



Union Locale CGT Rennes

et les Sections syndicales CGT : Equant/SCE, ATOS, Sopra-Steria, Altran, Orange Labs, Technicolor, Capgemini, Sogeti France, GFI informatique, NRS.

Le 21 Septembre 2017

■ Contre les Ordonnances Macron !

- Pour défendre et améliorer le Code du travail actuel, protecteur des salariés !
- Parce que les droits collectifs assurent nos droits individuels, et non l'inverse !

Organisez-vous avec la CGT

Pourquoi faut-il gagner le retrait des cinq ordonnances de casse du Code du Travail ?

Parce que c'est une aggravation de la loi El Khomri, à base d'individualisation des droits de salariés ;

Parce que la Loi Travail Macron-Pénicaud serait un recul social vers toujours plus de précarité, pour les jeunes comme pour les moins jeunes ;

Parce que, après les ordonnances contre le Code du Travail, le prochain chantier Macron-Medef est celui de la **destruction de la Sécurité Sociale** (*Un budget distinct (et supérieur !) de celui de l'Etat, financé par nos salaires – les cotisations –, qui assure le droit à la Santé pour tous, principalement assuré par l'Hôpital Public*).

Les trois principales mesures des Ordonnances Macron sont les suivantes :

1 – la Primauté des accords d'entreprise sur le Code du travail signerait sa fin comme référence nationale et le signal d'une offensive de désagrégation des droits collectifs des salariés sur l'ensemble du pays.

2 – la Précarité généralisée des salariés (Ordonnance n°3) avec **licenciement automatique** du salarié qui refuserait une modification de son contrat de travail ; La Création du **CDI d'opération** ou "CDI de projet", qui supprimerait les maigres protections du CDD ; **Les licenciements facilités**, en particulier dans les filiales des grands groupes.

3 – la Remise en cause des IRP et des syndicats
Suppression des CHSCT, Fusion des CE, DP, CHSCT. Suppression des "délégués syndicaux" ; Possibilité de faire signer des accords locaux par des salariés ni mandatés, ni protégés (*des pressions patronales*)

Tout savoir sur les 5 ordonnances Macron :

<http://www.ugict.cgt.fr/tag/loi-travail>

La CGT vous appelle à vous mobiliser pour faire reculer Macron, pour le Retrait des ordonnances, pour l'abrogation des deux « Loi Travail » !
(Macron-El Khomri et Macron-Pénicaud)

Tous ensemble pour reconquérir nos droits

- Pour augmenter les salaires, pour défendre les emplois
- Pour faire retirer et/ou abroger, les 5 ordonnances Macron-Pénicaud
- Organisez-vous avec la CGT, publiquement ou non, discutons-en !...



Contacts : atalante@cgt35.fr

Adresse postale : CGT UL 35, 31 Boulevard du Portugal, 35 200 Rennes, Tel. 02 99 79 44 47

ATOS - Bull : Voter CGT, c'est défendre tous vos droits actuels et en conquérir de nouveaux

A la fin du mois d'octobre, l'ensemble des salariés des sociétés ATOS et Bull vont voter pour élire leurs **délégués du personnel** et leurs élus aux *comités d'établissements nationaux*. A l'heure où le gouvernement tente de supprimer leur existence par les 5 ordonnances, **votre vote pour les délégués du personnel** dans les sociétés du groupe Atos à Rennes vous permettra d'envoyer un message : *Vous voulez que les délégués du personnel continuent à défendre vos droits issus du Code du travail, de votre Convention collective et des accords locaux.*

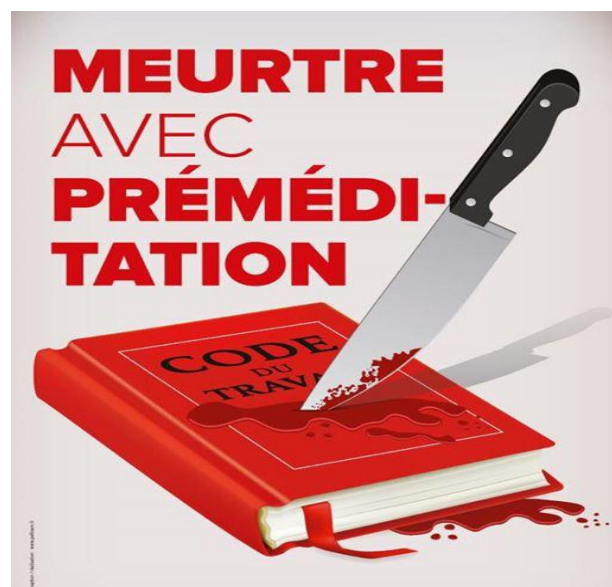
Nous pouvons le faire aujourd'hui en relayant les informations des élus CE régulièrement et en venant à votre rencontre dans tous les bureaux y compris à Regus.

En votant pour la CGT dans les comités d'établissement vous soutenez nos combats contre le gel des salaires et des embauches alors que tous les grands groupes du secteur embauchent massivement.

Si vos votes pour les listes CGT sont massifs, nos élus, dans l'unité la plus large possible, pourront continuer à défendre le droit aux vacances pour tous qui a été la priorité de nos élus CE.

Mais voter CGT Atos/Bull c'est surtout voter pour un collectif qui refuse les cases dans lesquelles le patronat veut nous enfermer. A l'inverse du "*ruissellement*", nous pensons que chaque droit collectif obtenu dans une entreprise doit pouvoir être conquis dans la branche par les conventions collectives, puis généralisé dans le code du travail.

Contact : rennes@cgt-atos.org



Le CDI de projet : en marche vers la fin du CDI !

La loi travail entend étendre à l'ensemble des branches la possibilité le recours au **CDI de projet**.

Autrement appelé « **contrat de chantier** », ce type contrat de travail n'a de CDI que le nom. Sa rupture est prévue dès la signature. Les salariés sont embauchés le temps d'une mission. Une fois, celle-ci terminée, c'est retour à la case chômage sans prime de précarité du CDD ni de l'interim.

Comment accéder à un logement ou à un prêt bancaire avec ce type de contrat ? Pour les salariés c'est la précarité assurée. Ils deviennent des tacherons, variables d'ajustement des contrats signés.

Dans les sociétés de service informatiques de la branche Syntec (SSII), lorsque leur mission est terminée, les salariés en CDI ne sont pas toujours poussés vers la sortie et continuent d'être rémunérés par leur employeur. Ils sont alors en inter-mission.

Faire payer par l'assurance chômage ces inter-missions est un vieux rêve des patrons de ces SSII qui avaient déjà tenté, sans succès en 2003, grâce à la mobilisation des salariés, de mettre en place ce type de contrat.

Avec cette loi travail, Macron exhause leur rêve et leur offre l'opportunité de plus payer les inter-missions, de se désengager de leur obligation de fournir un travail à leur salarié, et de pouvoir embaucher à moindre cout des salariés qualifiés, souvent des ingénieurs et des cadres, « éjectables », serviles et sans droits.

Gagner le retrait de la loi travail avec la CGT, c'est combattre une « précarité XXL » annoncée !...

L'ordonnance N°3 facilite les licenciements !

Contre l'Article L.1242-13 du Code du travail (*qui assure un CDI au bout de 2 jours de travail sans contrat*), un employeur pourrait embaucher sans contrat écrit et décider ensuite c'est un CDD ou un CDI (de chantier !)

Contre l'Article L.1233-3 du Code du travail, un Groupe florissant pourra licencier dans une filiale sans obligation de reclassement dans le Groupe.

Un nouvel article crée la « rupture conventionnelle collective », cet article contourne les règles des « PSE » et permet d'organiser, sans aucune justification, des licenciements de groupes (de « vieux » par exemple, pour recruter des « jeunes » moins payés).

Enfin, il suffira d'un refus individuel d'une modification de contrat de travail (horaires, congés, salaires ...) résultant d'un accord local « majoritaire », pour que soient outrepassés la Convention Collective et le Code du travail dans le but de licencier le salarié concerné !

L'Ordonnance N° 3 est une autorisation de licencier ! (sans aucun des garde-fous acquis durant le 20^{ème} siècle).

Contact : atalante@cgt35.fr