



Union  
syndicale  
**Solidaires**



**EN GRÈVE LE 21 SEPTEMBRE 2017  
TOUS ENSEMBLE POUR NOS DROITS  
ET GARANTIES COLLECTIVES**

**LOI TRAVAIL XXL :  
LA LUTTE CONTINUE**

Le 12 septembre, partout en France, les salariés du privé comme du public ont réaffirmé leur exigence pour un droit du travail porteur de justice sociale et de progrès. Ils ont refusé des ordonnances ringardes 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 dont près de 1500 dans le Jura sont aussi le reflet de nombreux arrêts de travail dans les entreprises privées comme dans les établissements publics (SKF, BGI, MBF, IDMM C&K, SOLVAY INOVYN, Ponticelli, TFN, Intermarché, Opalines SNCF, EDF, CHS Saint-Yllie, Centres hospitaliers, Education Nationale...), bien souvent, ces arrêts de travail ont été lancés à l'appel de plusieurs organisations syndicales, que ce soit CGT, FSU et Solidaires, mais aussi FO ou CFDT.

Les salariés du secteur public étaient, eux aussi, très nombreux dans l'action tant leurs revendications 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 retraités, qui se mobiliseront aussi le 28/09 à 11h place de la Liberté à Lons, 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 gravité des attaques est générale. Le 21/09 et après il faudra la mobilisation de toutes et tous, des salariés du public comme du privé pour faire échec à ce gouvernement, faire respecter nos droits fondamentaux, en acquérir de nouveaux, imposer la juste répartition des richesses que nous produisons.

Notre ambition reste de construire des mobilisations encore plus fortes pour s'opposer à toutes les régressions sociales du gouvernement « Macron » et ce, dès la veille du Conseil des ministres sur les ordonnances.

**La CGT, la FSU, le SGL (syndicat général des lycéens) et Solidaires du Jura, appellent à une nouvelle journée de mobilisation et de grève le 21 septembre.**

**C'EST TOUS ENSEMBLE, PUBLIC/PRIVÉ, SALARIÉS-ES, RETRAITÉS, CHÔMEURS, ÉTUDIANTS ET LYCÉENS QUE L'ONT POURRA GAGNER DE NOUVEAUX DROITS ET FAIRE TOMBER CETTE LOI TRAVAIL RETROGRADE QUI AURA AUSSI DES CONSÉQUENCES SUR LES DROITS DU PUBLIC.**

**MANIFESTATIONS – jeudi 21 septembre 2017**

**LONS LE SAUNIER : 15H00 Place de la Liberté.**

**DOLE : 10H30 Place de la sous-préfecture.**

**SAINT-CLAUDE : 10H00 Devant la sous-préfecture.**

## QUELQUES EXEMPLES DE REMISES EN CAUSE POSSIBLES AVEC LA LOI TRAVAIL.

**Aujourd'hui :** La loi fixe des droits familiaux (assez faibles) qui sont considérablement améliorés par les conventions collectives. Par exemple :

- Le congé maternité est rémunéré à 100% dans la majorité des branches,
- Un allongement du congé maternité est prévu dans certaines branches,
- La loi ne prévoit pas de rémunération pour les congés enfants malades. De nombreuses branches ont des jours « enfants malades » rémunérés à 100%.

### Demain :

Tous les droits familiaux pourraient être renégociés dans les entreprises qui seront libres d'appliquer ou pas, les accords de branche.  
*Sachant que dans les entreprises de moins de 50 salariés –es, l'employeur pourra négocier sans syndicat, il y a fort à craindre !*

**Aujourd'hui :** Les condamnations minimum en cas de licenciements abusifs sont de 6 mois de salaire, les prud'hommes décident ensuite du montant pour réparer l'ensemble du préjudice subi par les salariés –es.

-----  
Les condamnations minimum en cas de licenciement discriminatoire (femmes enceintes, syndicalistes, handicapés –es.) sont de 12 mois, les prud'hommes décident ensuite du montant pour réparer l'ensemble du préjudice subi par les salariés –es.

**Demain :** Les condamnations minimum sont de 3 mois de salaire. Un plafond maximum de condamnation est créé et représente au maximum 20 mois de salaire pour les salariés –es de plus de 30 ans d'ancienneté.

Les condamnations minimum sont de 6 mois de salaire. Un plafond maximum de condamnation est créé et représente au maximum 20 mois de salaire pour les salariés –es de plus de 30 ans d'ancienneté.

**Aujourd'hui :** Les entreprises de plus de 50 salariés –es doivent négocier chaque année sur l'égalité professionnelle et communiquent l'état des lieux précis des inégalités. Si elles n'ont pas d'accord sur l'égalité professionnelle ou de plan d'action, elles sont sanctionnées.

### Demain :

Cette négociation pourra avoir lieu seulement une fois tous les 4 ans ! Il va falloir être patients –es pour les augmentations de salaires !

**Aujourd'hui :** Les CHSCT sont en charge de la prévention et de la protection de la santé et de la sécurité. Ils interviennent notamment sur la question du harcèlement et des violences. Dans les entreprises de plus de 300 salariés –es, il est obligatoire de créer une commission du CE sur l'égalité professionnelle.

**Demain :** Les CHSCT sont supprimés. A la place, une instance unique de représentation du personnel : le Comité Social d'Entreprise (CSE). Exit donc les questions de santé et de sécurité et d'égalité femmes/hommes, car il ne sera même plus obligatoire de mettre en place une commission spécialisée sur l'égalité professionnelle.

**Aujourd'hui :** Un employeur ne peut pas imposer à un–e salarié–e de modification de son contrat de travail. Impossible donc d'imposer une mobilité forcée, des changements d'horaires ou une baisse de salaire.

**Demain :** Après un accord d'entreprise, l'employeur pourra imposer la mobilité (y compris à l'International !), des changements d'horaires aux salariés –es qui ne pourront plus refuser. C'est une régression majeure, notamment pour les salariés –es qui ont des enfants.