Sud
Solidaires, unitaires, démocratiques

RENAULT
GUYANCOURT – AUBEVOYE
1 AVENUE DU GOLF 78084 GUYANCOURT CEDEX
API : FR TCR LOG 0 23

TCR : ☎ 01 76 83 22 93 06 82 55 83 16 01 76 89 12 36
CTA : ☎ 01 76 87 63 09 06 04 18 63 89 01 76 89 02 85
sud.guyancourt@renault.com
sud.aubevoye@renault.com

Union syndicale Solidaires
industrie

CTA 06 juin 2016

Grève générale pour le 14 juin

L'obstination du gouvernement à faire passer à coup de 49.3 son projet de loi travail et l'utilisation de la répression contre les mouvements qui luttent depuis le 9 mars, renforcent la détermination des manifestant-es et des grévistes. Les trois quarts de la population rejette ce projet de loi et ne supporte plus un gouvernement au service du MEDEF dont la soif de régression sociale n'est jamais assouvie. Le gouvernement tente de déminer la situation au moment où les grèves s'enchaînent aux manifestations et actions de blocages. Les mesurettes sectorielles, et pour certaines déjà prévues, ne suffisent pas. Nous voulons le retrait du projet de loi travail car la loi aurait un impact majeur et durable sur la vie au travail de tou-tes les salarié-es et demain pour les personnels du public.

Projet de loi travail, ni amendable, ni négociable

Sur le fond, cette loi ne ferait qu'accentuer la flexibilité, la précarité, la destruction des garanties collectives protectrices et la soumission des salarié-es aux lois du marché.

Comme cela s'est déjà produit par le passé pour d'autres réformes, le secteur public sera lui aussi bientôt concerné par des mesures de ce type. Le rapport sur le temps de travail dans la Fonction publique prépare déjà le terrain.

Mises à part quelques mesures telles que le Compte Personnel d'Activité (CPA) ou la garantie jeunes, qui peuvent être discutées séparément, le projet de loi n'est qu'une somme de régressions sociales, il doit être retiré définitivement. Voici, à nouveau, les éléments qui constituent le cœur du projet.

- **L'article 1** annonce la couleur en subordonnant les libertés et droits fondamentaux de la personne aux seules nécessités de l'entreprise ! Une commission d'experts, sans le contrôle des organisations syndicale, est prévue pour proposer au gouvernement une refondation du Code du travail sur ce principe.

- **L'article 2** remet en cause la hiérarchie des normes. La primauté de la loi et des accords de branche qui sont des garanties de protection collective et d'égalité des salarié-es ne doit pas être remise en cause. Inverser cette primauté en l'octroyant aux accords d'entreprises aboutira à des normes sociales (salaires, temps de travail…) en baisse et à un dumping

« L'assouplissement du marché du travail » n'est pas une exception française. **L'Union européenne** organise depuis plus de 10 ans la flexisécurité et les gouvernements redoublent d'initiatives depuis la crise de 2008. Les pays européens les plus touchés ont mis en œuvre des réformes avec les mêmes mesures partout : facilitation des licenciements, moindre recours pour les salarié-es, moindre indemnisation du chômage et de moins en moins de salarié-es couvert-es par les règles communes de la loi ou des conventions collectives. Résultat dans des pays comme la Grèce ou l'Espagne c'est de plus en plus de pauvres et une baisse des salaires. Une précarité grandissante comme en Italie avec le développement de faux statuts de travailleurs indépendants... C'est aussi les lois Hartz en Allemagne qui ont contribué à précariser les travailleur-euses du pays, conséquence, un grand nombre de femmes n'ont pas d'autonomie financière. En Belgique aujourd'hui la loi Peeters est une copie de la loi travail et produit les mêmes effets : manifestations et grèves. Nous avons plus que jamais intérêt à unir nos efforts pour contrer ces attaques.

social sans fin. Les femmes, plus nombreuses dans les petites entreprises et dont les emplois sont plus précaires seront encore plus soumises à ces règles de la loi du patron le plus fort. Un éventuel droit de regard des branches, semble-t-il en débat, ne suffirait pas à contraindre les employeurs.

• **Les accords d'entreprises** verraient leur place élargie par rapport aux conditions de la loi de 2013. Ces dispositions permettraient des mesures régressives sur les salaires et le temps de travail dans de nombreux cas. Une entreprise, pour honorer un appel d'offre par exemple, pourra imposer de telles mesures. Seule contrainte : le maintien du salaire mensuel, mais la baisse du salaire horaire sera possible... Le salarié refusant un tel accord se verra appliquer un licenciement individuel pour motif économique.

• **Le licenciement économique** par sa définition donnerait encore plus de pouvoir au patronat. Depuis des années les critères justifiant le bien fondé du recours aux licenciements n'ont cessé de s'élargir, le projet de loi va encore plus loin. Aux nécessaires mutations technologiques s'ajoutent la baisse des commandes ou du chiffre d'affaires, les pertes d'exploitation pendant plusieurs mois. L'appréciation de ces critères se ferait au niveau de l'entreprise, si elle n'appartient pas un groupe. Il est ajouté que dans le cas contraire, l'appréciation des difficultés économiques se ferait au niveau du secteur d'activité commun aux entreprises implantées sur le territoire national du groupe auquel elle appartient (le diable se niche dans les détails). Et les règles seraient différentes selon la taille des entreprises.

• **La démocratie sociale** serait bafouée avec la méthode du pistolet sur la tempe des salarié-es. Les organisations syndicales minoritaires (30% des voix aux élections professionnelles) pourraient demander un référendum auprès des salarié-es pour valider un accord régressif avec l'employeur. Le droit d'opposition des syndicats majoritaires est ainsi remis en cause. Ce n'est pas un « débat » entre syndicats favorables ou non aux accords. C'est redonner la possibilité à l'employeur d'être le maître du jeu tout en niant les liens de subordination des salarié-es vis à vis de celui-ci. Un référendum à la main de l'employeur serait une arme de chantage redoutable.

• **Le temps de travail** concentre l'essentiel des tentatives de dérégulation : forfaits jours, modulation, fractionnement des heures de repos, durées des congés, temps partiel... Même modifiées de nouvelles mesures affaiblissent les garanties collectives pour accroitre pressions et durées du travail et dégrader les conditions de travail.

• **La santé** des salarié-es est mise en danger par la remise en cause des visites médicales d'embauche pour tous les salarié-es et la suppression de leur périodicité. La médecine du travail se trouverait réduite à l'accompagnement d'un permis d'embaucher et de licencier et non plus à son rôle de prévention.

Concernant les règles de négociations collectives, un modèle comme celui que le gouvernement nous prépare existe depuis des décennies aux **Etats-Unis**. Les accords localisés au niveau des entreprises, les référendums internes au nom de la "démocratie dans l'entreprise" ont été mis en place par le Taft Hartley act dès 1947 et ont littéralement brisé le syndicalisme américain, autrefois à le pointe des luttes, en atomisant les liens de solidarité entre salarié-e-s.

La victoire dépend de nous toutes et tous, mettons toutes nos forces pour imposer la volonté majoritaire de retrait de la loi travail. Amplifions les grèves, les blocages, les actions, jusqu'à la manifestation le 14 juin à Paris.

Tous à Paris ou à Rouen le 14 juin 2016, pour participer contactez vos élus SUD !

49-3 : Non au passage en force
Retrait de la loi travail : on continue !

Le gouvernement a choisi de passer en force sa loi du Travail en utilisant le 49-3. Il donne au passage un gage au MEDEF qui réclamait la suppression de la sur-taxation des CDD.
Le gouvernement avait ajouté cette mesure dans la loi Travail, il y a un mois pour calmer la révolte des étudiants et des lycéens… L'exemple du CPE : En 2006, Dominique de Villepin avait aussi utilisé le 49.3 pour imposer le Contrat Première Embauche (CPE). **Le projet de loi avait été adopté, mais la mobilisation massive finira par signer la mort du CPE, qui sera abrogé**.

La mobilisation contre la loi Travail doit donc redoubler. « Mon ennemi, c'est la finance » proclamait Hollande pour se faire élire.

Il a, depuis, confié les clefs de la maison aux banquiers, au patronat et veut sacrifier les droits des salariés sur l'autel des profits.
La lutte des classes revient, plus que jamais, d'actualité. Malgré le battage médiatique organisé pour tenter d'en minimiser le rejet massif, une majorité de la population reste opposer à la suppression programmée d'un nombre important des droits du salarié. L'enjeu est considérable : faire barrage à cette **régression sociale** qu'est le projet de loi Travail. S'il n'est pas prévu de supprimer le code du travail, la loi « travail », par les accords d'entreprises, nous empêcherait juste de pouvoir l'utiliser pour défendre nos droits. Des **décennies de combats sociaux passés à la trappe**. Pourquoi le mot « réforme » correspond-il toujours à la suppression de nos droits ? La crise économique n'est qu'un prétexte fallacieux, qui martelée à longueur de journaux télévisés est censée devoir dans l'esprit du plus grand nombre, être perçue comme une vérité. Ce n'est jamais assez ! Après des dizaines de milliards d'exonérations de cotisations et d'impôts offertes aux employeurs sans contrepartie et qui continuent de creuser les déficits des caisses sociales, la mise en précarité du plus grand nombre est engagée. Il appartient à chacune et à chacun, Renault et prestataires, de se positionner clairement et **d'agir**. Ce serait une erreur d'imaginer ne pas subir rapidement les conséquences de cette loi.

Nous aussi, nous avons des raisons d'empêcher la loi Travail de passer. Cette loi va augmenter les possibilités de remettre en cause nos droits, notamment lors de l'accord d' « hyper compétitivité » qui est en train de se négocier en France pour 2017 et les années suivantes, comme l'accord qui vient d'être signé en Espagne.

L'exemple de Renault Espagne : la direction de Renault soumet l'attribution d'activités (fabrication de nouveaux véhicules ou éléments mécaniques, mais aussi attribution de projets véhicules…) à des accords d'entreprise visant à augmenter le temps de travail et la flexibilité, tout en limitant les hausses de salaires. La loi Travail supprimera tout frein à la mise en concurrence des salariés entre eux, nous entrainant dans une course sans fin au moins-disant social.

Les salariés Renault, intérimaires et prestataires sont appelés à la grève sur la plupart des sites.

Voici quelques articles sur les 34 plus rétrogrades de cette loi :

Les Négociations annuelles sur les salaires pourront être organisées tous les 3 ans

Actuellement, les Négociations Annuelles obligatoires sur les salaires sont, comme leur nom l'indique, annuelles. Elles permettent de définir l'augmentation salariale, et les mesures pour supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Depuis 2015, il est possible de les organiser tous les 3 ans sous réserve d'un accord majoritaire d'entreprise (50%). Avec la loi El Khomri, il suffira d'un accord de branche pour que ces négociations deviennent triennales (30%).

Plus de minimum de dommages et intérêts en cas de licenciement injustifié :

Aujourd'hui en cas de licenciement injustifié, le ou la salarié-e licencié-e touche au minimum des dommages et intérêts équivalent à 6 mois de salaires (article L. 1235-3 du Code du Travail). Cette règle s'applique à toutes les entreprises de plus de 10 salarié-e-s et lorsque le ou la salarié-e a plus de 2 ans d'ancienneté. Ce plancher est tout simplement supprimé dans la nouvelle version du texte.

La fraude peut donc coûter… zéro.

Une entreprise pourra faire un plan social sans avoir de difficultés économiques

Aujourd'hui, un licenciement pour motif économique n'est valable qu'en cas de fermeture d'entreprise, de réorganisation, de mutations technologiques ou de difficultés économiques. Avec la loi El Khomri, une baisse du chiffre d'affaire ou du montant des commandes pendant quelques mois suffira à le justifier.

Conséquence : une facilité de licenciement.

Les 11 heures de repos obligatoires par tranche de 24 heures peuvent être fractionnées

La loi impose qu'un-e salarié-e bénéficie d'au moins 11 heures de repos quotidiens consécutifs. Avec la loi El Khomri, ce temps de repos pourra être fractionné pour les salarié-e-s au forfait-jours. La loi change également le système pour les astreintes. Aujourd'hui, si le ou la salarié-e est amené-e à intervenir au cours de sa période d'astreinte, il ou elle a droit à un repos intégral (donc de onze heures) après cette intervention. Désormais, on pourra décompter des onze heures le temps d'astreinte ayant précédé l'intervention.

MISE A JOUR : Le gouvernement renvoie cette disposition à une concertation qui devra être ouverte avant octobre 2016 avec les partenaires sociaux.

Reculer pour mieux sauter ?

Les temps d'astreinte peuvent être décomptés des temps de repos

Le Comité Européen des Droits Sociaux impose que les temps d'astreinte ne soient pas comptabilisés dans les temps de repos. Au lieu de modifier le code du travail, le projet de loi El Khomri s'assoit sur la réglementation européenne et prévoit que les temps d'astreinte peuvent être décomptés des temps de repos. De plus, avec le projet de loi, les employeurs ne seront plus obligés de prévenir les salariés de leurs astreintes 15 jours à l'avance.

Des horaires pouvant être modifiés 3 jours à l'avance pour les temps partiels

Aujourd'hui, la règle prévoit qu'un-e salarié-e à temps partiel soit prévenu-e 7 jours avant pour un changement d'horaire. Seul un accord de branche ou d'entreprise peut y déroger et fixer une durée inférieure (minimum 3 jours). Le projet de loi prévoit que les changements d'horaire des salarié-e-s à temps partiel seront possibles, avec ou sans accord, dans un délai de prévenance de 3 jours.

Congés payés : des changements de dates au dernier moment rendus possibles

Jusqu'à maintenant, la loi prévoyait que l'employeur-e devait prendre en compte la situation familiale des salarié-e-s pour définir les dates de congés payés. Un mois avant le départ du ou de la salarié-e, l'employeur-e n'a plus le droit de changer l'ordre et les dates de départ. Avec la loi Travail, ces mesures obligatoires sont transformées en des dispositions 'supplétives'. Elles peuvent donc être remises en cause par voie d'accord d'entreprise ou de branche.

«Si tu ne participes pas à la lutte, tu participes à la défaite»

(Bertolt Brecht, écrivain allemand 1898/1956)