



N/Réf. : 15C

- Aux secrétaires des syndicats
- Aux secrétaires des unions locales
- Aux membres de la commission exécutive
- Au secrétaire de l'USR
- A l'animatrice collectif jeunes
- Aux conseillers du salarié
- Aux conseillers prud'homaux

INFOS LUTTES N°11

ESCLAVE : « Personne qui n'est pas de condition libre, qui est sous la puissance absolue d'un maître, soumise à un pouvoir tyrannique, à un gouvernement et à un patronat despotiques.... »

LA LOI TRAVAIL DU GOUVERNEMENT ET DE LA MINISTRE DU TRAVAIL MYRIAM EL KHOMRI INVENTE LES ESCLAVES DU XXIème SIECLE

DEFINITION : « Le code du travail est né en 1910 dans le but de protéger les salarié(e)s dans l'inégale relation qu'ils entretiennent avec leurs employeurs. Il n'a pas pour fonction de résoudre le chômage ou de stimuler la croissance ».



La ministre du travail veut légaliser le recours au référendum et retirer le droit d'opposition des syndicats majoritaires. En Vendée et Moselle, les entreprises Michelin et Smart l'ont déjà devancé.

Témoignages :

CGT MICHELIN LA ROCHE SUR YON

« Vous parlez de la CFDT et bien moi je parlerai de SUD et de la CGC qui viennent de signer l'accord flexibilité chez Michelin. France 3 sera présent tout à l'heure lors du rassemblement Place Napoléon pour les Goodyear.

Ils veulent interroger la CGT sur le contenu de cet accord. La CGC se moque des conséquences pour les ouvriers. Ils signent au nom de l'emploi même si le nombre de créations a été revu à la baisse. En effet 100 embauches auront lieu alors que 170 étaient annoncées. De plus les salarié(e)s qui partiront à la retraite à moyen terme ne seront pas remplacé(e)s.

Conséquences, au nom de ce fameux chantage à l'emploi, nous aurons à subir davantage de flexibilité du temps de travail et de productivité. La CGT est bien entendu favorable à ce qu'il y ait des créations d'emploi mais pas au détriment de nos conditions de travail.

Lors des dernières élections, les salarié(e)s ont voté massivement pour la CGT. Nous représentons 44 % des voix. C'est bien mais pas suffisant pour que nous dénoncions seul cet accord d'entreprise. Nous avons besoin de FO. Ils ont pris part à la consultation organisée par SUD et la CGC.

62 % des salariés ont participé à cette consultation et ont validé l'accord. Les salarié(e)s ont été manipulé(e)s. Ils ont répondu au chantage exercé par la direction et ces deux organisations syndicales. FO ayant participé à la consultation avec le résultat connu, refuse malgré tout de signer. Cela ne plait pas aux salariés. Certains ont écrit un tract sous couvert d'anonymat pour demander la démission du délégué syndical FO. Nous soupçonnons la direction d'être partie prenante de cette démarche.

Ce qui se passe chez Michelin correspond à ce que veut mettre en place le gouvernement. Ce n'est pas cela la démocratie. Il est inconcevable d'obtenir un accord par le chantage. **Pas d'accord, l'usine ferme ; si on signe peut-être que l'entreprise ne fermera pas.**

Voilà comment la direction a obtenu ce qu'elle souhaitait. Malgré l'accord, ils sont incapables d'assurer la pérennité de l'entreprise à moyen terme.

Nous avons eu une discussion avec certains salariés. Ils nous disent, « **nous voulons de l'argent pour acheter des cadeaux à nos enfants** ». Nous leur avons rétorqué qu'en travaillant le dimanche ils ne seraient pas là pour leur offrir et qu'à moyen terme malgré les efforts fournis, ils n'avaient aucune garantie que leurs emplois soient sauvegardés.

Nous avons 8 jours pour dénoncer l'accord. Les salarié(e)s nous disent ne faites pas opposition sinon on perd notre boulot. Vu les pressions exercées sur FO et leur délégué syndical, Michelin va gagner, car seule la CGT ne pourra pas dénoncer cet accord. Le travail militant est de plus en plus difficile. »

CGT Smart : un référendum et des grosses déceptions

« Depuis janvier, les 800 salarié(e)s de la filiale du groupe automobile Daimler, ont signé à 97 % une augmentation de leur temps de travail avec une baisse de leur salaire de base. Trente-sept heures aujourd'hui, trente neuf heures en 2017, au lieu des trente-cinq inscrits initialement dans leur contrat de travail. Menaçant de fermer boutique, l'entreprise leur a fait signer un avenant individuel, afin de contourner l'opposition des syndicats majoritaires à ce nouvel aménagement du temps de travail. La direction a décidé d'imposer son « **pacte 2020** », présenté comme le projet de survie de l'entreprise jusqu'à cette date.

Face aux syndicats et employés réticents, Smart a organisé une consultation des salarié(e)s sur son projet d'augmentation de temps de travail. Le collège cadres a voté « oui » à 74 %. Les ouvriers ont refusé à 61 %. Au total, une courte majorité de votants (56 %) a approuvé le projet patronal. Pour l'entériner, la direction de Smart a donc eu besoin de la signature des syndicats représentant 30 % des salarié(e)s. La CFE-CGC et la CFTC ont accepté. La CGT et la CFDT ont répliqué : avec 53 % des voix, leur droit d'opposition l'a emporté légalement.

Après cet échec pour la direction, les organisations syndicales ont eu droit au forcing et à la pression de la direction, à une négociation déloyale pendant six mois. Les délégués syndicaux ont été convoqués en tête à tête par le directeur général ou des ressources humaines pour pousser à la signature. La direction a agité le spectre du plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) et de la délocalisation en Slovaquie pour obtenir au moins 75 % des signatures (sauf celle de la CGT).

Depuis les calendriers ont été bousculés. A l'atelier on travaille de 6 heures à 14 h 00, de 14 h 30 à 23 h 00 suivant les équipes, avec une troisième plage de 22 h 00 à 6 h 00 pour ceux de la peinture. Chaque semaine on change d'horaires. C'est dur, avouent les salarié(e)s. Pour le dos surtout. Et les poignets quand on travaille à la chaîne. L'un d'entre eux avoue ; « j'ai 29 ans et neuf ans de chaîne. Je n'en peux plus. C'est ma dernière année, je vais démissionner. Je me suis séparé de ma compagne il y a quelques mois. En rentrant à minuit, énervé tous les soirs, c'est normal. Je suis trop crevé.

La CGT dénonce les conséquences du travail dominical, le travail six jours sur sept, les pauses repas fractionnées et conséquence, la recrudescence des accidents de trajets.

L'an dernier, 88 000 véhicules ont été produits. L'objectif pour 2016 était de 108 000 et vient d'être revu à la baisse à 100 000. 120 intérimaires ont quitté l'entreprise. De plus en plus d'automatisation sont intégrés sur les lignes au détriment des postes et les salarié(e)s se retrouvent avec des semaines de quarante-six heures sans produire plus.

Avec la prochaine loi El Khomri, le référendum pourra être utilisé dans toutes les entreprises pour éradiquer tout ce qui relève des garanties collectives avec la remise à plat du Code du Travail, des acquis sociaux et de la capacité d'action des syndicats.

PROJET DE LOI EL KHOMRI

La future réforme du droit du travail instaure de fait la course au moins disant social pour les entreprises et un salariat low cost. Elle est sous-tendue par l'idée que **les protections sociales accordées aux salarié(e)s seraient la cause du chômage !** Depuis quand la déréglementation favorise t-elle l'emploi ?

Pour la CGT, il, est tout au contraire nécessaire de fortifier le code du travail pour lutter contre l'explosion de la précarité et la dégradation de la vie au travail. Pour cela, nous proposons la prise en compte de droits nouveaux pour répondre aux défis du XXIème siècle et non le retour dans le passé.

Les dizaines de milliards de cadeaux fiscaux et d'exonérations donnés au patronat depuis des années n'ont créé aucun emploi. Nous réaffirmons avec force que l'augmentation des salaires et la Réduction du Temps de Travail à 32 h 00 sont des solutions pour retrouver la croissance.

Il y a besoin d'une réaction forte et unitaire du monde du travail, salarié(e)s, précaires, privé(e)s d'emplois. La CGT s'engage à travailler à cela de manière urgente !

I Temps de travail : fini les 35 heures

Le gouvernement l'aura sans cesse rabâché : « mais non, on ne touchera pas aux 35 heures.....Même si le principe est posé, l'avant-projet de loi sur la négociation, le travail et l'emploi va permettre de déroger à tout-va. Et ce, en généralisant la négociation au niveau de l'entreprise qui s'imposerait à la loi.

Aujourd'hui

La durée maximale de travail est de 10 heures par jour. Elle peut monter à 12 heures, mais avec l'autorisation de l'inspection du travail. Sur la semaine, elle est de 48 heures et de 44 heures en moyenne sur 12 semaines. Exceptionnellement, elle peut atteindre jusqu'à 60 heures par semaine, toujours avec l'autorisation de l'inspection du travail.

Demain

La durée quotidienne de travail sera toujours de 10 heures, mais pourra monter à 12 heures par simple accord d'entreprise. A défaut, il sera encore possible pour l'employeur de solliciter l'inspection du travail. Elle sera aussi toujours de 48 heures par semaine, mais pourra atteindre 44 heures sur 16 semaines (contre 12 aujourd'hui) et même 46 heures par accord d'entreprise. Le gouvernement envisageait aussi de pouvoir monter à 60 heures hebdomadaire par simple accord d'entreprise, mais la toute dernière version du texte renvoie le dispositif à une autorisation administrative. Les apprentis de moins de 18 ans pourront travailler au-delà des 8 heures actuelles jusqu'à 10 heures par jour et 40 heures par semaine. Sans besoin de connaître l'avis du médecin du travail ou de l'inspecteur du travail, qui devront simplement être informés.

II Des heures supplémentaires moins payées

Aujourd'hui

La durée légale est de 35 heures par semaine et les heures supplémentaires sont rémunérées 25 % de plus pour les huit premières heures, 50 % au-delà. Par accord collectif, cependant, cette majoration peut être réduite jusqu'à 10 %, à condition qu'aucun accord de branche ne l'interdise.

Demain

La durée légale est toujours fixée à 35 heures. A charge, pour le chef d'entreprise, de fixer, par accord avec les syndicats, le taux de majoration, sans pouvoir descendre, comme aujourd'hui, en-dessous de 10 %. Mais un accord de branche ne pourra plus s'y opposer. A défaut d'accord d'entreprise ou de branche, la majoration restera à 25 % pour les huit premières heures et 50 % au delà.

III Négociation collective : Le pouvoir aux entreprises

Aujourd'hui

Un accord n'est valable que s'il est signé par un ou plusieurs syndicats représentant au moins 30 % des votes exprimés aux élections et si les autres organisations pesant au moins 50 % ne s'y opposent pas. Ils sont conclus pour une durée illimitée.

Demain

Un accord d'entreprise pourra être conclu s'il est paraphé par des organisations représentant au moins 50 % des salariés. Si elles ne sont que 30 %, elles pourront alors demander l'organisation d'une consultation des salariés. Si le référendum va dans le sens d'un accord, ce dernier sera alors validé et les autres syndicats, même s'ils pèsent 70 % du nombre de salariés, ne pourront plus s'y opposer. Autrement dit, le droit d'opposition des syndicats majoritaires est supprimé et remplacé par le référendum d'entreprise. Les règles de validations ne sont plus calculées sur la base des voix exprimées aux élections mais des seuls organisations représentatives. Par ailleurs, les accords seront désormais conclus pour une durée limitée - cinq ans - et devront être renégociés à l'issue de cette période.

IV Les indemnités aux prud'hommes fortement plafonnées

Le projet de loi reprend les dispositions de la loi Macron, pourtant censurées par le conseil constitutionnel.

Ainsi, le plancher de condamnation par les prudhommes en cas de licenciement abusif est remplacé par un plafond. Pour tous les salariés ayant moins de 5 ans d'ancienneté, ce plafond serait juste égal au plancher actuel (6 mois) !

La condamnation maximum, encourue en cas de licenciement des salariés ayant plus de 20 ans d'ancienneté, ne pourra pas être supérieure à 15 mois de salaire !

Ainsi, le gouvernement légalise les licenciements abusifs. La protection en matière de licenciements constitue la clé de voûte du code du travail : comment faire respecter ses droits, réclamer le paiement de ses heures supplémentaires ou faire usage de sa liberté d'expression dans l'entreprise si on peut être mis dehors du jour au lendemain sans motif ?

Conséquences

En cas de licenciement abusif, l'employeur condamné aux prud'hommes doit verser au salarié des indemnités. Celles-ci seraient plafonnées selon le barème suivant **(applicable quel que soit la taille de l'entreprise) :**

- trois mois de salaire pour un salarié avec une ancienneté inférieure à deux ans,
- six mois de salaire pour une ancienneté d'au moins deux ans et de moins de cinq ans,
- neuf mois de salaire pour une ancienneté d'au moins cinq ans et de moins de dix ans,
- douze mois de salaire pour une ancienneté d'au moins dix ans et de moins de vingt ans,
- et quinze mois de salaire pour une ancienneté d'au moins vingt ans.

V Les licenciements pour motif économique facilités

Aujourd'hui

Un licenciement pour motif économique n'est valable qu'en cas de fermeture d'entreprise, de réorganisation nécessaire au maintien de la compétitivité, de mutations technologiques ou de difficultés économiques. Si l'entreprise est incluse dans un groupe, la réalité de ces difficultés est appréciée dans le secteur d'activité du groupe auquel appartient l'entreprise.

Demain

Une baisse du chiffre d'affaire ou du montant des commandes pendant quelques mois suffira à le justifier. De plus, l'examen des difficultés économiques d'une entreprise appartenant à un groupe sera limité aux entreprises du groupe implantées en France, même si le secteur d'activité du groupe est fortement bénéficiaire dans sa totalité. Rappelons que les conséquences d'un licenciement pour cause économique, souvent étendues aux sous-traitants et à l'ensemble de la population d'un bassin d'emploi... sont à la charge de la collectivité.

Serait désormais inscrit clairement dans la loi qu'un licenciement économique peut être consécutif:

- à la cessation d'activité de l'entreprise,
- à des mutations technologiques,
- à une "réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité",
- **ou à "des difficultés économiques caractérisées soit** par une baisse de commandes ou du chiffre d'affaires pendant plusieurs trimestres consécutifs en comparaison avec la même période de l'année précédente, soit par des pertes d'exploitation pendant plusieurs mois, soit par une importante dégradation de la trésorerie, soit par tout élément de nature à justifier de ces difficultés".
- **Tout serait donc prétexte pour justifier d'un plan de licenciement économique**
 - Un accord de collectif de branche fixerait la durée de la baisse de commandes ou du chiffre d'affaires en question (**pas en-dessous de deux trimestres consécutifs, toutefois**) ou des pertes d'exploitation (**sans aller en-dessous d'un trimestre**).
 - En cas d'absence d'accord de branche, ces durées seraient respectivement de quatre trimestres consécutifs (pour la baisse de CA), et un semestre (pour les pertes d'exploitation).

IV La généralisation du chantage à l'emploi

Aujourd'hui

En cas de difficultés conjoncturelles, un employeur peut négocier avec les syndicats un accord de «maintien de l'emploi» pouvant prévoir des baisses de salaires et / ou une hausse du temps de travail, pour une durée de cinq ans maximum. Si le salarié refuse l'application de l'accord, il peut être licencié pour motif économique. Risque pour l'employeur : voir ce motif contesté devant le juge et être condamné à verser de lourdes indemnités.

Demain

En plus du dispositif précédent, de nouveaux types d'accords pourront être conclus ayant pour but la «**préservation**» ou le «**développement**» de l'emploi. Ils ne seront donc pas limités aux entreprises en difficulté. Ces seuls motifs permettront d'imposer aux salariés la baisse des garanties prévues par leur contrat de travail (**rémunération, temps de travail...**). Grosse nouveauté en revanche : si un salarié refuse de voir son contrat de travail modifié suite à cet accord, il sera licencié selon les règles du licenciement pour motif personnel.

Une disposition qui permet de sécuriser la procédure pour l'employeur. En effet, la «cause réelle et sérieuse» du licenciement sera impossible à contester devant le juge (**à la différence du motif économique**) puisqu'elle sera constituée par le refus même du salarié de se voir appliquer l'accord. Cette disposition, en contradiction avec les normes internationales (convention 158 de l'OIT) permettra de tirer vers le bas les qualifications et de généraliser les logiques de déclassement.

