

## Une idée reçue et erronée : « ce sont les entreprises qui créent l'emploi ».

**Non, c'est le carnet de commandes qui crée l'emploi.** Le patron d'une entreprise n'ouvre de nouveaux postes à pourvoir que s'il fait face à un volume présent ou futur de commandes qui le justifie.

Le chef d'entreprise n'est donc nullement le héros que nous présente sans cesse le maire de Vitré et président de Vitré communauté M MÉHAIGNERIE : le vrai créateur d'emploi c'est la conjoncture d'ensemble.

Comme l'ont déclaré des patrons sérieux tel le président de la confédération générale des petites et moyennes entreprises – CGPME- : On lui demandait si, en contrepartie des 50 milliards de ristournes fiscales accordées aux entreprises, elles créeraient des emplois, il a eu ce mot plein de bon sens : « *encore faut-il que les carnets de commandes se remplissent...* ».

Et le carnet de commandes ne se remplira que si le pouvoir d'achat du travailleur et du retraité est suffisant pour acheter des biens de consommation.



Ce qui prouve bien deux choses : l'argent distribué par l'État aux entreprises par nos impôts ne sert nullement à la création d'emplois, par contre il sert à engraisser les patrons du CAC 40 qui placent leurs profits « *au soleil* ».

Si l'État augmentait le SMIC et les retraites, les commandes augmenteraient et conduiraient inévitablement à la création d'emplois.

Trop simple sans doute : c'est pourquoi le nouveau Président de la République prévoit une diminution des pensions et des retraites par l'augmentation de la CSG à partir de 1.200 € de revenus pour une personne seule et 1.800 € pour un couple.

Injuste pour les petits retraités alors que l'imposition des placements à l'étranger des riches Français évadés fiscaux rapporterait plusieurs centaines de milliards, c'est aussi contre-productif puisque cette diminution des pensions va entraîner une diminution des achats, donc des commandes et donc une augmentation du chômage.

## LE COMBAT CONTRE LES ORDONNANCES DU DOCTEUR MACRON

Le gouvernement entend faire passer par ordonnances (textes adoptés sans discussion des assemblées) et en période estivale un programme de contre-réformes bouleversant totalement le droit du travail.

### **Ordonnance n°1 : négociation à la carte dans les entreprises**

Ou mieux : un code du travail par entreprise, comme s'il existait un code de la route par rue.

Contrat de travail, durée de travail, santé et sécurité, salaires et emploi... seront désormais au menu des négociations en entreprises selon l'avant-projet de loi.

La liste des sujets est très longue, et couvre des thèmes pour lesquels la loi prévoyait jusqu'ici qu'il était

impossible de déroger par accord d'entreprise. La loi El Khomri avait ouvert une première brèche sur l'organisation du temps de travail, renvoyant à la négociation d'entreprise par exemple les heures supplémentaires : un accord d'entreprise ou de branche peut prévoir une majoration limitée à 10 %, la règle des 25 et 50 % n'étant que supplétive, c'est-à-dire qu'elle s'applique seulement quand il n'y a pas d'accord d'entreprise.

Désormais l'employeur pourra aussi faire adopter un référendum à son initiative pour mettre fin à la grille des salaires de la convention collective, instaurer de nouveaux contrats courts...

En fait, c'est un code du travail par entreprise qui, en plus, va renforcer la concurrence déloyale entre employeurs et pousser au chantage contre les travailleurs.

### **Ordonnance n° 2 : le barème des prud'hommes pour licenciement abusif**

Pour la troisième fois, Emmanuel Macron essaie de faire adopter cette disposition réclamée par les employeurs

Dans le collimateur : la durée des contentieux et surtout le montant, pourtant peu élevé, des condamnations qui, selon le MEDEF, les dissuade d'embaucher en CDI.

Pour «sécuriser» les entreprises, le texte prévoit en cas de condamnation d'un employeur pour licenciement abusif, d'instaurer «un plafond et un plancher» pour graver dans le marbre le montant des dommages et intérêts versés au salarié. Initialement prévue dans la loi Macron de 2015, cette réforme a été retoquée par le Conseil constitutionnel.

Avec quelques modifications de forme, elle a été glissée en 2016 dans la loi El Khomri, puis retirée face à la mobilisation.

Elle refait son apparition, sans que l'essentiel soit précisé, à savoir les montants d'indemnisation.

La CGT rejette la barémisation obligatoire et dénonce la mise sur la touche des juges prud'homaux.

### **Ordonnance n°3 : fusion des institutions représentatives du personnel**

Alors que la Loi Rebsamen (2015) commence à peine à s'appliquer, le gouvernement remet sur la table l'épineux dossier des instances de l'entreprise. L'objectif : fusionner le comité d'entreprise, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) et le délégué du personnel (DP) dans une instance unique. «Sauf avis contraire des entreprises concernées», précise toutefois le texte, si bien que certaines entreprises pourraient continuer à fonctionner selon l'ancienne formule.

Plusieurs possibilités ont déjà été introduites en 2015 : pour les entreprises de moins de 300 salariés, l'employeur peut mettre en place une délégation unique du personnel regroupant le comité d'entreprise et la délégation du personnel ; et dans les entreprises de plus de 300 salariés via un accord d'entreprise. Plusieurs questions se posent : est-ce la remise en cause du rôle du CHSCT, qui, aujourd'hui, a une personnalité juridique lui permettant d'aller en justice, de faire des enquêtes ou de diligenter des expertises ? Les inquiétudes portent aussi sur la baisse du nombre d'élus induite par une telle réforme. Par ailleurs, le gouvernement pourrait autoriser cette instance unique à négocier les accords.

Une rupture avec notre modèle de démocratie sociale dans l'entreprise, qui repose aujourd'hui d'un côté sur des élus disposant de droits d'information, de consultation, d'expertise et d'alerte, et de l'autre sur des syndicats (représentatifs) qui seuls ont la capacité de négocier. Depuis de longues années, le MEDEF a demandé d'autoriser la négociation avec des élus sans étiquette. Ce qui constitue une déclaration de guerre pour la CGT.

**Aussi la CGT de Vitré et du pays de Vitré appuiera et soutiendra toutes les actions et manifestations qui combattront ce projet antisocial.**





## DES LUTTES JURIDIQUES GAGNÉES

La société **THALES MICRO ELECTRONICS** basée à Étrelles a été condamnée par le tribunal des affaires de sécurité sociale de RENNES, par jugement du 17 mars 2017, à indemniser la famille en raison du préjudice subi pour le suicide d'une salariée cadre.

Le tribunal a estimé que l'entreprise avait commis une faute inexcusable dans cet accident du travail, car elle avait connaissance du risque qui s'est manifesté, ayant été largement avertie par la salariée ainsi que par les délégués du personnel et les membres du comité d'entreprise que le déménagement de CHATEAUBOURG engendrait des gros risques psychosociaux.

L'entreprise n'ayant pris aucune mesure pour éviter ces risques suicidaires est reconnue fautive.

Elle doit aussi indemniser l'Union départementale CGT-35 et le syndicat CGT Thales d'Étrelles qui s'étaient portés en intervention pour la défense de la collectivité des travailleurs.

**La société THALES a interjeté appel de ce jugement, poursuivant son acharnement à l'encontre de la jeune fille et du conjoint de la salariée.**



L'entreprise **LES MOBILIERS MMO de Vitré** avait licencié en 2011 et 2012 plus de 80 salariés.

Quatre d'entre eux avaient contesté leur licenciement économique.

Ils avaient été déboutés par le conseil de prud'hommes de RENNES par jugement du 2 septembre 2014. **Ils ont obtenu gain de cause** devant la Cour d'appel. Dans sa décision du 31 mai 2017, elle a « *infirmé le jugement de première instance et condamné le liquidateur à les indemniser* », annonce **Michel Desrues**, défenseur syndical CGT.

Les quatre salariés reçoivent une indemnité de 3 000 € pour manquement de l'entreprise à son obligation de formation leur causant un préjudice dans leurs recherches d'emploi ainsi qu'une indemnité de procédure de 500 € pour chacun. Trois salariés obtiennent des dommages-intérêts conséquents : entre 20.000 € et 23.000 €.

« Au pif et à la tête du client » : « *Les magistrats de la Cour d'appel ont estimé pour trois des salariés que la direction de l'époque, avec l'administrateur, les avait, en fait, licenciés en leur attribuant un nombre de points de qualités professionnelles 'au pif' et 'à la tête du client'. Pour le quatrième, la Cour a estimé que les critères d'ordre n'avaient pas à être établis car il était le seul de sa catégorie.* »

**L'entreprise de l'époque n'existant plus, c'est l'assurance patronale de garantie des salaires (AGS) qui paiera les condamnations indemnitaires.**



## Un film : **MERCY PATRON** Réalisateur : François RUFFIN

Un film hilarant, un pamphlet à voir, plus efficace que le constat écrit des dégâts de la mondialisation.

Depuis sa sortie, ce documentaire humoristique qui égratigne avec dérision le géant du luxe LVMH et son PDG Bernard ARNAULT est un carton (plus de 1.000 000 entrées).

"Merci Patron !" raconte le combat **d'un couple au bord de la rupture**. Tous deux étaient employés dans l'usine Ecce à Poix-du-Nord, une filiale du groupe LVMH jadis chargée de la confection des costumes Kenzo avant que l'usine ne soit délocalisée en Pologne en 2007.

François RUFFIN a été élu **député** de la SOMME le 18 juin 2017 avec l'étiquette « *La France insoumise* »

## Un film à revoir : **LA BATAILLE DU RAIL.**

*Au moment du lancement du TGV RENNES –PARIS, il est bon de se ressourcer à l'action des cheminots pendant la seconde guerre mondiale.*

Ce film de René CLEMENT rend hommage à la résistance des cheminots. Le cinéaste y met en scène les faits d'arme et les combats de la résistance ferroviaire contre l'occupant nazi dans une France coupée en deux par la ligne de démarcation : Sabotages et déraillements de trains militaires. Pour leurs actes de résistance, quelques 800 cheminots seront fusillés et 3.000 autres déportés.



### JURIDIQUE

Montant du taux horaire brut du **SMIC** au 1<sup>er</sup> janvier 2017 : **9,76 €**

Brut mensuel pour 35 heures / semaine ou 151,67 h /mois : **1480.30 €**

Un salarié travaillant 39 heures par semaine, soit 169 heures par mois, perçoit un SMIC brut égal à **1 691,73 €** (majoration de 25 % pour heures supplémentaires comprises).

#### – Travailleurs de moins de 18 ans (autres que les apprentis)

Pour ceux qui totalisent moins de six mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité, le SMIC horaire (moins 20 %) est fixé à 7,81 € pour les jeunes de moins de 17 ans et à 8,78 € (moins 10 %) pour ceux ayant entre 17 et 18 ans.

Les pères et mères de famille âgés de moins de 21 ans bénéficient de 2 jours de congés supplémentaires par enfant à charge – article L 3141-8 du code du travail

#### Congés pour événements familiaux (sauf accord collectif plus favorable)

- Décès du conjoint, du partenaire lié par un PACS, du concubin, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur : 3 jours rémunérés

- Décès d'un enfant : 5 jours rémunérés

- Congé de naissance ou d'adoption d'un enfant : 3 jours rémunérés, à prendre dans les 15 jours précédant ou suivant la naissance ou l'arrivée de l'enfant.

- Dans le cadre d'une naissance ou d'adoption, le congé peut être cumulé avec le congé de paternité ou d'accueil pour adoption qui est de 11 jours calendaires consécutifs, indemnisés par la caisse primaire d'assurance maladie sous forme d'indemnités journalières.

**Union locale CGT de Vitré 13 rue Pasteur, Bâtiment Sud, 35500 Vitré**

**Tél : 02 99 74 40 32**

**Courriel : [union-locale-cgt-vitre@orange.fr](mailto:union-locale-cgt-vitre@orange.fr)**

**PERMANENCE CGT : appeler le 06 40 07 13 08**

Rédaction : Union locale CGT de Vitré – Philippe RANDAL, secrétaire

Crédits photo : CGT - Dépôt légal B.M. de RENNES