



UN AUTRE MONDE EST POSSIBLE !



SUD RENAULT Cléon

RUE DE TOURVILLE

BP 104

76 410 CLÉON

☎ : 01.76.86.69.76

01.76.86.13.78

📧 : www.sudrenaultcleon@orange.fr

Le 22 mars 2016

Tract n° 4

Loi ELKhomri Bienvenue dans le 19ème siècle

Casse du Code du Travail ...

1,2 millions de signatures de la pétition sur internet « Loi travail : non, merci »

500 000 manifestants dans la rue partout en France

Où sont passé les 700 000 mécontents qui ne sont pas descendus dans la rue le 09 mars ?

... Internet c'est bien, la rue c'est tout !

On n'avait pas vu une telle mobilisation depuis un moment.

Celle-ci commence à produire ses effets : le gouvernement a d'abord reculé l'examen de son projet de loi en conseil des ministres. Puis, après avoir menacé d'utiliser l'article 49.3 de la Constitution (qui permet l'adoption d'une loi sans vote à l'Assemblée), il parle aujourd'hui de possibles aménagements ou contreparties (comme la taxation des CDD). Mais c'est pour garder l'essentiel de son projet !

Ce n'est qu'un début, seul le rapport de force peut préserver notre protection.

Des grèves et manifestations sont prévues les jeudis 17, 24 et 31 mars à l'appel de plusieurs syndicats de salariés et étudiants.

Pour rappel, en 2006 les jeunes et les salariés ont obtenu le retrait du CPE et du projet Juppé sur les retraites en 1995. Le mécontentement est encore plus fort aujourd'hui. Il doit s'exprimer.

La mobilisation doit s'amplifier. SUD et Solidaires appellent tous les salariés à construire une mobilisation la plus forte possible.

SUD Renault concentre sa mobilisation lors de la journée du 31 mars.



Qu'est-ce que la loi El Khomri ?

Le projet de loi présenté par la ministre du travail, Mme El-Khomri, et qui remet en cause plusieurs articles du Code du Travail qui protègent les salariés. Tout cela au nom de la lutte contre le chômage ! Le MEDEF déjà bénéficiaire des plusieurs dizaines de milliards d'euros d'exonération de charges, exulte et soutient ce projet.

Des licenciements facilités

La loi El Khomri permettrait à l'employeur d'opérer des licenciements économiques lorsque la baisse des commandes ou du chiffre d'affaire aurait été constatée pendant deux trimestres consécutifs, ou un trimestre pour des pertes d'exploitation.

A la différence du droit actuel, le juge devra se contenter des chiffres fournis par l'entreprise. Il n'y a, d'un point de vue comptable, pas la moindre difficulté à faire apparaître deux trimestres successifs de baisse des commandes ou du chiffre d'affaires.

Pire, une entreprise située en France pourra organiser des licenciements économiques, si elle remplit les deux conditions ci-dessus, même si le groupe international auquel elle appartient fait des profits colossaux. Et il n'y a pas plus de difficulté à faire en sorte qu'une entreprise française se retrouve en difficulté alors que l'ensemble du groupe international auquel elle appartient baigne dans la prospérité.

Des indemnités de licenciement plafonnées

La loi actuelle fixe un plancher minimum de 6 mois de salaire. La loi El Khomri remplacerait le plancher de condamnation minimum... par un plafond ! Même en cas de licenciement abusif, un employeur n'aurait pas grand-chose à craindre des Prud'hommes.

Une baisse de la majoration des heures supplémentaires

Aujourd'hui, la durée légale est de 35 h par semaine et les heures supplémentaires sont rémunérées 25 % de plus pour les huit premières heures, 50% au-delà. Cette majoration pourrait être réduite jusqu'à 10 % par simple accord d'entreprise.

Des contrats « forfaits-jours » encore plus élastiques

Aujourd'hui, le forfait jours permet à l'employeur de détourner la loi sur les heures supplémentaires avec pour seule contrainte à 11h de repos obligatoire par jour. La loi travail rendrait possible le fractionnement de ces 11h.

L'obligation de résultat de l'employeur en matière de santé et de sécurité serait aussi remise en cause : il ne pourrait plus être tenu pour responsable si un salarié ne prend pas ses heures de repos ou ses jours de congés.

Une augmentation du nombre de semaines longues

Le nombre de semaines consécutives où l'on peut travailler 44 heures par semaine (ou 46 heures par accord d'entreprise) passerait de 12 à 16 semaines avec ce texte.

Un temps de travail calculé sur trois ans

Aujourd'hui, pour neutraliser le paiement des heures supplémentaires sur la semaine (au-delà de 35 heures), les chefs d'entreprise peuvent calculer le temps de travail sur une période plus longue. Sur un an avec l'accord des syndicats (les heures sup sont alors payées au-delà de 1 607 par an), sur un mois maxi en l'absence d'accord (heures sup payées au-delà de 151,6 heures par mois).

Le projet prévoit de passer à 3 ans par accord d'entreprise. Autrement dit, la flexibilité totale...

Un licenciement facilité si on refuse un changement de son contrat de travail

Le salarié qui refuserait d'appliquer un accord entraînant une baisse de salaire ou une augmentation du temps de travail, serait licencié pour faute et non plus pour licenciement économique. Une nouvelle disposition en contradiction avec les normes internationales sur le dumping social !

La fin d'un socle commun de droits identiques pour tous les salariés

Aujourd'hui, c'est le principe du plus favorable qui prévaut pour l'essentiel avec ce que l'on appelle la hiérarchie des normes : un accord d'entreprise ne peut être que plus favorable au salarié qu'un accord de branche, lui-même plus favorable que le code du travail. Avec la loi El Khomri, c'est l'accord d'entreprise qui prévaut, même quand il est moins favorable. C'est la clé de voûte du droit du travail qui saute, laissant la possibilité aux patrons de menacer leurs salariés au niveau de leur entreprise pour obtenir des reculs sociaux.

Des possibilités accrues de détourner la loi

Pour contourner la loi, l'employeur pourrait se servir davantage de l'arme du chantage à l'emploi et du référendum (comme à Smart, où une catégorie sociale non concernée par les changements était appelée à soutenir par son vote, la direction) Un référendum d'entreprise pourrait ainsi valider un accord même si les syndicats représentant 70% des salariés s'y opposent.



Placement primes

Mon intéressement SNIF SNIF, le 13 mars est passé TROP TARD !

Ne comptez pas sur le nouveau site de la BNP qui gère l'Épargne salariale de Renault, pour avoir des détails, il n'y a aucune information. « J'AI PLUS MON CODE ! J'AI PERDU MON PAPIER ! J'AI RIEN DANS MON COURRIER ! » Ne comptez pas non plus sur l'intranet RENAULT, totalement obsolète.

JE FAIS COMMENT MAINTENANT POUR PAYER MES FACTURES



**REJOIGNEZ
S.U.D.**

SUD demande à la direction:

A qui doit-il faire part de ce manque ? Quelles autres possibilités s'offrent aux salariés d'exprimer leurs choix ?

FRIC ET DU FRAC

Salaires : chez Renault en 2015, les femmes gagnent moins que les hommes :

APR -17%, Technicien -14%, Cadre -20%

Les écarts existent mais la direction torture les chiffres pour en faire sortir des courbes qui « iraient » dans le sens de plus d'égalité.

En exemple, la direction compare l'augmentation des femmes par rapport aux hommes mais uniquement

sur « la population **promue** dans l'année » !

REMUNERATION MENSUELLE MOYENNE BRUTE IMPOSABLE (hors intéressement et hors apprentis)

	Hommes			Femmes			ECART en - %		
	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015
APR	2828	2889	2934	2372	2426	2435	16%	16%	17%
EMPLOYES	3474	3717	3346	2436	2635	2244	29%	29%	32%
TECHNICIENS	3633	3671	3676	3127	3124	3146	13%	14%	14%
MAITRISE	4052	4112	4258	3335	3494	NS	17%	15%	NS
INGENIEURS ET CADRES	5095	4984	5039	3561	3468	4000	30%	30%	20%

NS: non significatif -40 salariées

Selon la direction encore, « l'analyse met en évidence une égalité de traitement, voire un léger écart positif en faveur des femmes **après application d'un correctif lié à l'ancienneté de 2% par an** » !

Au travail :

En moyenne les femmes gagnent 19% de moins que les hommes.

Les retraites :

En moyenne le montant moyen de nos pensions est 40 % plus bas que celui des hommes.



La parole aux salariés.

Un responsable de SUEZ CLEON (anciennement SITA) demanderait aux opérateurs, chargés du transit du tri sélectif vers les compacteurs, de récupérer les housses usagées des conteneurs bleus afin d'être réutilisées et ceci à des fins uniquement économiques.

Un comble pour les employés du tri sélectif à qui on demande « de faire les poubelles »

Heureusement pour les Cléonnais que SUEZ n'est pas responsable de la distribution du papier hygiénique.

SUD demande à la direction Renault Cléon d'intervenir pour faire cesser cette lamentable pratique, qui peut nuire à la santé du personnel SUEZ.