

# BIEN-ETRE, LIBERTE, SOLIDARITE !

Le futur nous appartient !



Lors de la journée d'action du 12 septembre, les salarié-e-s ont réaffirmé leur exigence pour un droit du travail porteur de justice sociale et de progrès. Ils/elles ont refusé des ordonnances mortifères, inspirées par les exigences du Medef depuis des décennies ; exigences qui n'ont jamais éradiqué le chômage et la précarité.

Les 200 manifestations, avec près de 500 000 personnes, sont aussi le reflet de nombreux arrêts de travail dans les entreprises privées comme dans les établissements publics et, bien souvent, ces arrêts de travail ont été lancés à l'appel de plusieurs organisations syndicales.

Les salarié-e-s du secteur public étaient, eux aussi, très nombreux dans l'action à partir de leurs propres revendications qui convergent avec celles des salariés du secteur privé.

La jeunesse a également participé en masse à cette première mobilisation. Elle refuse la précarité à vie, les conditions d'étude actuelles et exprime son besoin d'autonomie et d'épanouissement au travail.

Les retraité-e-s refusent, entre autres, qu'on leur ponctionne leur maigre pouvoir d'achat à travers l'augmentation de la CSG.

Partout, c'est bien l'urgence de plus de justice sociale qui s'est exprimée et le refus de l'exploitation grâce au renforcement des droits et des garanties collectives. Cela passe aussi par l'amélioration significative des conditions de travail et de véritables augmentations de salaires.

La CGT va poursuivre son travail d'information et de mobilisation de tous les salarié-e-s, privé-e-s d'emploi et retraité-e-s sur les ordonnances

« Macron ». Elle portera sa proposition d'un code du travail du 21ème siècle et d'un nouveau statut du travail salarié avec sa sécurité sociale professionnelle.

Elle va tout faire pour unir et élargir le rassemblement du monde du travail avec toutes les organisations syndicales et de jeunesse.

Notre ambition reste de construire des mobilisations encore plus fortes pour s'opposer à toutes les régressions sociales du gouvernement « Macron ».



Alors amplifions, toutes et tous ensemble le 21 septembre, la lutte pour nos droits et garanties collectives.

La démocratie à coups d'ordonnances nous n'en voulons pas !  
Nous ne voulons pas non plus continuer d'engraisser les plus riches !

Nous voulons un avenir juste et fraternel pour nos enfants !  
Salarié-e-s, privé-e-s d'emploi, retraité-e-s, du public ou du privée, apprenti-e-s et étudiant-e-s, ensemble construisons d'autres solutions de progrès social.

## Manifestation jeudi 21 septembre 2017

### à Dijon, 11h30 place Darcy

### à Montbard, 17h00 place Gambetta

# Des arguments pour le débat

## Avec les ordonnances, la fin du contrat de travail en quelques exemples...

Le contrat de travail est un type de contrat par lequel une personne (le ou la salarié-e) s'engage à effectuer un travail pour un autre (l'employeur), moyennant une rémunération. Employeur et salarié-e doivent respecter les obligations nées du contrat de travail. l'employeur est tenu de fournir un travail dans le cadre de l'horaire établi, verser le salaire correspondant au travail effectué, respecter les autres éléments essentiels du contrat (qualification, lieu de travail,...), faire effectuer le travail dans le respect du code du travail et de la convention collective applicable à l'entreprise.

**Un accord d'entreprise pourrait imposer des modifications des conditions salariales, du temps de travail, des conditions de travail. Le refus du salarié entraînerait un licenciement pour cause réelle et sérieuse.**

*Avec ces ordonnances, l'entreprise SMART à Dombach (Moselle) n'aurait pas été obligée de proposer à la signature de chacun-e des salarié-e-s un avenant à son contrat de travail pour passer aux 39 heures payées 37. Un simple accord d'entreprise sous la menace d'une fermeture du site ou de vagues de licenciements suffirait pour mettre tous les salariés au pas sans avoir besoin d'un consentement individuel.*

**Un accord d'entreprise pourrait modifier à la baisse la rémunération des salarié-e-s.**

*Avec ces ordonnances, la branche conserve certains thèmes d'encadrement, en particulier le salaire minimum. Mais tout le reste pourra se négocier dans l'entreprise : rémunérations, conditions de travail, organisation du travail. Ainsi les primes d'ancienneté, le 13ème mois, les indemnités de départ en retraite..., pourraient être inférieurs au minima de branches et différents d'une entreprise à l'autre d'un même secteur. Ainsi, un accord d'entreprise viendrait baisser le montant de votre salaire marqué en bas, à droite, de votre fiche de paye sans correspondre à celui mentionné dans votre contrat de travail, en toute légalité !*

**Un contrat de travail mis à la merci des licenciements boursiers.**

*Avec ces ordonnances, il serait très facile à un groupe en bonne santé à l'échelle mondiale de mettre artificiellement une branche française en déficit afin de s'en séparer et octroyer des dividendes aux actionnaires. Par exemple, il n'aurait pas été possible pour les 197 salarié-e-s « ex. Mollex » d'obtenir en 2016 de la justice la condamnation de la maison mère américaine pour fermeture abusive du site de Villemur sur Tarn avec le versement de 7 millions d'euros d'indemnités.*

**L'élargissement des CDI de chantier à toutes les professions ou le retour du paiement de la tâche.**

*Avec le CDI de chantier, c'est pour le salarié l'insécurité permanente, le contrat de travail ne protégerait plus. C'est la possibilité pour l'employeur d'y mettre fin à tout moment au motif de la fin d'un chantier, d'un projet, d'une mission..., sans que le/la salarié-e passe par la case indemnité de précarité des CDD et avec un recours aux prud'hommes improbable.*

**Le renouvellement des CDD « à vie » pour tout contrat de travail.**

Aujourd'hui, le nombre de renouvellement d'un CDD est limité par la loi à deux, de même que sa durée est encadrée. Avec les ordonnances, un accord de branche pourrait en fixer « librement » le nombre de renouvellement avec à chaque fois une durée pouvant aller jusqu'à 5 ans !

## *La recette pour faire une bonne réforme*

- Choisissez sur le Marché la catégorie des salarié-e-s les plus fragiles. Battez les énergiquement pour obtenir une conscience bien malléable. Surtout ne pas laisser reposer et réservez les immédiatement au congélateur des relations sociales.

- Le samedi suivant retournez sur le Marché pour sélectionner une autre catégorie de salarié-e-s. Attention ! Ces derniers seront bien moins tendres.

- Diluez la justice et l'égalité dans beaucoup d'eau jusqu'à obtention d'un

bouillon. Vous pouvez éventuellement y ajouter une pincée de liberté.

- Mélangez le tout et n'hésitez pas à utiliser un fouet.

- Portez à ébullition.

Si certains salarié-e-s s'échappent pendant cette opération ne cherchez pas à les rattraper, ils pourraient contaminer l'ensemble. Laissez les de côté en les présentant comme des produits de luxe, voire en les traitant de truffes. Avec de tels boucs émissaires, les grosses légumes

peuvent dormir tranquillement sur leurs fonds de sauce spéculatifs.

- Servez chaud.

- Régalez-vous entre gens de bonne compagnie.

Il vous suffira de dénicher deux ou trois signatures de restaurants représentatifs pour valider votre réforme.