

On a reçu notre emploi du temps

La mobilisation du 12 septembre a été une belle et grande réussite. A Marseille, la tête de cortège arrivait à Castellane alors que le milieu de cortège n'était toujours pas parti du Vieux-Port, ça en fait du monde, ça en fait des salariés. La journée du 21 septembre ne doit être qu'une confirmation de ce grand mouvement de contestation.

Les ordonnances :

Le principe de **gouverner par ordonnances** est l'outil le plus **destructeur** du **débat démocratique** pour le **parlement**.

Aujourd'hui, grâce à certains médias (libération) on sait que les **ordonnances** ont été **écrites avant** la mise en place du **gouvernement**.

Ce n'est donc pas un projet gouvernemental mais elle émane bel et bien de la **volonté** du **MEDEF** de **revenir** sur une très grande partie des **acquis sociaux** des salariés.

La fin du CDI :

Actuellement, dans le code du travail, si un employeur veut embaucher, il doit le faire en CDI. Le CDI est la priorité, le CDD devant être une exception.

Le code du travail prévoit 3 motifs légitimes pour que l'employeur n'ait pas recours à un contrat indéterminé :

1. Remplacement d'un salarié absent
2. Accroissement temporaire d'activité
3. Contrats saisonniers

Pour éviter plus de dérives, le CDD est encadré par des règles :

1. Limitation de la durée maximale (18 mois)
2. Délais de carence entre plusieurs CDD

Le projet gouvernemental remet en cause toutes ces règles. Les fameux accords collectifs au niveau de l'entreprise pourront revenir sur l'allongement de la durée du CDD, l'abrogation du délais de carence, etc.

Avec de telles mesures, c'est la fin du CDI. Cette mesure n'a pour seul but de précariser l'emploi. Avec des emplois de plus en plus précaires le MEDEF fait baisser les droits des salariés. (Un CDD va-t-il aller demander le paiement de ses heures supplémentaires à quelques jours du terme du CDD ?)

C'est également affaiblir les possibilités de défense prudhommales.

Contrat de travail, les droits à la carte :

Là encore, le gouvernement a l'objectif de précariser le contrat de travail :

LOI TRAVAIL XXL
ON N'EN VEUT PAS !



1. Période d'essai:

En 2008, les OS ont demandé que la période d'essai soit mise dans la loi car elle était fixée dans les conventions collectives.

Ouvriers Employés = 2 mois

Agents de maîtrise = 3 mois

Cadres = 4 mois

Le texte prévoit de négocier ce délais dans les entreprises avec une clause maximale de 12 mois.

2. Durée du préavis

Actuellement il existe des barèmes pour définir la durée du préavis (exemple : 2 ans d'ancienneté = 2 mois). Si l'employeur ne veut pas que le salarié effectue le préavis il doit le lui payer sauf pour faute grave.

En négociant dans les entreprises, les employeurs pourront revoir au rabais ces conditions et licencier du jour au lendemain sans payer le préavis.

3. Congés familiaux

Les congés octroyés pour enfant malade seront à renégocier.

4. Indemnité de licenciement

Aujourd'hui, par exemple, un salarié avec 10 ans d'ancienneté a droit à 2 mois de prime de licenciement.

L'objectif de renégocier un accord d'entreprise est une nouvelle fois d'associer un coût à chaque salarié pour mieux licencier.

5. Motif et conséquences de rupture du contrat de travail

Dès le contrat de travail, l'employeur pourra mettre en place des critères automatique de licenciements.

Exemple : le patron pourra mettre dans le contrat de travail, qu'au bout de 3 absences non justifiées le salarié sera automatiquement viré.

C'est une revendication HISTORIQUE du MEDEF.

6. Réduction des accords de branche

Les accords de branche protègent les salariés mais évitent également les concurrences entre les entreprises.

Le gouvernement ouvre la porte aux accords d'entreprise en dessous des accords de branche. C'est l'inversion de la hiérarchie des normes.

C'est fragiliser l'unité des salariés et s'est ouvrir la porte aux accords moins disant pour tirer vers le bas les conditions de travail au rabais. Les employeurs auront un argument de plus pour justifier des accords de moins en moins favorables.

7. Suppression des CHSCT

Il aura fallu attendre les lois « Bachelot » et la catastrophe AZF pour que les CHSCT prennent une nouvelle dimension.

Depuis, cette instance a fait du chemin et même si tout n'est pas parfait, elle est un véritable outil de contrôle et de pression auprès de l'employeur pour que la prévention et les mesures compensatoires voient le jour dans nos entreprises.

Pourtant, une des ordonnances vise à supprimer cette instance.

Les CHSCT auraient pu éviter la catastrophe d'AZF (31 morts et 9 000 blessés).

Mais les CHSCT essaient d'être garant de la santé des salariés, ils n'ont jamais réellement fait fermés une entreprise. C'est une nouvelle attaque contre les droits des salariés qui n'a pour autre but d'asservir encore plus les salariés au bon vouloir patronal.

8. Fusion des instances

Aujourd'hui il y a 3 instances pour défendre le personnel :

- a. Les DP : Ils portent les revendications individuelles des salariés
- b. Le CE : au delà des activités sociales, il est consulté sur les questions économiques et la gestion de l'entreprise.
- c. Le CHSCT : il défend la santé des salariés, il est également impliqué dans la prévention des risques et l'amélioration des conditions de travail.

Si on prend un cas concret, lors du PSE au CTL, le CHSCT et le CE avaient désignés des experts bien distincts. Leurs rapports ont été complémentaires et chacun à œuvrer dans son domaine (CHSCT : conditions de travail / CE questions économiques).

La fusion des instances est extrêmement grave. Elle vise à laisser le CHSCT se faire absorber par le CE. L'objectif est que la santé passe après la question économique. Chez nous c'est remettre en cause toutes les avancées qui nous protègent des expositions aux CMR.

9. Projet de loi Hulot et la sortie des hydrocarbures

On aurait pu croire à une farce, à un poisson d'avril mais il n'en est rien. M. Hulot serait-il en train d'envoyer près de 100 000 travailleurs du pétrole (hors sous-traitants) aux Assedic ? Sa vision est que la France doit être un précurseur en matière d'énergie propre et que le pays doit mettre fin aux rejets atmosphériques d'ici 2040. La Chine est même en train de lui emboîter le pas.

Ces décisions sont dangereuses. Notre secteur fortement concurrentiel est mondial. Avant que le parc automobile ne soit complètement renouvelé il faudra bien plus de 20 ans. C'est donc les autres nations qui en profiteront pour produire nos énergies avec des contraintes environnementales bien moins drastiques que nos organismes d'état (DREAL). Merci M. Hulot pour la planète, encore un convaincu que le nuage de Tchernobyl s'est arrêté à la frontière.

Et maintenant que fait-on ?

Il est malheureusement courant d'entendre ici et là qu'une réforme est nécessaire dans le monde du travail. Mais les réformes que portent le gouvernement ne font qu'accroître la précarité dans les foyers et dans le travail.

Aucune de ces dispositions ne va faire reculer le taux de chômage en France, ce qui est pourtant une revendication forte de l'ensemble de la population.

L'avenir appartient à ceux qui luttent, à ceux qui disent ce qu'ils pensent et à ceux qui refusent l'indignation.

Nous n'avons pas le droit d'être les parents qui ont assassinés le code du travail,
Nous n'avons pas le droit de sacrifier les futures générations,
Nous n'avons pas le droit de laisser les puissances du pays décider de notre avenir,
Nous n'avons pas le droit de revenir en arrière.

Les journées d'actions et de luttes se multiplient. Nous devons tous en faire partie. C'est en donnant de notre temps pour défendre nos convictions que nous n'aurons pas de regrets.

Afin d'être **le plus nombreux possible à la manifestation**, la CGT Ineos / Petroineos appelle le **personnel à être gréviste le temps effectif de la manifestation**.


Pas de travaux (sauf sécurité) afin de pouvoir venir manifester,

Pas de modification d'allure ou de tests sur les installations pour libérer le personnel en renfort.

JEUDI 21 SEPTEMBRE 10H30
VIEUX-PORT MARSEILLE
Départ en bus Parking La Halle 9H


Le chèque en blanc des ordonnances


L'inversion de la hiérarchie des normes... partout !



Et si on en profitait pour changer (discrètement) les règles supplétives ?



Licenciement illégal : le plafonnement des indemnités revient par la fenêtre


La baisse des salaires au programme


Un CDI qui n'est plus vraiment indéterminé


Des CDD renouvelables... à l'infini ?



La santé et la sécurité au travail, des options ?


La possibilité de licencier en cas de cession de l'entreprise


Plus d'obligation de motiver la lettre de licenciement



L'intérim...en permanence



La possibilité de rompre des CDD


Permettre de signer des accords dérogatoires sans les syndicats



Supprimer le contrôle du juge sur les accords d'entreprise



La disparition de représentant-es du personnel de proximité


Un code du travail plus léger et plus protecteur, c'est possible!



Le travail de nuit sans limites ?



Un référendum choisi par le patron, c'est super pratique !


La suppression du comité hygiène et sécurité (pourquoi s'embêter ?)


Des délais de recours réduits pour empêcher la contestation des licenciements


Permettre aux entreprises de licencier sans plan social


Opération minceur sur les obligations de reclassement de l'employeur


Après un accord, un salarié qui refuse un changement dans son contrat de travail pourra être licencié


Une entreprise florissante à l'étranger pourra licencier