



Publication des ordonnances pour démolir le Code du Travail : Tous les salariés sont attaqués et menacés !

Jeudi dernier, le 1^{er} ministre et la ministre du Travail, ex-DRH de Danone, ont "dévoilé" officiellement le contenu des ordonnances qui devraient-êtré promulguées le 21 septembre prochain.

Comme on le savait déjà, ces ordonnances sont une attaque violente contre l'ensemble du monde du travail.

Elles concernent l'ensemble des salariés, qu'on soit dans le secteur privé ou dans le secteur public, qu'on travaille dans une petite entreprise ou dans une grosse, qu'on soit intérimaire, CDD ou en CDI.

L'élément essentiel de ces ordonnances se trouve dans "**l'inversion de la hiérarchie des normes**", qui va donner plus de liberté à chaque patron d'aggraver les conditions de travail et réduire les salaires.

Car les accords de branches, et surtout les accords d'entreprises pourront alors être "en dessous du Code du travail", plus défavorables pour les salariés.

Le patronat de la métallurgie par exemple, pourra faire ses propres lois dans la branche, chaque patron pourra faire sa propre loi dans son entreprise en matière de contrats, de salaire, de temps de travail et de conditions de travail.

Déjà, la loi El Khomri avait préparé le terrain. Ici à TMMF, la direction en a profité en utilisant un texte signé dans la Métallurgie pour instaurer une modulation du temps de travail sur 3 ans... et il a suffi de la signature honteuse de quelques délégués avant les congés pour pouvoir l'appliquer dans l'usine.

Les patrons pourront utiliser encore plus facilement les référendums, pour exercer un chantage direct sur chaque salarié. A chaque fois qu'un patron demande l'avis aux salariés, c'est toujours pour choisir entre la peste et le choléra, entre des reculs sociaux, des baisses de salaires, des augmentations du temps de travail et des licenciements !

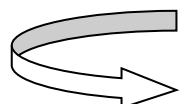
Les licenciements seront facilités, les indemnités prud'homales plafonnées. Les travailleurs qui refuseraient des baisses de salaires, des jours de congés en moins ou des hausses du temps de travail pourront être licenciés pour faute.

Dans le passé, nos grands-parents, nos arrières grands-parents, ont gagné dans les luttes et les grèves générales la baisse du temps de travail, des augmentations de salaires, des protections collectives, des garanties et des minima qui s'appliquaient à tous, quelle que soit l'entreprise, qu'on travaille chez un artisan ou dans une grande entreprise.

Ces dernières années, sous Sarkozy et ensuite avec Hollande, les attaques contre le monde du travail au profit des capitalistes ont été nombreuses.

Aujourd'hui, avec l'aide de Macron, "cousin germain" de Hollande, le patronat veut finir la démolition !

Le Code du Travail et les garanties collectives n'ont pas été "données" aux travailleurs. C'est par les grèves que les anciennes générations d'ouvriers ont obtenu des droits et des protections. C'est par les luttes collectives, les grèves et les manifestations que nous devons les défendre aujourd'hui.



Les ordonnances Macron dans les grandes lignes

<p>Une entreprise peut, par accord d'entreprise, baisser les salaires, modifier le temps de travail, les congés, les majorations d'heures supplémentaires...</p>	<p>En cas de licenciement illégal, l'indemnité prud'homale serait plafonnée.</p> <p>Les patrons n'auront plus qu'à planifier et provisionner les licenciements.</p>	<p>Le plancher de 24 heures hebdomadaire pour un contrat à temps partiel n'est plus la règle dans la loi.</p> <p>Les temps d'astreinte peuvent être décomptés des temps de repos</p>	<p>Les conventions collectives ou accords de branches ne prévalent plus sur les accords d'entreprises. Les employeurs pourront aller en dessous des grands acquis des salariés, voir même de les supprimer.</p>
<p>Les 11 heures de repos obligatoire par tranche de 24 heures peuvent être fractionnées.</p> <p>Le dispositif « forfaits-jours », qui permet de ne pas décompter les heures de travail, est étendu à l'ensemble des salariés, y compris les ouvriers.</p>	<p>Création d'une instance unique DP, CE, CHSCT. Cette instance enlève la plupart des prérogatives existantes qui permettent aux salariés d'être informés et de se défendre à l'entreprise. Le nombre de délégués seraient au moins divisés par deux.</p> <p>A terme, les syndicats n'auront plus de mot à dire et les salariés encore moins de moyens pour se défendre.</p>	<p>Jusqu'à maintenant un patron ne pouvait pas licencier plus de 10 salariés sur une période de 30 jours, sans avoir l'obligation de déclencher un Plan de licenciement économique. Désormais, ce seuil serait porté à 30 salariés.</p> <p>C'est donner la possibilité permanente aux patrons de virer des salariés pour réorganiser et faire des gains de productivité.</p>	<p>Une multinationale pourra fermer une entreprise en difficulté sur le territoire Français sans que les profits colossaux qui sont réalisés dans le monde soient pris en compte.</p> <p>Sachant qu'il est déjà facile pour une entreprise de plomber ses comptes au travers des jeux d'écritures.</p>
<p>Une mesure peut-être imposée par référendum contre l'avis de 70% des syndicats.</p> <p>Dans la majorité des cas, ces référendums se font sur fond de pressions et de chantage à l'emploi sur les salariés.</p>	<p>Une entreprise peut licencier sans avoir de difficultés économiques. Les employeurs n'auraient plus d'obligations envers les licenciés d'offres de reclassement individuelles, ils pourraient juste donner un accès internet en interne sur des offres « d'emplois accessibles ».</p>	<p>Après un accord d'entreprise, un salarié qui refuse un changement dans son contrat de travail peut être licencié pour faute.</p> <p>Modifications des conditions salariales, du temps de travail, des conditions de travail ...</p>	<p>Une entreprise ou un groupe de moins de 1000 salariés pourrait mettre en œuvre un plan de licenciement avant une cession de fonds de commerce ou d'activité.</p> <p>Fini le transfert et l'obligation de reprise automatique des salariés.</p>
<p>La durée du congé en cas de décès d'un proche (enfant, conjoint-e,...) n'est plus garantie par la loi.</p>	<p>La visite médicale d'embauche transformée en une ... visite d'information.</p>	<p>Par simple accord d'entreprise, on peut passer de 10h. à 12h. de travail par jour et de 44h. à 46h. de travail maximum par semaine.</p>	<p>Augmentation du nombre de semaines consécutives où l'on peut travailler 44h. (ou 46h.)</p>

Le 12 septembre, la CGT, FSU, Sud et certaines sections et certaines unions départementales de FO appellent à la grève et à manifester dans tout le pays, dans les usines, les chantiers, les hôpitaux, les écoles et les administrations contre les ordonnances Macron qui sont la suite de la Loi El Khomri.

En voulant casser le Code du Travail, et permettre à chaque patron de fixer chacun ses règles en matière de salaires, de contrats, d'horaires, de discipline et de conditions de travail, Macron et le patronat veulent aggraver la condition ouvrière pour augmenter les profits.

Et cela ne créera pas d'emplois supplémentaires, au contraire !

La CGT Toyota appelle à la grève et aux débrayages pour pouvoir se rendre dans les manifestations. **A Valenciennes 10H Place d'Armes et à Lille, 14H30 Porte de Paris.**

Ce doit être une étape, un tremplin, pour engager la mobilisation générale pour se défendre contre les attaques patronales et gouvernementales.

Dès maintenant, discutons entre nous pour y être le plus nombreux possible.

Pour contacter la CGT :

Eric PECQUEUR 06 29 36 87 40 (Ass. Eq. Bleue)
 Bruno LECLERCQ 06 18 44 91 11 (Ass. Eq. Jaune)
 J. Christophe BAILLEUL 06 20 62 50 83 (Presses Eq. Bleue)
 Daniel RAQUET 06 03 40 05 48 (Ass. Eq. Bleue)
 Guillaume VASSEUR 06 73 35 84 14 (Ass. Eq. Bleue)

Edith WEISSHAUPT
 Olivier FROMONT
 Bruno GODULA
 Sylvain NIGUET
 Jérôme LEROUX

06 68 36 14 71 (Peinture Eq. Bleue)
 06 03 81 86 59 (Weld. Eq. Jaune)
 06 37 80 03 21 (Log. Eq. Verte)
 06 77 26 47 05 (Peinture Eq. Jaune)
 06 26 63 22 78 (Presses Eq. Jaune)

ou par mail : cgt.toyota@live.fr



La CGT Toyota Onnaing

Et notre site : www.cgttoyota.fr