RENAULT Sud Guyancourt/Aubevoye

SUD 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 www.sudrenault.org
sud.aubevoye@renault.com sud.tcr@orange.fr

Union syndicale Solidaires Industrie

Union syndicale Solidaires

le 5 septembre 2017

Ordonnances loi travail

Pour les patrons, c'est « merci Macron »

Pour lutter contre le chômage, la réponse d'Emmanuel Macron est la même que celle de ses prédécesseurs. Le code du travail, voilà le problème ! L'urgence pour Edouard Philippe et son gouvernement est donc de... le réformer. Après avoir précisé que le code du travail n'était pas à l'origine du chômage de masse et que la France restait un pays de droit social, celui-ci a vanté une réforme « juste et équilibrée ». Vraiment ?

Voici 6 des « avancées » emblématiques :

1) Les indemnités prud'homales en cas de licenciement abusif seront plafonnées à 20 mois de salaire brut à compter de 29 ans d'ancienneté et ne pourront être inférieures à 3 mois. Pour moins d'un an d'ancienneté, il n'existe aucun plancher. Ce peut donc être... rien du tout. Auparavant, quel que soit le cas de figure, le plancher était de 6 mois. L'augmentation de 25 % du montant des indemnités de licenciement (non abusifs !) ne gommera en rien la perte que subiront les salarié-es abusivement licencié-es. Pour compléter le tableau, le délai de contestation aux prud'hommes est ramené de deux à un an... Ce qui s'ajoute au coût de la procédure, pour décourager d'engager des actions !

2) Les conditions du CDD seront négociées branche par branche : une branche pourrait décider une durée totale de CDD jusqu'à 5 ans (limite légale européenne) alors qu'actuellement elle ne peut excéder 18 mois sur un même poste. Elle pourra mettre en œuvre le CDI de chantier, qui transforme le CDI en CDD avec moins de garanties.

3) Négociations d'entreprise : Mis à part les domaines réservés à la branche (formation, égalité professionnelle...), l'ensemble des accords d'entreprise prévaudront, qu'ils soient plus favorables ou non ! Seul le temps de travail était concerné par la loi El Khomri, désormais ce sera aussi le cas du salaire et des autres éléments de rémunération, de la mobilité interne à l'entreprise. Quand on connaît l'état des relations sociales et du rapport de force dans beaucoup d'entreprises, dans un contexte de chômage de masse, le gagnant-gagnant sera le même : le patron !

4) Dialogue social dans les petites entreprises : les patrons des entreprise de moins de 20 salarié-es sont plus choyés que les autres. Ils pourront imposer leurs règles loin du regard des organisations syndicales, sous réserve que cela ne relève pas de la branche et que les salarié-es expriment majoritairement un accord. Salarié-es dont on imagine qu'ils et elles auront toute latitude pour s'y opposer ? Dans les entreprises de moins de 50 salarié-es, le patron pourra négocier directement avec un délégué du personnel non mandaté par une organisation syndicale... Donc la plupart du temps sans soutien ni formation. De plus, les branches pourront préciser les mesures spécifiques applicables aux petites entreprises (éventuellement moins favorables aux salarié-es).

5) Rupture conventionnelle « collective » : La rupture conventionnelle, véritable brèche dans le droit du licenciement individuel qui a hélas connu un grand succès avec plus de 400 000 ruptures en 2016, se voit devenir « *collective* ». En clair les PSE (plans de sauvegarde de l'emploi) et les garanties qui y étaient

attachées auront vécu... Ce dispositif nouveau vient s'ajouter à un autre qui vise à apprécier les difficultés économique d'une entreprise au niveau national uniquement, ce qui peut permettre, comme cela se fait déjà dans les grands groupes, de jouer sur les transferts d'une filiale à l'autre dans un autre pays.

6) Les CHSCT, instances reconnues pour leur capacité à agir sur la santé et les conditions de travail, sont rayées d'un trait de plume. A moins d'une demande de l'inspection du travail en raison de l'activité, de l'agencement et de l'équipement des locaux, il faut que les entreprises disposent d'un effectif d'au moins 300 salarié-es pour disposer d'une « *commission santé sécurité et conditions de travail* » dont les prérogatives et capacité d'agir, en justice par exemple, seront largement inférieures à celles des CHSCT.

Bref... c'est le retour au 19ème siècle !

Une réforme juste et équilibrée ? pas vraiment. Des salarié-es jetables pour presque rien et pour qui ce sera « bosse et tais-toi ».
Globalement ces ordonnances facilitent les licenciements individuels ou collectifs. Et on notera que les mesures retirées de la loi El Khomri pour s'attacher la bienveillance de certaines organisations syndicales, reviennent toutes dans cette nouvelle loi travail.

Démocratie... fumisterie et trompe l'œil !

Déclarant partout qu'ils veulent renouveler la pratique politique dans ce pays, Emmanuel Macron et son gouvernement ont vanté la méthode utilisée pour imposer cette nouvelle et honteuse attaque du Code du travail. Pour ce faire, ils n'utiliseront pas cette fois le 49-3 mais rédigent eux-mêmes le droit sans en passer par amendements parlementaires. Tout cela au cœur de l'été, sans doute dans l'intention de prendre de court toute velléité de contestation de celles et ceux pour qui cette réforme est le prolongement de la loi El Khomri qu'ils et elles ont combattue pendant des mois. Le parlement sera sommé de valider le texte.
La consultation des organisations syndicales se révèle être une grande fumisterie sans aucune transparence d'autant plus que certaines organisations ont été écartées, à commencer par Solidaires qui n'a été invitée à aucune réunion... Mais si le gouvernement a pu choisir avce qui « se concerter », il n'a en revanche pas le choix de son adversaire. Et comme en 2016, Solidaires en fera bien évidemment partie.

Face à l'injustice sociale : la grève et la rue !

Les syndicats qui font le choix de l'accompagnement prennent de lourdes responsabilités. Ils avalisent le discours gouvernemental sur le fond de la réforme et présentent comme des pseudo victoires la disparition de mesures jamais portées au débat public. Ils ne tirent pas non plus le bilan des précédentes réformes, et pour cause, leur inefficacité sur l'emploi est patente. Et en Allemagne aussi, le résultat : 7,6 millions de travailleurs pauvres, très majoritairement les femmes, à 450 € par mois et 12,5 millions de personnes vivant sous le seuil de pauvreté !
Au contraire, c'est une juste répartition des richesses, le partage réel du temps de travail et une hausse généralisée des salaires qu'il nous faut !

Alors que sont annoncées une nouvelle réforme de l'assurance chômage et une nouvelle réforme des retraites, que dans le secteur public, le gouvernement promet de rallonger le temps de travail, de supprimer 120 000 postes, de rétablir un jour de carence en cas d'arrêt maladie, de privatiser encore plus des services publics, qu'il s'en prend aux pauvres en réduisant les APL, en supprimant les contrats aidés... Il y a une réponse à opposer à tant de régressions et de destruction de nos droits :

• C'est la lutte unitaire de toutes et tous les salarié-es, fonctionnaires, chômeur-euses, étudiant-es, retraité-es par la grève, la manifestation le 12 septembre.
• Cela passe nécessairement par la mise en débat des moyens pour gagner : mouvement prolongé, alliances, grève reconductible à même de bloquer le pays...
• C'est ce que l'Union syndicale Solidaires engage au niveau national comme au niveau local, en appelant toutes les organisations à rejoindre le camp de la lutte et à engager le débat sur la stratégie et les objectifs.

Le Syndicat SUD Aubevoye appelle tous les salariés à manifester le mardi 12 septembre, rdv au choix :
A ÉVREUX 14h30 AU BEL ÉBAT (côté salle omnisports)
A ROUEN 10h30 cours Clémenceau