

Vos élus CGT au CE du TCR et du CTA communiquent



email : tcrcgtrenault@wanadoo.fr	TCR	tél : 01.76.85.12.52
www.infos-cgt-technocentre.com	CTA	tél : 02.32.77.63.21

Il faut s'opposer à la « Loi travail XXL »

Tract n°10 – mercredi 6 septembre 2017

Tandis que nous étions en vacances, le gouvernement obtenait de la part de l'assemblée, majoritairement vouée à sa cause, l'habilitation à légiférer par ordonnances.

Le simulacre de concertation avec les organisations syndicales que le gouvernement voulait tenir au secret et auxquelles il ne communiquait pas le contenu des textes, est un déni de démocratie.

L'objectif du gouvernement est de casser le code du travail construit pendant 120 ans de luttes. Le 31 août, il a enfin révélé l'ampleur des attaques

Revenons sur certains de ces projets

Inversion des normes

En France, la loi définit les règles minimales à respecter. Aux citoyens, aux travailleurs, aux employeurs de décider de déroger à la loi pour faire mieux. Par exemple, dans notre métier de l'automobile, les constructeurs décident de respecter les règles de crash test de l'EuroNcap qui sont plus strictes que la réglementation.

Dans le monde du travail, les conventions collectives donnent des droits supplémentaires par rapport à la loi, les « accords de branche » donnent des droits supérieurs et enfin les accords d'entreprise et d'établissement donnent de nouveaux droits.

Avec les ordonnances Macron, les entreprises ne seront plus obligées de respecter la loi en négociant des accords collectifs qui auront la primauté sur les accords de branche.

C'est la porte ouverte au dumping social. Les entreprises pourront baisser les salaires, supprimer la prime d'ancienneté, réduire les droits des travailleurs handicapés, etc.

GOUVERNER PAR
ORDONNANCES



Le contrat de travail

Le Contrat de travail est un accord entre l'employeur et le salarié. Ce contrat est par nature déséquilibré. Le salarié propose sa force de travail, ses compétences. L'employeur choisit le salarié en utilisant la concurrence. Comme tout contrat, il peut être rompu par accord mutuel des deux parties.

Les ordonnances Macron ont pour objectif de mettre fin à ces principes.

Par référendum, l'employeur pourra remettre en cause le contenu de nos contrats de travail. Les salariés seront obligés de les accepter sous peine de rupture du contrat de travail et de licenciement.

En 2015 l'entreprise SMART a imposé par référendum le retour à 39h (payées 37h) de tous les salariés au forfait horaire. Chaque salarié devait signer un avenant. Demain plus besoin de « perdre du temps avec une telle formalité ». Le résultat du référendum s'applique ou le salarié est licencié.

**Nous ne voulons pas la destruction du code du travail,
Nous voulons un code du travail avec de nouveaux droits.**

**Mobilisons nous le 12 septembre
Participons à la manifestation à Paris à 14h**

Fusion des instances représentatives

Actuellement vous élisez vos représentants au CE et vos délégués du personnel (DP). Ces élus votent pour des représentants dans les CHSCT. Chaque instance à ces prérogatives : Le CE sur les aspects économiques et sociaux, les DP sur le fonctionnement, l'application des règles et lois et la défense des salariés vis-à-vis de l'employeur, les CHSCT sur l'Hygiène, la Sécurité et les Conditions de Travail. De plus les CHSCT peuvent ester en justice contre l'employeur.

Les ordonnances Macron, exposant le souhait de développer le dialogue social, veut proposer la fusion de ces 3 instances.

Dans un tel cas, c'est la réduction du nombre d'élus et du nombre d'heures allouées aux élus. Par ailleurs les élus devront être incollables en économie, en activités sociales, sur les textes de loi, et, sur la sécurité et les conditions de travail. Leur charge de travail et le nombre de réunion les conduiraient à être absent de leur lieu de travail. Les heures de mandat risquent d'être insuffisantes pour remplir leur mission. Les élus seraient donc coupés du monde travail et de la défense des salariés. Les salariés veulent des syndicats proches d'eux, de leur quotidien au travail.

En limitant, les sujets que l'employeur doit partager avec les représentants des salariés, le gouvernement limite le contre-pouvoir des salariés dans les choix stratégiques de l'employeur.

En Marche... vers la précarité

Aujourd'hui **8 recrutements sur 10 se font en CDD**. Plus de la moitié des jeunes de 15 à 24 ans ont un emploi précaire, ils n'étaient que 17% au début des années 1980. **Pour les 25-49 ans ce taux est passé de 3 à 10%**. Le gouvernement nous dit qu'il veut **lutter contre la précarité**. Pour cela, il souhaite développer le **CDI de chantier** (vous avez un contrat à durée illimitée qui se limite à la mission que vous devez accomplir !!!),



Avec cette loi travail qu'advient-il des salariés de Renault, passé 45 ans?

Qu'advient-il des Cadres et ETAM de Renault, passé 45 ans, avec cette loi travail? Est-ce que Renault ne cherchera pas à faire partir les plus anciens pour faire le plein de compétences plus fraîches ?

Est ce que ce sera si facile de passer d'une entreprise à l'autre ? Ce n'est pas forcément évident pour un cadre de Renault de se vendre à l'extérieur. On apprend à faire faire, à piloter des fournisseurs, piloter des projets, piloter des RTX, mais on n'apprend que très peu à faire soi-même. Quand on veut trouver un poste ailleurs, on n'a pas de compétences spécifiques, recherchées en développement à mettre sur son cv.

Grâce aux ordonnances, un employeur qui licencie sans cause réelle et sérieuse un Cadre ou ETAM de 45 ans avec 15 ans d'ancienneté et un salaire brut de 5000 euros pourra être condamné à verser seulement 15.000 euros d'indemnités. Pour remplacer ce salarié il embauche un jeune payer 3000 euros brut par mois. **La différence de salaire permet de se rembourser les indemnités en 7.5 mois**. S'il est condamné au maximum du barème, il sera remboursé en 25 mois.

l'auto entrepreneuriat permettant à des sociétés comme Uber ou Deliveroo d'exploiter les travailleurs, le travail en prestation dégageant le donneur d'ordre de toute responsabilité (voir affaire GM&S).

Le CDI de chantier est une pratique reconnue dans le BTP et les services d'ingénierie technique (Sintech), les ordonnances permettent de l'étendre à d'autres secteurs de l'économie.

Ce n'est pas en permettant le licenciement sans cause réelle et sérieuse que l'on développera la stabilité professionnelle des salariés. Nous devons, tout le temps, faire nos preuves, nous n'aurons plus de salaire garanti. **Comment peut-on imaginer construire une vie de famille, un avenir lorsque l'on est dans le doute permanent ?**

Jusqu'à aujourd'hui, l'employeur assumait les risques économiques contre notre force de travail. Il doit nous verser un salaire même en cas de baisse d'activité ou une prime de licenciement. Demain, ce sera le salarié qui assumera le risque professionnel en gérant sa propre formation et le risque économique en étant licencié dès les premières difficultés économiques.

En Angleterre, ils ont inventé le contrat « 0 heures ». Vous êtes liés à l'employeur qui ne sait pas combien de temps vous travaillerez et par conséquent le niveau de votre salaire. Mais interdit d'aller chez un autre employeur.

On nous explique que l'Espagne avec un taux de chômage qui baisse plus qu'en France est un exemple à suivre. Il vient de passer sous la barre des 20%. Mais, en 2007, il était de 8.6%, en 2013, il était monté à 26.94%. Avec de telles variations, il est normal qu'aujourd'hui le chômage diminue plus vite qu'en France où il est inférieur à 10%. L'Espagne a cassé son code du travail et facilité les licenciements. C'est la preuve que l'absence de garantie pour les salariés génère de la précarité.