

la Tribune
DES
Municipaux
CGT VILLE DE LYON

La Tribune des Municipaux. septembre 2017. N°46 Bimestriel Prix: 1,30€



Numéro spécial "LOI MACRON"

EL KHOMRI
p 3-5

DOSSIER
p 9-12

CULTURES
p 14

QU'EST-CE QUE LA LOI
EL KHOMRI A
CHANGÉ ?

LES 8 ORDONNANCES
DE MACRON

PROGRAMME DE LA
LA FETE DE L'HUMA

Le mot du secrétaire

Le gouvernement d'Emmanuel Macron veut imposer à tous les salariés un modèle social destructeur de nos droits fondamentaux face au patronat. La loi travail acte II accentuera les licenciements abusifs, les contrats précaires et le mal vivre au travail. Ce marché de dupes est orchestré par un gouvernement libéral à la botte du patronat. Seul Pierre Gattaz accueille officiellement avec un large sourire ces nouvelles mesures que sont les ordonnances à l'origine de cet acte II, demandant même à MACRON de ne rien lâcher et d'aller vite ! Parlons en !

- Élargissement du travail dominical.

-Unification du régime de licenciement ayant pour but de baisser les primes de licenciement et de ne plus le justifier.

-Prud'hommes : l'instauration d'un plafond sur le barème des indemnités.

-Fusion des instances représentatives du personnel, manœuvre pour minimiser l'instance protectrice de la santé au travail !

Élargissement des accords d'entreprises au détriment des accords de branches, (garantie d'un minimum intouchable par le patron !).

-Favoriser les référendums d'entreprises minimisant de fait l'action syndicale.

La CGT avait proposé au gouvernement que, préalablement à une nouvelle et énième réforme du droit du travail, soit organisé un vaste débat sur la réalité du travail en France aujourd'hui, pour tenir compte de l'emploi dans les TPE, des nouvelles formes d'emplois (plate-formes, auto entrepreneurs « forcés », etc.). Mais cette idée n'a pas été retenue !

D'autres mesures anti sociales sont à contester comme la baisse des APL, la hausse de la CSG et des suppressions des postes de fonctionnaires.

Pour toutes ces raisons, la CGT appelle à une forte journée de mobilisation le 12 septembre qui pourrait n'être que le début.

LYON à 11H30 Manufacture des tabacs



RESTEZ CONNECTÉS

site web: <http://www.latribunedesmunicipaux.fr>

Inscrivez vous à la **news letter**

facebook: CGT de la ville de lyon

twitter: @CGT_VILLE_LYON



Sommaire

2 L'édito
Le mot du secrétaire

3-5 Qu'est-ce que la loi EL
KHOMRI a changé

6-7 Entretien avec Bernard
Augier

8 Le CPE en 2006

9-12 Dossier les 8
ordonnances MACRON

13 Chant de lutte

14 Culture

15 RTE histoire d'un
référendum

MENTIONS LEGALES

Publication:

La tribune des Municipaux. CGT Ville de Lyon
Imprimé par nos soins

Directeur de publication: Richard Delauzun
C.P.A.P 0519S06896

CGT-Ville de Lyon
Salle 26, Bourse du travail
69422 LYON CEDEX 03

tél: 04.72.10.39.46

email: SYNDICATCGT.Messagerie@mairie-lyon.fr

L'agenda



8 septembre de 9h30 à 11h30 réunion d'information au musée des beaux-arts

8 septembre de 15h à 17h réunion d'information CHR D

11 septembre réunion d'information pour les agents et les cadres de la Direction du Développement Territorial, de 12h à 14 h, Bourse du travail salle A

12 septembre Manifestation contre les ordonnances MACRON

14 septembre réunion d'information pour responsable de proximité de l'éducation de 12h à 14h salle des syndicat rue Joseph Serlin

15 septembre de 8h50 à 11h réunion d'information Musée Gadagne

QU'EST-CE QUE LA LOI EL KHOMRI A CHANGÉ ?

La loi Travail, qui a occasionné un véritable choc psychologique, constitue un grave danger en matière syndicale dont il faut prendre conscience.

I. La hiérarchie des normes

La hiérarchie des normes en droit du travail est régie par la loi commune (code du travail), les conventions ou accords collectifs doivent être en conformité avec ceux des niveaux supérieurs (géographique ou professionnel) comme les accords collectifs de branche, d'entreprise, d'établissement voire de groupe et en dernier lieu le contrat de travail.

Aujourd'hui, cette philosophie est révolue. Ce n'est plus la loi commune qui s'applique à tous, mais la loi de d'entreprise, la loi libérale.

Avec l'inversion de la « hiérarchie des normes », la négociation collective dans l'entreprise prend le pas sur la loi. La loi Travail instaure la primauté de l'accord d'entreprise sur celui de la branche en matière de durée du travail et de congés.

Pour être valables, les accords d'entreprise doivent être signés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 50% des suffrages exprimés au 1er tour des élections CE, DUP ou DP. En l'absence de délégué syndical, la loi Travail rend possible la négociation avec les élus non mandatés par une organisation syndicale, sur l'ensemble des thèmes relevant du code du travail.

À défaut de majorité, un accord minoritaire pourra être signé par une ou plusieurs organisations syndicales ayant recueilli plus de 30% des suffrages exprimés, mais il

devra alors être validé par un référendum. L'accord ne sera validé que s'il est approuvé à la majorité des votes exprimés par les salariés.

La loi Travail prévoit la possibilité d'organiser un référendum d'adoption (valeur juridique si adopté à plus de 50%). Les salariés seront amenés à voter pour l'accord. (voir entretien page 15)

Le référendum s'organise par un débat en entreprise dans un délai de 2 mois.



II. La négociation collective

Jusqu'à présent, les accords étaient à durée indéterminée.

Aujourd'hui, l'accord peut être à durée déterminée. Si la durée n'est pas mentionnée, l'accord collectif a en principe une durée de 5 ans. Elle peut être supérieure ou inférieure mais il faut qu'elle soit précisée.

Si aucun accord n'est créé à terme (accord de substitution ou de révision), aucun accord n'a vocation à s'appliquer. Il cesse purement et simplement. Les salariés ne pourront revendiquer aucun avantage individuel acquis.

Comment savoir s'il y a des accords collectifs qui ont été signés ? Pour les accords de branche, cela est simple car nous pouvons les retrouver facilement en ligne. Mais pour les accords d'entreprises et d'établissement, ce sera plus compliqué de les connaître et in fine de se défendre.

La loi Travail n'a rien prévu en la matière, sauf la base de données numérique qui regroupe les accords collectifs. Ils sont enregistrés à la DIRECCTE et au Conseil de Prud'hommes du lieu de domiciliation de l'entreprise. Néanmoins, la difficulté réside dans l'accès à ces sources. Par exemple, pour un établissement à Lyon faisant partie d'un groupe, l'accord d'établissement sera à récupérer auprès du Conseil de Prud'hommes de Lyon ou à la DIRECCTE de Lyon. Mais comment peut-on savoir si un accord de groupe a été signé ? Et si c'est le cas, dans quel siège social ? Et qu'en est-il en matière d'accord interentreprises ?

Les entreprises devront impérativement enregistrer les accords sur une base de données nationale. Le nom de l'entreprise ? Le nouveau nom du groupe ? Il va falloir les connaître précisément. Est-ce que ce service sera gratuit ou payant ? Sera-t-il au nom de l'entreprise ou au nom de l'ensemble ?

La loi Travail prévoit des exceptions à l'enregistrement des accords à cette base de données :

QU'EST-CE QUE LA LOI EL KHOMRI A CHANGÉ ? Suite...

- Certaines dispositions resteront confidentielles (pas de critères définis). Il ne sera donc pas possible d'y accéder.
- Pire encore, il est possible d'anonymiser les parties signataires de l'accord. C'est le cimetière des anonymes !

Cela va changer la donne en matière de dénonciation : il était possible avant de faire valoir un avantage individuel acquis qui pouvait devenir un avantage contractuel. Aujourd'hui, ces avantages seront perdus et il va falloir adopter une nouvelle stratégie.

Avant, il y avait un intérêt à ne pas signer un accord de substitution. Aujourd'hui, c'est l'inverse.

Il sera nécessaire de créer un véritable rapport de force et de mobiliser les salariés dans les entreprises.

Les accords de maintien dans l'emploi

L'ANI avait prévu les accords de préservation de l'emploi : elle a donné la possibilité en cas de difficulté conjoncturelle d'augmenter le temps de travail et de baisser les revenus avec l'accord du salarié. S'il refuse, il s'agit d'une modification substantielle. Ils seront licenciés pour motif économique. Si plus de 10, un plan de sauvegarde pouvait être mis en place et les salariés pouvaient contester leurs licenciements devant le Conseil de Prud'hommes.



Le législateur est revenu dessus, sur le fondement du licenciement individuel économique (même si nous sommes en présence de plus de 100 salariés).

La loi Travail a prévu un accord non plus défensif (« entreprise a des difficultés ») mais offensif (« même sans difficulté économique ») qui peut déroger sur la durée du travail (ex : passer à 38h) et la rémunération. Si les salariés refusent, ils seront licenciés pour une cause légale et ce, sans contestation possible.

Cet accord pour être valable, implique nécessairement un accord de méthode. Si un syndicat refuse de signer un accord de méthode, il n'y aura pas d'accord de maintien dans l'emploi. D'où l'intérêt d'avoir un syndicat fort et puissant.

III. Nouvelle structuration du droit du travail

La loi Travail permet une flexibilisation accrue du fait de l'employeur. C'est la position libérale poussée à l'extrême.



La loi Travail a profondément modifié le régime puisqu'aujourd'hui les heures supplémentaires ouvrent droit à des contreparties prenant la forme de majoration de salaire ou/et de repos compensateur. La majoration n'est plus fixée par le code du travail mais renvoie à l'accord collectif. Néanmoins, le taux de majoration ne peut être inférieur à 10% (plancher).

La loi prévoit que les heures supplémentaires sont remplacées par un repos.

Désormais, il sera possible d'aménager les heures supplémentaires jusqu'à 3 ans si l'accord de branche le permet ; ce qui peut être problématique. Il s'agit tout simplement d'une annualisation sur 3 ans ! Ce qui peut représenter une surcharge de travail et affecter la santé des travailleurs.

IV. Obligation de négocier tous les 3 ans sur la gestion des emplois et des parcours professionnels et sur la mixité des métiers

Des entreprises utilisaient la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) pour mettre en place des plans de sauvegarde de l'emploi (PSE). Ils contournaient les règles en matière de licenciement pour motif économique. Les juridictions prud'homales requalifiaient souvent en se fondant sur le critère de « difficulté économique ».

Aujourd'hui, la loi Travail rend possible la négociation du plan de départ volontaire. On remplace les conditions imposées par la procédure de licenciement économique par la gestion puisqu'on négocie de manière anticipée ces départs volontaires.

V. Le droit de licenciement pour motif économique

La nouvelle loi en matière de licenciement économique est entrée en vigueur le 01 décembre 2016. Force est de constater les nombreux Plans Sociaux d'Entreprise (PSE) engagés après son application.

Cette loi a créé un effet d'aubaine pour les employeurs.

Le licenciement économique peut intervenir en cas de suppression ou de transformation d'un ou plusieurs emplois, causée par des difficultés économiques ou des mutations technologiques.



La notion de « difficultés économiques » est désormais encadrée par le code du travail.

Est-ce qu'une baisse du chiffre d'affaires ou des commandes constitue des difficultés économiques ? Ce n'est pas toujours le cas. Le résultat peut être bénéficiaire. De plus le chiffre d'affaire ne s'analyse pas qu'au niveau de l'entreprise, il est nécessaire de regarder les difficultés économiques au niveau du groupe.

L'évolution d'au moins un indicateur tel que la baisse significative des commandes ou du chiffre d'affaires, des pertes d'exploitation ou une dégradation de la trésorerie ou de l'excédent brut d'exploitation suffit à justifier le recours à un licenciement économique.

La baisse significative des commandes ou du chiffre d'affaire doit être justifiée et comparée avec la même période l'année précédente. Elle doit être au moins égale à :

- 1 trimestre pour une entreprise de moins de 11 salariés,
- 2 trimestres consécutifs pour les entreprises de 11 à 50 salariés,
- 3 trimestres consécutifs pour les entreprises entre 50 et 300 salariés,
- 4 trimestres consécutifs pour les entreprises de plus de 300 salariés.

D'autres critères pouvant justifier le licenciement pour motif économique sont désormais inscrits dans la loi :

- des mutations technologiques;
- une réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité;
- la cession de l'activité de l'entreprise.

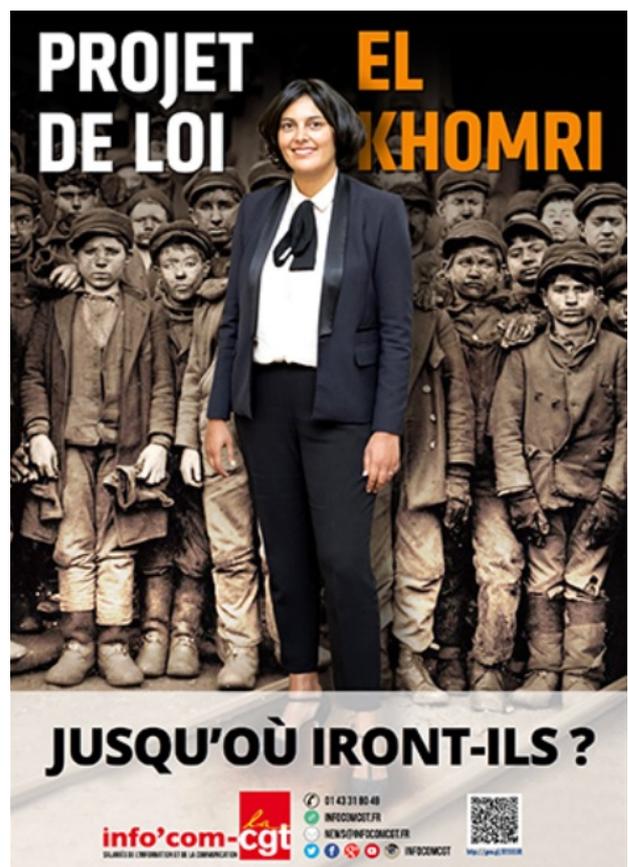
VI. Santé au travail

La loi Travail et son décret du 27 décembre 2016 (applicable au 1er janvier 2017) ont profondément impacté le régime de la médecine de travail.

La visite médicale d'embauche n'est plus obligatoire. Il s'agit dorénavant d'une visite d'information et de prévention (VIP) menée par une équipe pluridisciplinaire (infirmier, étudiant en médecine, spécialiste...). Ce service est dirigé par un médecin du travail. Le médecin du travail ne sera plus le seul interlocuteur. Ce n'est plus une visite médicale mais devient une visite où l'on interroge le salarié sur sa santé avant la confirmation à son poste. Cela devient une simple déclaration. Si le salarié déclare les pathologies, il pourra être déclaré inapte ou encore son poste sera aménagé.

Cette visite ayant lieu dans les 3 mois suivant l'embauche, si le salarié déclare ses pathologies, son contrat de travail risque de ne pas se conclure (il y a souvent des périodes d'essai...).

L'inaptitude d'un salarié peut être constatée par un examen médical (une seconde visite peut être décidée). Le médecin doit obligatoirement échanger avec le salarié durant son examen à propos des possibilités d'aménagement, d'adaptation, de mutation ou de changement de poste. Le salarié peut être licencié suite à une seule visite.



Entretien avec Bernard Augier, Vice-Président CGT du conseil de prud'hommes de Lyon

Bernard Augier est élu CGT aux prud'hommes de Lyon, qu'il préside depuis plusieurs années, conseiller juridique de la CGT et membre du Conseil Supérieur de la Prud'homie (CSP). C'est une figure locale du syndicalisme. Nous nous sommes entretenus avec lui pour recueillir son avis sur les lois Macron et El Khomri et savoir dans quelle mesure ces lois ont impacté sa mission de président

Salut Bernard, peux-tu nous parler des répercussions de la loi de Macron 2014 sur le mandat et l'activité prud'homale ?

En 2014, la loi Macron a mis fin aux élections prud'homales. Les conseillers prud'homaux sont aujourd'hui désignés par les organisations syndicales au prorata de leur représentativité. Il n'y a plus d'élection, ce sont donc les élections cumulées dans chaque entreprise qui donnent la représentativité nationale des syndicats

Or ceci pose un réel problème de démocratie dans les 40 % d'entreprises qui n'ont pas de représentant du personnel. Les salariés de ces entreprises ne peuvent donc pas s'exprimer, leurs voix n'étant pas comptabilisées !. Cela a un impact non seulement dans l'entreprise, mais, par voie de conséquence, sur le score de la CGT et le nombre de ses conseillers prud'hommes.

On parle souvent d'un tribunal engorgé mais qu'en est-il réellement ?

En 2016, 650 000 licenciements ont eu lieu en France. Seul un quart d'entre eux relèvent de raisons économiques, le reste, ce sont donc pour des raisons soit disciplinaires, soit dans le cadre de l'état de santé du salarié.

Il y a eu aussi 390 000 ruptures conventionnelles. 60 % de ces salariés sont devenus chômeurs. Sur ce million de salariés qui quittent l'entreprise par an, seules 160 000 ont saisi les Prudhommes, soit à peu près 25 % des licenciés. Dans les années 90, ce pourcentage était de plus de 40 % ! Le patronat peut déjà dormir sur ces deux oreilles ! Si aussi peu de personnes aujourd'hui vont aux prud'hommes, c'est, entre autres, à cause de la complexité de la procédure et du droit du travail. Il faudra de plus en plus être représenté par un avocat car les défenseurs syndicaux ne suffiront plus à la difficulté de la tâche, ce qui rendra la démarche encore plus compliquée.

Pourtant les medias présentent cette institution comme un vrai frein à l'embauche ?

Un sondage récent de l'Insee montre que le frein à l'embauche n'est pas le code du travail, celui-ci n'arrive qu'en 4e position avec 14%, loin derrière l'incertitude de la situation économique (24%), la difficulté de trouver une main d'œuvre compétente disponible (27%) et le coût des cotisations sociales (18%) ! Quant au coût d'un licenciement, il arrive en 6e position avec 10% seulement.



Alors pourquoi la loi s'attaque-t-elle au code du travail ?

Au-delà de la loi Macron, il y a déjà eu depuis ces dernières années une vingtaine de réformes qui ont concerné le code du travail, sans répercussions particulières sur l'embauche puisque le chômage ne cesse d'augmenter.

Parlons notamment du CICE (Crédit Impôt Compétitivité Emploi), avec la promesse du Medef de créer un million d'emplois ! Aujourd'hui nous sommes loin du compte, les entreprises françaises en ont créé à peine 200 000 et ces emplois sont pour beaucoup des emplois de remplacement. Les nouvelles règles ont permis l'explosion du nombre d'emplois précaires, notamment chez les jeunes. Le but recherché est simple, c'est la fin du CDI, et surtout empêcher les salariés de faire valoir leur droit devant la justice prud'homale.

Suite de l'entretien

Les ordonnances Macron vont-elles aussi dans cette direction ?

Les 8 nouvelles ordonnances de Macron ne sont finalement que la suite de la loi El Khomri et constituent un énorme cadeau aux patrons afin de leur donner plus de facilité pour licencier. On parle même d'une fiche CERFA que pourraient utiliser les employeurs afin d'éviter les vices de forme lors des licenciements. Cette fiche irait contre les traités internationaux signés par la France et notamment l'article 158 de l'Organisation Internationale du Travail qui prévoit que chaque rupture de contrat doit être motivée...

Quels sont les autres reculs que subiraient les salariés qui s'adressent aux prud'hommes avec ces ordonnances ?

Elles instaurent la limitation des dommages et intérêts du salarié licencié, au mépris de la réparation du juste préjudice, des barèmes qui permettront aux employeurs de savoir, en fonction de l'ancienneté, combien coûtera un licenciement « sans cause réelle ni sérieuse » et ainsi de le prévoir budgétairement dans leurs dépenses, une véritable machine à licencier ! Elles créeraient aussi des référendums d'entreprise.

Quelles pourraient être les conséquences des référendums dans l'entreprise ?

Ils permettront aux patrons de faire du chantage à l'emploi pour créer par entreprise des règles abaissant la protection des salariés, ils n'ont d'ailleurs pas attendu la loi Macron pour le faire : en 2004, à l'usine Bosch de Vénissieux, la société avait proposé aux salariés de passer à 36 heures payées 35 par le biais de la suppression de RTT, ou de délocaliser l'entreprise ! Les salariés ont donc cédé à ce chantage à l'emploi. Aujourd'hui l'usine Bosch de Vénissieux est en train de fermer. Comme le disait Laurence Parisot : « La vie, la santé, l'amour sont précaires. Pourquoi le travail ne le serait-il pas ? ». Avec ces ordonnances, les vœux du MEDEF se réalisent...

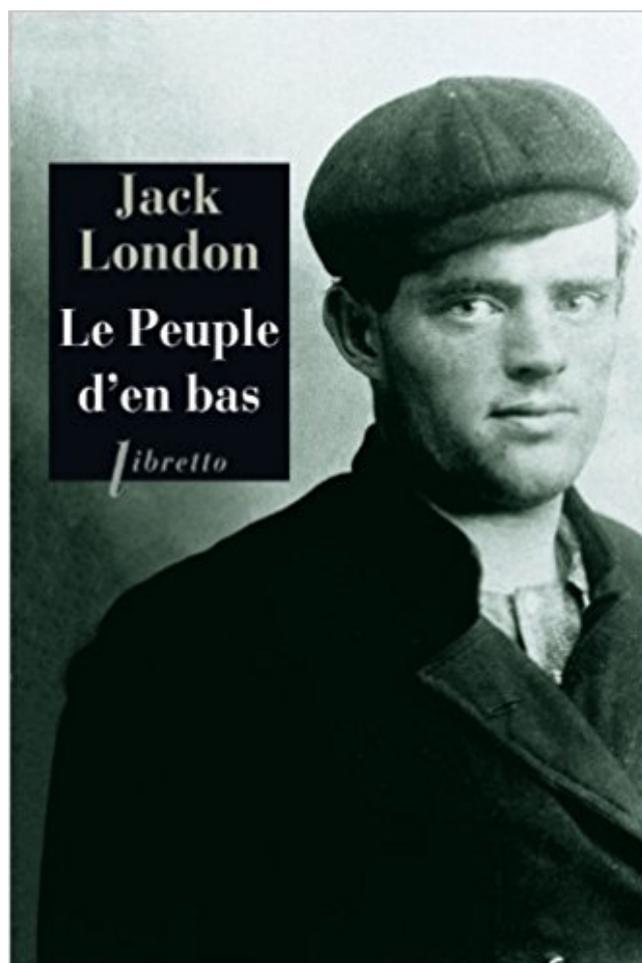
Analyse des 8 ordonnances dans le dossier pages 9 à 12

Jack London Le peuple d'en bas

Jack London part couvrir la Guerre des Boers en Afrique du sud durant l'été 1902 pour « American Press Association » mais lors de son escale à Londres, il apprend que la guerre est finie. Du coup, il reste à Londres et décide de vivre la vie des chômeurs et des sans abri. Il habitera avec eux et les suivra dans leur vie quotidienne

Grâce à un véritable travail d'enquêteur et de sociologue, Jack London descend au cœur des ténèbres de l'empire le plus puissant de la planète pour y vivre le quotidien des pauvres de l'East End de Londres. Le récit qu'il en rapporte est effrayant. Faim, alcoolisme, violence, maladie et survie sont le quotidien de ces prolétaires...

Livre libre de droit disponible sur notre site



Le CPE, chronique d'une victoire

Souvenez-vous, nous sommes à un an des élections présidentielles. Il se prépare une loi qui va précariser un peu plus l'emploi. Entraînée par la colère de la rue, l'opposition au texte grandit dans le champ politique et gagne même des « frondeurs » de la majorité. En 4 mois, le gouvernement recule.

Vous l'aurez compris, il ne s'agit pas de la loi travail mais du CPE, Contrat Première Embauche mis en place en 2006 par Dominique de Villepin (UMP) alors que Jacques Chirac était Président de la République. Pour ceux qui ne se rappellent pas, le CPE était un type de contrat de travail à durée indéterminée à destination des moins de 26 ans, doté d'une période d'essai de 3 ans ! Pendant cette période, l'employeur, qui bien sûr bénéficiait d'allègements de charges, pouvait licencier le jeune sans avoir à en énoncer le motif.

Sur le même modèle, le CNE, Contrat Nouvelle Embauche, était imaginé pour toutes les entreprises de plus de vingt salariés. Ce contrat prévoyait une période de « consolidation de l'emploi » de deux ans, pendant laquelle le patron pouvait prononcer la rupture du contrat sans en annoncer le motif !

En 2006, Jacques Chirac était dans son dernier mandat, Dominique de Villepin et Sarkozy se disputaient la place de dauphin. N'y voyez aucun parallèle avec Manuel Valls et Emmanuel Macron...

10 ans plus tard, la France a un autre président qui nous propose une autre loi pour fragiliser le code du travail, la loi El Khomri, du nom de la ministre qui disait avoir participé à la lutte contre le CPE.

2e petit pied de nez de l'histoire, cette « loi travail » sera proposée à l'assemblée en mai 2016 pour les 80 ans du Front Populaire !

Pour certains, la lutte contre le CPE est considérée comme l'une de nos dernières grandes victoires syndicales.

Mais que s'est-il passé ? Petit rappel chronologique du conflit.

Tout commence le 16 janvier 2006, Dominique de Villepin, premier ministre UMP, annonce la création du Contrat Première Embauche, le CPE.

Le 24 janvier, l'intersyndicale se réunit avec les organisations étudiantes et lycéennes pour annoncer dans la foulée une mobilisation le 7 février.

Le 7 février, la mobilisation regroupe 450 000 personnes à l'appel de toutes les organisations syndicales.

Le 9 février, la loi est adoptée sans débat à l'Assemblée grâce au 49-3. Le mois de février sera chaud : de nombreux étudiants et lycéens manifestent, une dizaine d'universités sont bloquées mais 58 % des Français soutiennent le CPE alors que seulement 20% y sont opposés.

Le 6 mars, Bernard Accoyer, président du groupe UMP à l'Assemblée, demande l'application rapide du CPE et explique « qu'il faut aller plus loin et qu'il faut réformer globalement le contrat de travail ».

Le 7 mars, un million de personnes sont dans la rue dans 200 villes de France, 30 universités sont bloquées.

Le 8 mars, certains députés de l'UMP font part de « leurs doutes sur la stratégie » et demandent « la suppression de la loi qui risque de nous coûter l'élection présidentielle ». L'opinion publique a choisi son camp : 55 % des Français sont favorables au retrait de la loi alors que 26 % d'entre eux se déclarent pour son application.

Le 9 mars, la loi est définitivement adoptée mais la pression ne faiblit pas : 38 universités sont en grève, la Sorbonne est occupée et évacuée par les CRS...

Le 14 mars, 46 présidents d'universités demandent la reprise du dialogue. Dans un sondage, 68 % de français sont pour le retrait du CPE.

Le 18 mars, 1,5 million de personnes défilent contre la loi dans 160 villes de France. Face à ce succès, l'intersyndicale « des 12 » appelle à une nouvelle journée le 28 mars. Le gouvernement, par l'intermédiaire des forces de l'ordre, cherchera à pourrir le mouvement et un jeune militant syndical se retrouvera dans le coma après une charge de CRS à Paris.

Entre le 18 et le 28 mars, les organisations syndicales seront reçues plusieurs fois par le gouvernement qui maintient qu'en aucun cas il ne changera la loi. Ce dernier tentera même d'amadouer certaines organisations syndicales en modifiant la loi à la marge, mais l'unité ne faiblira pas.

Le 23 mars, 450 000 étudiants et lycéens manifestent, plus de 20 % des lycées français sont fermés.

Le 28 mars, 3 millions de manifestants en France ! Face à la pression de la rue, le président Chirac demande le retrait du seul article 8, article qui traite de la durée de la période d'essai.

Le président de l'UMP, Nicolas Sarkozy, demande la suppression du CPE, après en avoir réclamé la paternité au mois de janvier.



Le 4 avril, nouvelle journée de mobilisation, plus de 3 millions de personnes sont dans la rue.

Le 6 avril, les routes, les gares, les ponts... la France est bloquée, plus rien ne bouge !

Le 10 avril, le premier ministre abroge la loi du CPE, loi pourtant votée et ratifiée par le Conseil Constitutionnel. Pour lui, « les conditions ne sont pas réunies pour la mise en place de cette loi ».

Alors pourquoi le CPE a-t-il été abrogé et pas la loi travail ? Chacun en tirera ses conclusions mais même s'il est compliqué de faire des parallèles historiques entre 2006, période du CPE, et la loi travail en 2016.

Il est important de faire le bilan de la mobilisation d'il y a un an afin de pouvoir lutter contre les ordonnances de Macron.

Ce que peut nous apprendre la lutte contre le CPE, c'est que le rapport de force se construit dans la rue, sur le lieu de travail, dans les facs, tous les jours, et que face à une mobilisation, le gouvernement peut faire marche arrière. Il est encore possible de gagner, le CPE nous l'a prouvé !

Décryptage détaillé des 8 ordonnances de MACRON

La méthode : les ordonnances

Le gouvernement est tenu de préciser dans son projet de loi les sujets sur lesquels il veut réformer par ordonnances, ainsi que le calendrier. Une fois la loi dite « d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour renforcement du dialogue social » votée, il dispose d'un délai pour préparer ses ordonnances et les soumettre au parlement pour ratification. Sans attendre la ratification du Parlement, elles s'appliquent immédiatement.

8 sujets listés, qui donneront chacun lieu à une ordonnance soumise à ratification par le parlement

1. L'accord d'entreprise prime sur la loi
2. Le plafonnement des indemnités en cas de licenciement abusif
3. Le referendum pour faciliter l'adoption d'accords d'entreprise
4. Redéfinir le rôle de l'accord de branche et réduire leur nombre
5. Le regroupement des instances représentatives
6. Le renforcement des moyens du dialogue social
7. Conseils d'administration
8. Réforme de l'assurance chômage

Pourquoi ces ordonnances ?

La réforme s'inscrit dans la droite ligne de la loi El Khomri et des arguments mille fois entendus mais jamais démontrés qui font de l'excessive protection des salariés en CDI la source du chômage de masse et de la précarité. Aucune étude économique n'ayant jamais fait le lien entre baisse des protections des salariés et création d'emploi, l'exposé des motifs se garde bien de citer le moindre chiffre.

Depuis 2013, 4 réformes du code du travail ont été menées – loi dite « sécurisation de l'emploi », loi Rebsamen, loi Macron, loi El Khomri – ayant toutes en commun de faire reculer les droits des salariés, aucune évaluation n'est prévue. Elles devaient pourtant créer de l'emploi, dommage que l'on ne vérifie pas si les résultats sont atteints...Surtout, elles commencent à peine à s'appliquer et causent déjà sur le terrain une pagaille généralisée.



1. L'accord d'entreprise prime sur la loi

La loi El Khomri a réécrit la partie du code du travail portant sur le temps de travail, en renvoyant à la négociation d'entreprise de nombreuses questions qui étaient jusque-là définies dans la loi. C'est le cas par exemple des heures supplémentaires, qui devaient auparavant être rémunérées partout avec une majoration de 25% puis 50%. Désormais, un accord d'entreprise ou de branche peut prévoir une majoration de 10%, sans qu'un accord au niveau de la branche puisse l'interdire. La règle des 25 et 50% n'est plus que supplétive, c'est à dire qu'elle s'applique seulement quand il n'y a pas d'accord d'entreprise.

A - Temps de travail

La loi El Khomri, qui a largement détricoté la durée légale du travail, ne suffit visiblement pas car le gouvernement souhaite encore s'y attaquer dans ces ordonnances.

Le travail de nuit est notamment mentionné. On se souvient que le gouvernement avait essayé d'augmenter la durée maximale du travail de nuit et a été contraint de reculer l'année dernière. Il pourrait donc cette année:

- augmenter les durées maximum de travail de nuit
- Supprimer les contreparties obligatoires en matière de repos et de rémunération

Modifier la définition du travail de nuit, qui correspond aujourd'hui au travail effectué entre 21h et 6h du matin. Demain, cette plage horaire pourrait être raccourcie.

B - Le contrat de travail

Ce sujet n'a absolument pas été évoqué dans la campagne électorale, ni été débattu. Le projet autorise le gouvernement à modifier de fond en comble les règles légales régissant le contrat de travail en les renvoyant à l'accord d'entreprise. Il se contente d'identifier 2 cibles :

Le recours aux CDI et CDD :

Aujourd'hui, le code du travail énumère limitativement les cas de recours aux CDD qui sont d'ordre public (remplacement, surcroît temporaire d'activité, CDD d'usage, activité saisonnière), c'est à dire qu'un accord ne peut ajouter de nouveaux cas de recours.

Avec ses ordonnances, le gouvernement pourrait permettre par accord d'entreprise :

de créer de nouveaux cas de recours au CDD ;

de modifier ou supprimer la durée maximale d'un CDD et le nombre de renouvellements (18 mois et 3 renouvellements aujourd'hui) ;

ou encore de modifier le montant de l'indemnité de précarité (10%).

Les "conditions et conséquences" de la rupture du CDI.

Un employeur doit justifier d'une cause réelle et sérieuse pour procéder à un licenciement (licenciement économique, motif disciplinaire, inaptitude physique, etc.). Il doit par ailleurs respecter une procédure, qui implique une convocation à un entretien préalable, une lettre indiquant les motifs de licenciement, la possibilité pour le salarié de se faire assister par un syndicat... Il doit enfin respecter un préavis et verser une indemnité de licenciement.

Ces éléments sont aujourd'hui définis par la loi. Le gouvernement pourrait renvoyer l'ensemble de ces dispositions à l'accord d'entreprise. Il pourrait également permettre de prédéfinir des motifs de licenciement soit dans le contrat de travail, soit dans un simple accord d'entreprise, revendications de longue date du MEDEF.

C - La santé et la sécurité

Cette partie du code du travail, fondamentale pour les salariés, définit l'ensemble des protections des salariés en matière de santé et de sécurité. Le projet de loi est très laconique, et se limite à dire que les seuils d'exposition aux risques (matières dangereuses, charges, températures...) devraient rester définis dans la loi. En l'état de sa formulation, ce projet pourrait permettre au gouvernement de transférer à la négociation d'entreprise des éléments essentiels tels que :

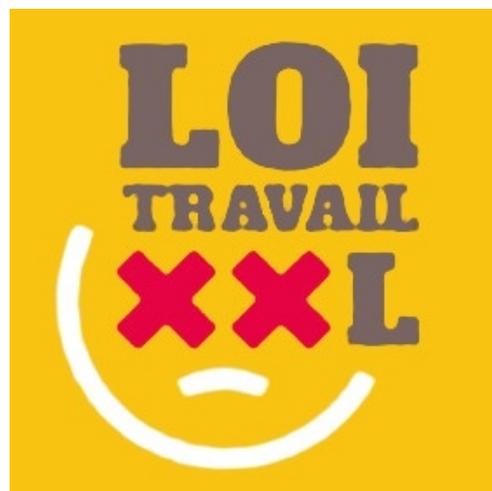
- le droit d'alerte des représentants du personnel et droit de retrait des salariés confrontés à un danger grave et imminent (comme les risques psychosociaux, les risques industriels, les violences sexuelles...).

D - Le salaire

Sur les salaires, au-delà des dangers réels de dumping que fait courir la décentralisation de la négociation salariale, il y a au moins 2 risques importants :

On a constaté pendant la crise que l'on négociait moins les salaires dans l'entreprise et que les augmentations étaient très faibles. Néanmoins, les salaires réels ont progressé en France même pendant ces années de crise, essentiellement grâce aux accords salariaux de branches qui ont automatiquement fait augmenter les salaires. Ce résultat est aussi le fruit de la couverture conventionnelle, avec 96% des salariés en France qui sont couverts par un accord de branche grâce au droit à l'extension. Renvoyer la négociation salaire dans l'entreprise c'est à coup sûr baisser le niveau général des salaires réels.

Les exonérations de cotisations sociales sur les bas salaires tirent déjà les salaires vers le bas, avec un tassement de la reconnaissance de la qualification et une absence de déroulé de carrière. Avec cette disposition, la seule augmentation annuelle de salaire sera celle du SMIC. C'est la négation totale de la qualification.



E - L'emploi

Le projet de loi d'habilitation prévoit également d'élargir le champ de la négociation d'entreprise aux dispositions du titre 2 du livre 1er de la 5e partie du code du travail relatif à la sauvegarde et au maintien de l'emploi.

Ces dispositions concernent pourtant, pour l'essentiel, des aides et dispositifs mis en place par l'Etat (aide au développement de l'emploi et des compétences, aide à l'élaboration d'un plan de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, aide aux actions de formation pour l'adaptation des salariés, contrat de génération, ...).

Cependant, certains droits importants des salariés peuvent également être attaqués.

L'ordonnance peut prévoir que la part du salaire perçue par les salariés lorsque leur employeur les place en chômage partiel est négociée dans chaque entreprise. Elle peut également permettre de revenir sur les droits des salariés dans le cadre des accords de maintien de l'emploi.

2. Le plafonnement des indemnités en cas de licenciement abusif

Pour la 3^{ème} fois, Emmanuel Macron essaie de faire adopter cette disposition contre l'avis de l'ensemble des organisations syndicales. Il s'agit, en cas de condamnation d'un employeur par les prudhommes pour licenciement abusif, de limiter le montant des dommages et intérêts versés au salarié. Initialement prévue dans la loi Macron de 2015, elle a été rétorquée 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. Aujourd'hui, la condamnation est adaptée au préjudice subi, et le juge tient compte de l'ancienneté, la durée du chômage, la situation de famille et le nombre d'enfants à charge, l'âge, etc.

Le projet d'habilitation ne donne aucune information sur le montant des plafonds retenus, mais on se souvient que ceux retenus l'année dernière dans la première version de la loi El Khomri étaient particulièrement faibles (plafonds inférieurs aux condamnations moyennes).

Pourquoi tant d'insistance ? Parce qu'il s'agit de la clé de voûte du code du travail. D'une part, le plafonnement des condamnations en cas de licenciement abusif permet aux employeurs de le provisionner, et de se donner les moyens sans aucun risque de condamnation de licencier un salarié sans motif. Le but est de permettre à l'employeur de choisir entre le respect du droit du travail et le risque d'une condamnation d'un montant maximum prédéfini.

3. Le referendum pour faciliter l'adoption d'accords d'entreprise

Pour généraliser les accords dérogatoires d'entreprise, il faut faciliter leur adoption. Pour cela, la loi El Khomri a inventé le référendum, permettant, quand un accord est refusé par les syndicats majoritaires, de le faire adopter par référendum auprès des salariés. Le 1^{er} référendum organisé à RTE a confirmé les craintes de la Cgt. Ce référendum visait à faire adopter un recul des droits des agents de maintenance sur leurs astreintes et du travail le soir et le WE...en demandant leur avis à l'ensemble des salariés, Grâce à la mobilisation de la Cgt et au travail d'information des cadres et agents de maîtrise que la direction voulait instrumentaliser, le référendum a été un échec. Ceci n'a été possible que grâce à la forte implantation syndicale, ce qui est loin d'être le cas partout...

Le gouvernement veut donc étendre le recours aux référendums. Jusque-là réservé aux syndicats, il pourrait maintenant être lancé à l'initiative et dans les conditions décidées par l'employeur.

4. Redéfinir le rôle de l'accord de branche et réduire leur nombre

Grâce à la mobilisation contre la loi El Khomri, nous avons réussi à ce que la loi précise qu'il y a 6 sujets sur lesquels l'accord de branche prime forcément sur l'accord d'entreprise :

- * Les salaires
- * Les classifications
- * L'égalité professionnelle
- * La pénibilité
- * La formation professionnelle
- * La prévoyance

Réformer cette disposition par ordonnance a probablement pour objectif de supprimer tout ou partie de ces 6 domaines.

5. Le regroupement des instances représentatives

La remise en cause du rôle du CHSCT, qui, aujourd'hui, a une personnalité juridique qui lui permet d'aller en justice, de faire des enquêtes ou diligenter des expertises (par exemple sur les risques psycho sociaux, les violences sexuelles...) C'est ce qui a permis de faire annuler un plan social à la FNAC, du fait des risques psychosociaux qu'il faisait courir aux salariés qui auraient vu leur charge de travail exploser

L'existence d'une instance dédiée à la sécurité et à la santé au travail est primordiale pour forcer les employeurs à se saisir de ces thématiques, et notamment des risques psycho sociaux.



6. Le renforcement des moyens du dialogue social

Il s'agit probablement d'une contrepartie destinée à faire avaler la pilule de tous les reculs précédents, mais le compte n'y est absolument pas. Le projet prévoit :

Un renforcement de la formation des élus, et des mesures (non précisées) pour reconnaître cet engagement dans les carrières et lutter contre la discrimination syndicale et permettre aux représentants du personnel d'allouer des fonds à leur syndicat... En oubliant les nombreuses petites entreprises sans syndicat !

7. Conseils d'administration

Au lieu de généraliser les administrateurs salariés, d'augmenter leur nombre et leurs prérogatives pour se rapprocher des pays d'Europe du Nord, on se limite à des mesures "incitatives". Sachant que le patronat refuse obstinément de partager les orientations et décisions stratégiques, une simple incitation ne permettra pas d'aller bien loin, cela dépendra du bon vouloir des employeurs.

8. Réforme de l'assurance chômage

Le gouvernement s'était engagé auprès des syndicats que la réforme de l'assurance chômage ne se ferait pas par ordonnance. Visiblement, les arbitrages ne sont pas si clairs. Les éléments annoncés sur l'assurance chômage et la formation professionnelle sont les suivants :

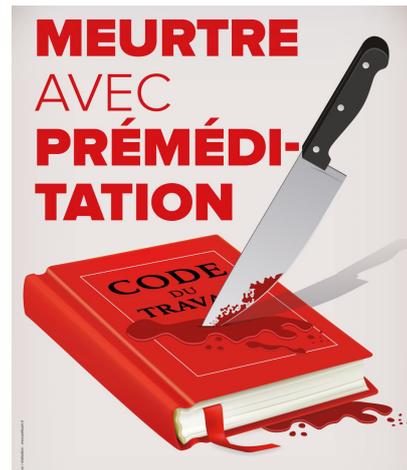
A. L'ouverture du système aux indépendants et aux salariés après une démission, le renforcement du contrôle des chômeurs.

Quels financements supplémentaires pour l'ouverture de l'assurance chômage aux indépendants ? En effet, une telle réforme, pour constituer un progrès, suppose la mobilisation de ressources supplémentaires conséquentes. Or le régime est actuellement déficitaire, et le programme d'Emmanuel Macron prévoit de diminuer les dépenses de l'assurance chômage d'un quart en cinq ans. La menace est alors que le Président finance sa réforme par une baisse massive des droits au chômage pour les salariés déjà couverts.

B. La gestion tripartite du système (actuellement géré uniquement par les syndicats et le patronat) au prétexte que la dette du régime est actuellement garantie par l'Etat.

La fin du paritarisme, et la gestion directe du régime par l'Etat. Le recul de la démocratie sociale a déjà conduit à confier à l'Etat la gestion de la Sécurité sociale, faisant ainsi reculer la couverture solidaire des salariés au profit des complémentaires santé et assurances privées. Alors que l'assurance chômage et la formation professionnelle sont deux éléments essentiels de la gestion paritaire, il ne faut pas leur faire suivre le même chemin.

Financer le régime par la CSG à la place des cotisations induit un changement de modèle : si le système n'est plus contributif, mais financé par tous, le lien entre salaire et prestation pourrait être remis en cause au moins en partie. C'est ce système de solidarité qui construit l'attachement commun de l'ensemble des salariés à l'assurance chômage et évite que les plus aisés cherchent à le contourner pour se tourner vers des systèmes non solidaires de capitalisation.



C. L'utilisation des fonds de la formation professionnelle pour financer la formation des demandeurs d'emploi, la fin du paritarisme de sa gestion.

Le maintien de la formation professionnelle des salariés. 15% des fonds de la formation professionnelle, financée par les cotisations salariales et patronales, profitent actuellement à la formation des privés d'emploi. Augmenter, comme veut le faire Emmanuel Macron, la part dévolue à la formation des demandeurs d'emploi sans augmenter son financement pose plusieurs questions :

* Cela s'inscrit dans le prolongement des plans de formation des chômeurs de François Hollande (« plan000 »), qui à force d'objectifs chiffrés, génèrent de nombreuses formations « bidon ».

* C'est « déshabiller Pierre pour habiller Paul », et baisser la formation des salariés qui est déjà très insuffisante pour faire face à l'évolution nécessaire des qualifications, notamment à la révolution numérique.

Au lieu de diminuer la formation des salariés pour redéployer vers les privés d'emploi, il faut augmenter le financement de la formation professionnelle par les entreprises, qui baisse depuis des années ! S'il est indispensable de permettre une réelle formation des privés d'emploi, la formation en direction des salariés en emploi doit également être améliorée et augmentée.

La véritable histoire du «chiffon rouge»

Spontanément adoptée et reprise en chœur dans les rassemblements et manifestations pour les revendications et la défense des libertés, c'est devenu un des chants favoris des luttes animées par la CGT.

Dans les années 1970, la municipalité de gauche du Havre (pas celle d'Édouard Philippe !) lance une opération culturelle avec la participation de la population. Elle se déroule sur un mois et s'appelle tout simplement « Juin dans la rue ».

En 1971, l'association de loisirs et culture est créée avec un animateur permanent, employé municipal, et un comité de gestion d'une vingtaine de membres. Le nom de Centre de Loisirs et d'Échanges Culturels (CLEC) est retenu par le Conseil d'Administration. Les CLEC comptent jusqu'à 10 % de la population des quartiers comme adhérents et sont particulièrement impliqués dans diverses activités manuelles ou culturelles, avec des spectacles parfois programmés par la Maison de la Culture.

En juin 1977, il en existe dans les 7 quartiers du Havre. Ils préparent « Juin dans la rue » avec les habitants pendant six mois. Chaque quartier reçoit une des 7 couleurs de l'arc-en-ciel, ainsi qu'un thème à travailler : le bateau, les enfants, le village et la cité, l'hommage aux anciens, la non-violence, la Paix et toutes les couleurs. Chaque thème doit être illustré par une chanson, un poème et un symbole matériel exprimant ce qu'il faut détruire : l'argent, le racisme, la guerre...

Chaque année, à l'occasion de la manifestation « Juin dans la rue », les jeunes (et moins jeunes) défilent lors d'un mini carnaval dans le centre-ville. Des concerts ont lieu dans les quartiers et un grand concert clôture ce mois de fêtes. En 1977 le spectacle final sera une « Fête de la paix » dont l'élaboration a été confiée à Michel Fugain et à sa compagnie.

Les artistes se répartissent dans les différents CLEC et la teneur du spectacle est élaborée avec les adhérents guidés par les professionnels. Chaque CLEC choisit un thème. Un des quartiers choisit la revendication, la lutte, et décide de s'habiller en rouge pour la manifestation. Un texte est remis au parolier Maurice Vidalin qui crée « Le Chiffon Rouge », qui sera même enregistré en studio. La première interprétation publique aura lieu dans un gymnase où tous les participants se retrouvent pour l'ultime répétition. Le spectacle sera donné sur une scène gigantesque devant 40 000 spectateurs.

Michel Fugain dira dans son livre en 2008 Des rires et une larme, éditions Succès « Le Chiffon Rouge est ma Légion d'Honneur à moi. »

Paroles de "Le Chiffon Rouge"

Accroche à ton cœur un morceau de chiffon rouge
Une fleur couleur de sang
Si tu veux vraiment que ça change et que ça bouge
Lève-toi car il est temps

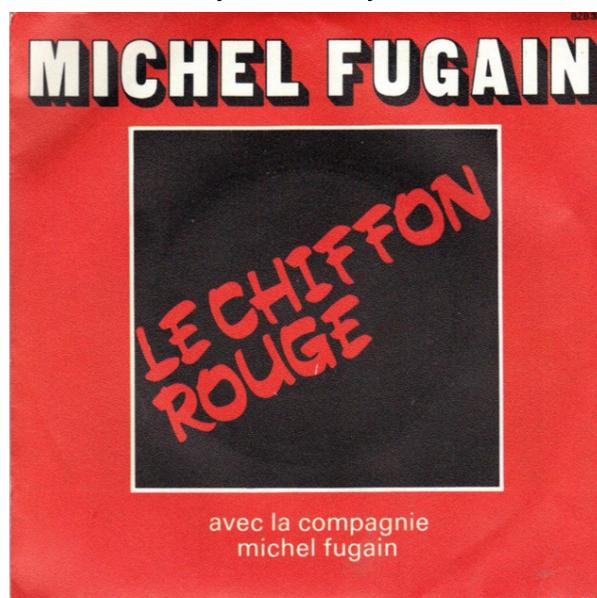
Allons droit devant vers la lumière
En levant le poing et en serrant les dents
Nous réveillerons la terre entière
Et demain, nos matins chanteront

Compagnon de colère, compagnon de combat
Toi que l'on faisait taire, toi qui ne comptais pas
Tu vas pouvoir enfin le porter
Le chiffon rouge de la liberté
Car le monde sera ce que tu le feras
Plein d'amour de justice et de joie

Accroche à ton cœur un morceau de chiffon rouge
Une fleur couleur de sang
Si tu veux vraiment que ça change et que ça bouge
Lève-toi car il est temps

Tu crevais de faim dans ta misère
Tu vendais tes bras pour un morceau de pain
Mais ne crains plus rien, le jour se lève
Il fera bon vivre demain

Compagnon de colère, compagnon de combat
Toi que l'on faisait taire, toi qui ne comptais pas
Tu vas pouvoir enfin le porter
Le chiffon rouge de la liberté
Car le monde sera ce que tu le feras
Plein d'amour de justice et de joie



CULTURE

LA FÉDÉRATION CGT DES SERVICES PUBLICS Vous invite durant 3 jours à la Fête de l'Humanité sur son stand du Forum social.

Au programme

VENDREDI 15 SEPTEMBRE 2017 Sur la scène du Forum social

DE 16 h30 à 17 h45

Les services publics facteurs de paix et de progrès social

Intervenants : Jan Willem Goudrian, secrétaire général de la fédération syndicale européenne des services publics (FSESP) ;

David Boys, secrétaire général adjoint de l'international des services publics (ISP) ;

Baptiste Talbot, secrétaire général de la Fédération CGT des Services publics.

Le débat sera animé par un journaliste de l'Humanité.



SAMEDI 16 SEPTEMBRE 2017 Sur le stand de la Fédération

DE 10 h30 À 12 h00

Débat/rencontre : Les ATSEM, la lutte continue

Participants au débat : Michèle PICARD, Maire PCF de Vénissieux (Rhône) (sous réserve de confirmation) ;

Jean MOUZAT, Maire PCF de Chanteix (Corrèze) (sous réserve de confirmation) ;

Jésus DE CARLOS, Fédération CGT des Services publics, Président de la formation spécialisée n°3 du Conseil Supérieur Fonction Publique Territorial ;

Jérôme SINOT, CGT Educ'Action Secrétaire national Premier Degré ;

Delphine DEPAY, animatrice du collectif fédéral médico-social ;

Nathalie KERN, collectif fédéral médico-social (ATSEM)

12h30

Inauguration du stand

15 H00 À 16 H00

Dédicace du livre « Le combat d'un sans-papier » par Souleymane Bagayodo

DIMANCHE 17 SEPTEMBRE 2017 Sur le stand de la Fédération

10 H00

Petit déjeuner autour de la cause palestinienne

Avec la participation de

Monsieur l'Ambassadeur de Palestine de France ;

Noha RASHMAWI, attachée à l'Ambassade de Palestine ;

Taoufiq TAHANI, président de l'AFPS ;

Isabelle AVRAN, journaliste à la NVO ;

Eric BERNARD, Avenir social

Entretien avec Didier AUDOUARD histoire du référendum d'entreprise chez RTE

Salut Didier, dans un premier temps pourrais-tu te présenter.

Je travaille à RTE réseau de transport d'électricité depuis 1988 à EDF. Je suis permanent syndical et j'ai un mandat au CHSCT et un de délégué du personnel.

Peux-tu nous parler de ton entreprise RTE ?

RTE est une entreprise de 8500 salariés répartis sur toute la France. Elle est issue, depuis juillet 2000, de l'EDF. En 2013 la société a été scindée en 4 comités d'établissement différents. La fonction centrale, le développement, l'exploitation et la maintenance.

La CGT sur l'ensemble du groupe RTE représente aux élections professionnelles 38 %, sur le comité d'établissement de la maintenance elle représente 58 %.

C'est sur le comité d'établissement de la maintenance que sera proposé ce référendum.

RTE jusqu'au mois de juillet de l'année dernière avait comme seul actionnaire EDF. Une ouverture de capital a été décidée en même temps que le référendum.

La mission principale de RTE est d'amener l'électricité des lieux de production jusque aux lieux de consommation. Pour caricaturer, de la centrale à chez vous, les gros poteaux moches au bord des routes c'est nous !

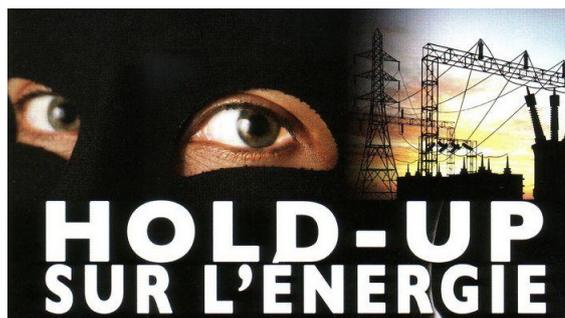
Qu'est-ce que la loi El Khomri a changé chez vous ?

La première des conséquences que nous avons subie est le référendum d'entreprise. La loi permet à un ou plusieurs syndicats minoritaires, s'il représente 30 %, de pouvoir proposer un référendum.

Ce référendum devait porter sur le recours au travail posté (2x8, 3x8) et les interventions, en dehors des horaires habituels, pour réparer les avaries qui surviennent sur le réseau électrique.

Les agents ont le service public à cœur et se rendent disponibles 7j/7 pour assurer l'alimentation électrique comme ils l'ont toujours fait.

La CGT était d'ailleurs prête à conclure un accord sur le travail posté pour réaliser des réparations urgentes.



Mais cela ne suffisait pas à la direction de RTE qui voulait en plus avoir la possibilité de désigner les intervenants, les week-ends et jours fériés, sans leur consentement, ce qui pour la CGT est inacceptable en dehors de la mise en place d'une astreinte. Pour faire passer la pilule de ces propositions un chantage à l'emploi sur fond de dumping social avec la menace de sous-traiter les interventions et la maintenance à d'autres entreprises « d'autres peuvent faire la même chose pour moins cher ».

Le bémol c'est que cette consultation ne concernait pas la totalité des employés du comité d'établissement, c'est-à-dire des 4000 mais seulement 1500 d'entre eux.

Nous avons donc saisi la justice pour demander que la consultation porte sur les seuls 1500 employés concernés. Mais pour la justice l'accord concernait le comité d'établissement donc la consultation a bien concerné tous les employés de la maintenance, aussi bien ceux concernés par la modification que ceux qui ne l'étaient pas.

Comment se sont déroulées la campagne et l'élection ?

Une vraie campagne digne des élections professionnelles a été mise en place afin de convaincre tous les employés, même ceux qui n'étaient pas concernés, d'aller voter. Cette question a suscité un débat au sein du syndicat. Le vote des salariés non concernés par l'accord a fait courir un risque d'instrumentalisation et de division au sein du personnel. Nous ne sommes pas rentrés dans ce jeu-là.

Malgré tout, la campagne a porté ses fruits puisque le projet a été repoussé à une large majorité. 76 % des 4000 employés de RTE maintenance se sont déplacés pour aller voter et 70,8 % ont rejeté le projet de la direction et des syndicats minoritaires.

Sans rapport de force dans l'entreprise l'accord soutenu par les syndicats minoritaires et la direction aurait été adopté sans broncher. Dans le privé comme dans le public ce type d'expérience peut nous arriver à tous car leur seul but est de tirer vers le bas les rémunérations.

À RTE comme dans l'ensemble de la branche des Industries Électrique et Gazière, nous appelons à participer massivement aux manifestations organisées le 12 septembre 2017.

LE MARDI 12 SEPTEMBRE

– Je propose, j'agis pour le progrès social –



LOI TRAVAIL XXL

DISCRIMINATION
INJUSTICE CAC40
RACISME
PRECARITE
TRAVAILLEURS PAUVRES
BAS SALAIRE
DIVIDENDES
BURN OUT
CHÔMAGE NO FUTUR

Proposer, agir pour
le progrès social.

Toutes et tous en grève et dans la rue

LYON - 11h30

Manufacture des Tabacs - Place Bellecour

VILLEFRANCHE - 17h

Place des Arts