en place afin de pouvoir licencier les salariés comme bon leur semble à chaque fois qu'un véhicule arrivera en fin de vie.

Ce que veut la CGT pour tous les salariés :

Tous les éléments qui constituent notre contrat de travail, sont des éléments essentiels pour chaque salarié. Ils doivent être garantis afin de ne pas nuire à l'équilibre entre l'activité professionnelle et vie privée.

Notre contrat de travail doit garantir une pérennité des conditions d'emploi et devrait donner une perspective d'avenir aux salariés.

Le contrat de travail ne doit pas pouvoir être modifié sans l'accord des salariés !

Les salariés devraient avoir le droit à un emploi qui respecte leur vie personnelle. Chaque modification des conditions de travail du salarié (modification des horaires, des cadences, de secteur, de lieu) devrait être justifiée par des raisons objectives, vérifiable par le juge, avec la prise en compte de la vie privée des salariés.

Notre vie n'appartient pas à PSA, le CDI doit rester la norme. La CGT revendique la création d'un nouveau statut du travail salarié, dans lequel chaque salarié aurait des droits rattachés à sa personne mais garantis collectivement dans le code du travail, les conventions collectives et non à son contrat, avec possibilité d'évolution de carrière avec une rémunération toujours progressive.

La précarité



Rappel : si le MEDEF rêve de la précarité, à la CGT nous la combattons quotidiennement.

La précarité se développe sur le long terme, en passant par la dégradation des conditions d'emploi accentuée par les successions de loi depuis 2008 portant sur la modernisation du marché du travail, l'ANI en 2013, lois Macron, Rebsamen et El Khomri.

Elle touche toutes les catégories d'âges, plus fortement les jeunes.

Cette précarisation de l'emploi met à mal nos régimes de retraites et le financement de la protection sociale.

Avant le CDI PSA était systématique, les contrats intérimaires une exception, maintenant PSA

recrute systématiquement en intérim et ce sont les CDI qui sont devenus une exception.

Cette précarisation déjà très aggravée par les CDI-I, le sera encore plus avec les ordonnances Macron avec notamment le contrat de chantier.

Ce serait la fin du CDI pour tous ! Ce type de contrat ultra souple pour l'employeur, n'a de CDI que le nom. Sa rupture est prévue dès la signature, au terme de la mission. Nul besoin de passer par la case licenciement économique et plus sûr juridiquement pour l'employeur que le CDD dont l'utilisation est encadrée par la loi.

La vie d'un intérimaire c'est quoi ?

On travaille pour vivre, on vit pour travailler et on travaille à chercher du travail...

A Sochaux, autant de CDI PSA que de contrats intérimaires chez les OPUEP, pour les intérimaires c'est du chantage à l'emploi en permanence, bien souvent ce sont les postes les plus durs qui leur sont réservés, leur santé est donc menacée. C'est la vie au fil des jours, d'une semaine à l'autre, sans pouvoir faire de projets.

Construire son avenir devient alors impossible. Ce sont des inquiétudes quotidiennes sur le

Paiement des factures, l'éducation des enfants. La plupart, n'osent même pas penser à leur retraite.

Ce que veut la CGT pour tous les salariés :

Il faut simplifier le contrat de travail en généralisant le CDI, afin de sécuriser le salarié, mais aussi pour l'économie et l'entreprise qui disposent ainsi de salariés mieux insérés, en capacité de transmettre les savoir-faire, et gages d'une meilleure production.

Pour lutter contre la précarité :

Pas de rémunération en dessous d'un SMIC à 1800€ brut avec la reconnaissance des qualifications dans les grilles de salaires, un seuil d'embauche correspondant aux qualifications attachées aux diplômes, la sur-taxation des contrats courts pour lutter contre la hausse des contrats précaires, le reclassement du salarié à la fin d'un CDD sur un poste disponible dans l'entreprise de nature à favoriser l'insertion professionnelle des jeunes, le maintien du contrat de travail entre deux emplois afin de dégager le salarié de l'insécurité sociale générée par le système d'indemnisation du chômage qui le rejette sur la durée dans l'exclusion économique et sociale.

La CGT appelle dès aujourd'hui, chaque militant syndiqué, et l'ensemble des salariés à amplifier la mobilisation contre le projet du gouvernement Macron. Ce sont 120 ans d'histoire et de droits sociaux qui risquent de disparaître !



RDV donc, le 12 septembre à 14h au Champ de foire

A suivre dans le 2^{ème} Episode, la fusion des instances représentatives du personnel, les CHSCT et le CE et leurs conséquences.