



## PROJET DE LOI EL KHOMRI 24 ET 31 MARS 2016 MOBILISONS-NOUS POUR NOS DROITS



Stratégie classique du chiffon rouge : après un premier projet de loi Travail proprement scandaleux, 3 semaines de déni et de tentatives de "pédagogie", le gouvernement, magnanime, reconnaît qu'il ne passe pas, et retire les dispositions les plus voyantes... en maintenant ses objectifs de fond.

Et le Medef de faire mine de crier au scandale en se frottant les mains, et les médias de décrire largement les prétendues « avancées », alors que les articles les plus nocifs pour les salariés figurent toujours en bonne place, et en particulier les régressions suivantes :

- Un accord d'entreprise, même moins favorable, prévaudrait sur l'accord de branche ou la loi. **Inversion de la hiérarchie des normes (code du travail, accords de branches, accords d'entreprise). C'est la généralisation des logiques de dumping social et donc inégalitaires. Au début réservé au temps de travail, il serait ensuite généralisé à l'ensemble du code du travail.**

Au niveau de RENAULT TRUCKS, sous la pression de l'employeur (chantage à l'emploi ou à la perte d'autres acquis sociaux, comme cela s'est déjà produit pour les droits des mères de famille par exemple), les représentants du personnel pourraient être contraints de signer des accords moins favorables.

Actuellement, **le code du travail et les conventions** de la Métallurgie nous garantissent qu'en fonction du diplôme correspondent des seuils d'accueil, qui donnent des salaires minimaux et une évolution de carrière garantie sur une période. Etant une entreprise de la métallurgie, les accords s'appliquent comme celui des primes d'anciennetés qui s'appliquent à toutes les catégories. Or, aux dernières négociations salariales, la direction a exprimé son vœu de n'accorder aux ATAM que des augmentations individuelles, et dans le même temps, la RH nous impose un nouveau système Navigator pour distribuer les augmentations individuelles, classant les salariés avec grades et quintiles, sans lien **avec le code du travail et les conventions** de la Métallurgie : plus de seuils d'accueils, de minimas, de prime d'ancienneté ! Ce ne serait pas la première fois que notre zélée direction anticiperait les exigences du Medef...

- Les durées maximum de travail pourraient être augmentées.

**Une autorisation administrative pourrait faire travailler jusqu'à 60 heures par semaine.**

Quand on connaît le laxisme de la DIRECCTE qui a validé sans accord le PSE de 163 personnes à l'informatique, on ne doute pas que cette possibilité sera exploitée, flexibilité et agilité oblige.

- La majoration des heures supplémentaires sera réduite à 10 % **(Aujourd'hui 25% puis 50%)** sur simple accord d'entreprise **(aujourd'hui accord de branche)**

et le temps de travail pourra être modulé sur 3 ans, avec des majorations pour heures supplémentaires payées au bout de ces 3 ans.

Qui veut travailler plus pour gagner moins et **peut être** dans 3 ans ?

- En cas de transfert ou de cession d'entreprise « *nécessaire à la sauvegarde d'une partie des emplois* », l'obligation de maintenir les contrats de travail serait supprimée.

HCL ne serait plus obligé de reprendre nos collègues de l'informatique...

- Suppression de la visite médicale obligatoire d'embauche.

Les médecins ne pourraient plus prévenir les conditions de travail dangereuses. Espère-t-on faire reculer le chômage en même temps que la santé des salariés ?

- Une baisse du Chiffre d'Affaires pendant quelques mois suffirait à justifier une procédure de licenciements économiques.

Les salariés touchés par un PSE seraient indemnisés à moindre coût, en fonction des moyens de RENAULT TRUCKS, pas en fonction de ceux du groupe VOLVO.

Toutes les mesures que le groupe Volvo nous a imposées sont légales : il faut faire reculer ce laxisme législatif à l'égard des grands groupes.

Alors qu'ils sont les créateurs de richesses, les salariés se sentent impuissants **face aux acteurs de la finance** qui tirent les ficelles avec le « grand patronat », au détriment des vrais entrepreneurs et créateurs d'emplois.

**La CGT est contre le « Travailler plus pour gagner moins », et la généralisation de la précarité.**

Toutes ces libertés accordées aux entreprises ne seront créatrices ni d'emplois pérennes, ni de salaires décents. **Nous sommes bien placés pour le savoir !**

Pour réformer réellement en faveur de l'emploi, la CGT propose :

- mise en place d'un droit de refus et d'alternative pour permettre que prime l'éthique professionnelle sur la diminution excessive des coûts
- réformer la fiscalité des entreprises pour mettre fin au « plus on est gros, moins on paie d'impôts »
- d'assurer des financements à long terme aux PME créatrices d'emplois
- de limiter la sous-traitance avec une fiscalité décourageante
- d'imposer des critères sociaux et environnementaux aux pays de l'Union Européenne : ne pas façonner une Europe uniquement financière, défendre notre industrie et lutter contre le dumping social

**Amplifions les mobilisations les jeudis 24 & 31 mars  
Pour l'ensemble du salariat c'est notre avenir et celui de nos enfants qui se joue  
actuellement**