



Tract n°17

## SUD RENAULT GUYANCOURT – AUBEVOYE

1 avenue du Golf - 78084 Guyancourt cedex - 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



11 septembre 2017

# Non aux ordonnances Macron ! Stop à la réduction de nos droits de salariés !

## Mardi 12 septembre : tou(te)s en grève et à la manif !

*Pour lutter contre le chômage, la réponse d'Emmanuel Macron est la même que celle de ses prédécesseurs. Le code du travail : voilà qui serait le problème ! L'urgence pour le gouvernement et sa ministre du travail Pénicaud, l'ex-DRH de Danone aux 1,13 millions d'euros de stock-options, est donc de le mettre en morceaux via des ordonnances... après avoir précisé que le code du travail n'était pas à l'origine du chômage de masse !*

### Des ordonnances qui s'attaquent aux protections des salariés :

**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 à partir d'un an d'ancienneté. Auparavant, quel que soit le cas de figure, le plancher était de 6 mois. Le délai de contestation aux prud'hommes est rabaisé de deux à un an. L'employeur n'aura même pas à justifier le licenciement.



**2) Les conditions du CDD** seront négociées branche par branche : une branche (par exemple Syntec, dont dépendent de nombreux prestataires du TCR, ou la Métallurgie dont dépendent les salariés Renault) pourrait décider une durée totale de CDD jusqu'à 5 ans (contre 18 mois sur un même poste actuellement), et mettre en œuvre le contrat de chantier qui transforme le CDI en un CDD avec moins de garanties, sans durée, prime de précarité, etc. (un contrat de chantier est un contrat qui prend fin dès lors que la tâche pour laquelle le salarié est embauché est terminée, une notion très vague).

**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 aux salariés ! 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... L'accord d'entreprise primera sur le contrat de travail. Cette déréglementation du droit du travail va accroître le dumping social, au détriment des salariés.

**4) Dialogue social dans les petites entreprises :** les patrons des entreprises de moins de 20 salariés pourront imposer leurs règles loin du regard des syndicats. Dans les entreprises de moins de 50 salariés, le patron pourra négocier directement avec un délégué du personnel, non mandaté par une organisation syndicale et sans consulter les salariés.

**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 ». Les PSE (Plans de Sauvegarde de l'Emploi) et les garanties qui y étaient attachées auront vécu... Ce dispositif vient s'ajouter à un autre qui vise à apprécier les difficultés économiques d'une entreprise au niveau national uniquement, ce qui peut permettre dans des grands groupes comme Renault d'opérer des transferts comptables d'un pays à un autre.

**6) La fusion des instances CE, DP et CHSCT** entrainera une diminution du nombre de représentants du personnel et de leurs moyens pour défendre les droits des salariés et exercer un contre-pouvoir dans l'entreprise. Les CHSCT, instances reconnues pour leur capacité à agir sur la santé et les conditions de travail, sont rayées d'un trait de plume. Seules les entreprises d'au moins 300 salariés pourraient disposer d'une « commission santé sécurité et conditions de travail » dont les prérogatives et capacités d'agir seront inférieures à celles des CHSCT actuels. Il en est de même pour les Délégués du Personnel (DP) remplacés par des « représentants de proximité ». Etc...

## Pour les patrons, c'est « merci Macron »



### **Une réforme juste et équilibrée ? Pas vraiment.**

Ces ordonnances facilitent les licenciements individuels et collectifs, augmentent la précarité via l'extension des CDD et des Contrats de Chantiers, diminuent les protections des salariés et les moyens d'intervention de leurs syndicats. Seules les organisations patronales ont salué ces ordonnances.

Il s'agirait au contraire de tirer le bilan des précédentes réformes et cadeaux au patronat (CICE...). Leur inefficacité sur l'emploi est patente. En Allemagne, le résultat des lois Hartz sur le Droit du Travail, présentées comme un modèle, ce sont 7,6 millions de travailleurs pauvres, majoritairement des femmes, à 450 € par mois et 12,5 millions de personnes 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 des retraites, que le gouvernement s'en prend aux plus 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.

### **Il dépend de chacun de nous d'empêcher de nouveaux reculs sociaux**

Certains syndicats ont choisi de ne pas appeler à la mobilisation, tout en critiquant le contenu des ordonnances. Le gouvernement s'en frotte les mains, espérant que cela découragera les salariés de faire grève et de manifester. Cela dépend de chacun d'entre nous de faire mentir ses pronostics.

**Mardi 12 septembre, SUD appelle tou(te)s les salarié(e)s  
Renault et prestataires à faire grève :**

**Rassemblement à 12h dans le hall de la Ruche**

**Manifestation à 14h à Paris place de la Bastille**

**Départ en car à 12h30 gare routière (contactez-nous pour réserver votre place)**