



11/09/17

# Contre les Ordonnances du Docteur Macron et de Mister Gattaz,

## Tous en grève demain mardi 12 septembre !

Les Ordonnances Macron sur le code du travail constituent un tel recul pour les salariés que même les journaux patronaux n'essaient pas de faire croire que c'est une réforme « équilibrée ». Ainsi, le journal « *Les Echos* » titrait « *Ordonnances : et si c'était la grande victoire des DRH ?* ». L'enfumage médiatique n'est donc pas cette fois-ci sur l'aspect « gagnant-gagnant » d'une telle réforme mais sur le fait qu'il serait impossible de construire une mobilisation à même de faire reculer le gouvernement.

On entend ainsi dans les médias que les syndicats de salariés seraient divisés car la direction de FO a décidé que le dialogue social avec Macron avait été « très bon ». Sauf qu'en réalité, la base de FO est majoritairement partie prenante de la lutte contre la loi Travail XXL : dans 56 départements et dans plusieurs branches, FO appelle à la grève demain mardi 12 septembre. S'il y a une division, c'est plutôt entre la base et le sommet de certains syndicats...

On nous dit aussi que le calendrier est trop court et que le gouvernement a déjà tout ficelé. Les exemples du CPE en 2006 et des réformes Juppé en 1995 montrent qu'un mouvement massif et déterminé peut faire céder tout gouvernement, même « droit dans ses bottes », voir encadré ci-contre.

### Enterrer un projet de loi ou une ordonnance, c'est possible !

Le gouvernement a l'intention de signer les Ordonnances le vendredi 22 septembre. Il les ferait ensuite valider par le parlement courant octobre, les décrets d'application suivant jusqu'à la fin 2017.

Si le temps est compté pour construire une mobilisation, rien n'est perdu pour faire reculer le gouvernement. Un large mouvement social d'ensemble a un poids que beaucoup de salariés sous-estiment. Ainsi, en 2006, le gouvernement était allé quasiment jusqu'au bout du processus législatif du CPE (contrat premier embauche). Mais face à la mobilisation qui ne cessait de s'étendre chez les salariés et les jeunes, le Président Chirac avait finalement décidé de ne pas promulguer la loi.

Début 1996, Juppé avait dû retirer de ses Ordonnances sur la sécurité sociale le volet concernant les retraites qui avait mis des millions de salariés en grève et manifestation en novembre-décembre 1995.

Comme dirait B. Brecht : « celui qui combat peut perdre, mais celui qui ne combat pas a déjà perdu ».

Rien n'a jamais été écrit d'avance. Au contraire, la colère s'accumule depuis des années : les salariés ont payé la crise de 2008 à coup de suppressions d'emplois ou de licenciements, de blocage de salaires et d'augmentation des cadences et de la souffrance au travail. Si cette colère éclate, le mouvement qui naîtrait serait tout aussi légitime que puissant.

Montrons que nous avons pris conscience de la dureté des attaques contre nos droits, montrons que nous en avons assez de payer les crises et la soif de profit des actionnaires.

**Renault comme prestataires, nous sommes tous concernés : mobilisons-nous massivement demain !**

La CGT-Lardy et SUD-Lardy appellent les salariés à se mettre en grève :

**Demain mardi 12 septembre**

**Grève contre les Ordonnances Macron et manifestation à Paris  
(14h de Bastille à Place d'Italie)**

**A l'appel de CGT, Solidaires, FO-IdF, FSU, UNEF, FIDL et UNL**

**RDV devant le CE de Lardy à 12h45 pour départ en car ou à Bastille sous le ballon CGT91**  
Inscrivez-vous à la descente de la cantine ou par mail à [cgt.lardy@renault.com](mailto:cgt.lardy@renault.com)

*L'appel à la grève est national, il concerne les salariés de toutes les entreprises (Renault comme entreprises sous-traitantes). Vous pouvez vous mettre en grève toute la journée ou simplement l'après-midi ou le matin si vous êtes en équipe.*

## Ordonnances Macron : des reculs XXL

L'intervention de Me Judith Krivine la semaine dernière à Lardy a permis aux participants de prendre conscience de l'ampleur des attaques contenues dans les Ordonnances. Pour ceux qui n'ont pas pu participer, voici le lien vers la vidéo : <https://vimeo.com/232945268> ainsi que quelques-uns des plus grands reculs ci-dessous.

### LEGALISATION DES LICENCIEMENTS ABUSIFS

Les ordonnances prévoient de plafonner les sanctions prud'hommales pour un licenciement abusif, à un montant très faible divisant au minimum le montant des sanctions par deux. Les salariés qui auront réussi le tour de force de gagner la condamnation de leur employeur par les prud'hommes ne percevront plus que des clopinettes. Ceci revient donc à légaliser les licenciements abusifs. Nous avons réussi à faire retirer cette disposition de la Loi travail n°1.

### PLUS D'OBLIGATION DE MOTIVER LA LETTRE DE LICENCIEMENT

Le courrier de licenciement sera remplacé par un formulaire type et l'employeur pourra modifier et préciser le motif de licenciement après, jusque devant le juge ! Comment préparer sa défense ? Si le juge considère malgré cela que le licenciement n'est pas motivé, l'employeur devra payer au max. 1 mois de salaire (irrégularité de procédure), autant dire rien du tout. Une revendication de longue date du patronat pour permettre de licencier sans motif.

### PLAFONNEMENT DES PRUD'HOMMES



### DES CDD...PENDANT 5 ANS ?

Les ordonnances permettront par accord de branche de maintenir pendant 5 ans des salariés en CDD, sans limiter le nombre de renouvellement de leur contrat (au lieu de 18 mois et 2 renouvellements actuellement). C'est la possibilité pour les employeurs de généraliser les CDD au détriment des CDI. Comment accéder au logement ou faire des projets dans ces conditions ?

### OPERATION MINCEUR SUR LES OBLIGATIONS DE RECLASSEMENT DE L'EMPLOYEUR

Les ordonnances allègent considérablement les obligations et prévoient que l'employeur pourra se contenter de mettre en ligne la liste des postes disponibles. Au salarié de chercher parmi tous les postes disponibles si l'un d'entre eux peut lui correspondre ... en espérant que l'employeur ne lui dise pas qu'il n'a pas les compétences !

### CDI DE CHANTIER POUR TOUS ?

Les ordonnances permettent à toutes les branches professionnelles de mettre en place des CDI de chantier, sans aucune condition ni contrepartie pour le salarié. Dès la fin du projet ou des tâches pour lesquelles le salarié aura été recruté, l'employeur pourra mettre fin au contrat de travail. De faux CDI, encore moins protecteurs qu'un CDD (pas de prime de précarité, de durée ou nb de renouvellements maximum) !

### UNE PERIODE D'ESSAI...SANS LIMITE ?

Les ordonnances laissent aux branches le soin de fixer la durée de la période d'essai sans aucune limitation (aujourd'hui, c'est 3 ou 4 mois renouvelable 1 fois). Vous vous souvenez du CPE, le Contrat Première Embauche qui prévoyait 2 ans de période d'essai pour les jeunes de moins de 26 ans, et que le gouvernement avait été obligé de retirer au bout de 4 mois de mobilisation ? Cette fois, la période d'essai sans limite concerne toute embauche, sans limitation d'âge. On n'arrête pas le progrès !

### FACILITE DES LICENCIEMENTS POUR LES MULTINATIONALES

Les ordonnances prévoient que les difficultés économiques de l'entreprise s'apprécieront sur le seul territoire français, même si elle est présente et en bonne santé à l'international. Une entreprise ayant d'excellents résultats pourra licencier en créant artificiellement des difficultés économiques sur le territoire français ! Une mesure dictée par les multinationales qui démontre que la réforme n'est pas faite pour « aider les PME/TPE ».

### LA SUPPRESSION DU COMITE HYGIENE ET SECURITE

Les ordonnances prévoient que les CHSCT seront fusionnés avec les Comités d'Entreprise et les Délégués du Personnel dans une instance unique. Cette nouvelle instance aura seulement pour mission de « promouvoir » la santé (au lieu de prévenir et de protéger). Les expertises sur les risques en matière de santé et sécurité seront pour partie financées par le budget du CE et non plus intégralement par l'employeur, ce qui limitera ainsi considérablement sa capacité d'action.

### FINIES LES PRIMES D'ANCIENNETE OU DE RETRAITE ?

L'ensemble des primes prévues par les accords de branches sera renvoyé à la négociation d'entreprise, et les employeurs seront libres de les mettre en place... ou pas. Ceci permettra de baisser les salaires, de généraliser le dumping social et l'inégalité entre les salariés. Au cas où Renault manquait d'idées pour son prochain « accord de compétitivité » !