



Edito	page 1
La maternité de Vire vivra	page 2
Chômage, il y a urgence	page 3
Les éboueurs de Caen la mer nous ouvrent la voie	page 3
Nucléaire : la pédagogie de la catastrophe	page 4
Refondation de l'école : pas comme ça !	page 5
L'ANI - analyse de l'Union syndicale Solidaires :	page 6
Elections professionnelles à la CAF du Calvados	page 8
Agenda des rencontres à ne pas manquer	page 8

EDITO

Le dernier Accord National interprofessionnel signé conjointement par les organisations patronales et des syndicats de salarié(e)s qui sont, de fait, minoritaires, au delà de son contenu inique, renvoie à plusieurs questions fondamentales pour renforcer un syndicalisme de lutte, à la hauteur des enjeux, émancipateur.

La CFDT confirme sa volonté d'incarner un syndicalisme d'accompagnement social qui a intégré le discours que pour résoudre la crise, point d'autre solution que d'accepter une austérité imposée qui lamine les droits sociaux, dans l'attente de jours meilleurs de plus en plus hypothétiques, niant ainsi que la lutte de classes est bien le fondement du libéralisme.

Ce positionnement, partagé par la CFTC et la CGC, démontre les limites de la recherche d'une unité syndicale qui reposerait sur le seul principe de répondre à l'aspiration populaire, transformant ainsi cet espoir en mythe.

Le refus des confédérations CGT Force ouvrière de signer le texte démontrent, s'il en est besoin, qu'une résistance est possible et que celle-ci doit se construire autour de ceux et celles qui se réclament d'un syndicalisme de transformation sociale, et qui considèrent que, si crise il y a, c'est une crise d'un système économique qui privilégie un partage des richesses au profit d'une classe, qui de plus est en pleine réorganisation interne.

Pour autant, si nous pouvons nous féliciter du positionnement de ces deux grandes confédérations, nous devons prendre en compte les débats qui traversent chacune.

Ainsi, au lendemain de la signature de l'ANI, Force Ouvrière approuvait l'accord de compétitivité proposé par le PDG de RENAULT.

La CGT, qui verra renforcée sa place d'organisation incontournable dans le paysage syndical français avec les nouvelles règles de représentativité qu'elle a imposées avec la seule CFDT et le blanc seing de SARKOSY, est multiple dans sa conception du syndicalisme. Faute de courage politique, elle tangué, à travers ses fédérations et ses syndicats, entre un syndicalisme d'accompagnement, -renforcée dans cette

conception par son adhésion à la Confédération Européenne, et un syndicalisme de transformation sociale porté par ses équipes les plus combatives.

Même à la CFDT, des contradictions perdurent, malgré la « rénovation » à marches forcées menée en son sein depuis plus de trente ans : Témoins, entre autres, le combat exemplaire mené par son leader à ARCELOR-MITAL ou la présence de ses adhérents de SANIFOR et d'autres entreprises dans les cortèges du 05 Mars, première riposte à l'ANI.

La première question est donc bien comment dépasser l'aspiration à l'unité portée par les luttes pour faire partager par les équipes les plus combatives la nécessité de recomposer le champ syndical autour d'un projet -partagé- de transformation sociale ? La réponse se trouve sans doute dans la recherche d'une unité, non pas sur le dénominateur le plus étroit, mais autour d'une plate forme revendicative qui dépasse le donnant-donnant, le gagnant-gagnant, vastes marchés où les salarié(e)s, les précaires sont les dindons.

La seconde, est comment dépasser notre isolement relatif qui trouve son origine dans notre taille insuffisante, notre absence dans des secteurs prépondérants du salariat ? Seule une volonté opiniâtre de développement et d'implantation donnera la force nécessaire pour faire partager nos solutions par le plus grand nombre et donner corps à notre volonté de recomposer le mouvement syndical et lui faire renouer avec sa tradition de confrontation avec la classe dominante.

La troisième est comment démontrer que nos revendications sont dans le champ du réel ? Il nous faut démontrer sans cesse le discours ambiant et combattre pied à pied dans nos interventions, nos tracts, l'idée insidieuse que la crise serait inéluctable. Son évocation n'a pour seule fonction que d'imposer dans les esprits l'austérité, destructrice des droits sociaux.

Alors que le gouvernement s'apprête à répondre aux exigences du MEDEF et des actionnaires de déstructurer encore les retraites, il sera fondamental que SOLIDAIRES se mette en ordre de marche et trouve dans l'action déterminée réponses à ces questions.

Une maternité sur cinq a été fermée, ces douze dernières années en France.
**Plus de 600 manifestant(e)s pour crier et chanter dans les rues de VIRE:
...SUFFIT LA CASSE, La Maternité de VIRE VIVRA !!**

Le projet de fermeture de la maternité de VIRE remonte à l'ère SARKOZY et est repris sous la présidence de HOLLANDE. Il s'inscrit dans la volonté de restructurer le secteur hospitalier avec pour seule logique, la logique comptable, au détriment de l'intérêt des populations, de l'emploi, des dynamiques locales.

Celles-ci reposent sur un tissu de services publics qui favorise le développement économique, l'emploi, l'aménagement du territoire. Elles sont mises à mal depuis trop longtemps avec les fermetures orchestrées des bureaux de poste, des perceptions, des écoles, des services hospitaliers....La désertification planifiée : combien d'emplois supprimés dans le privé et le public ?



C'est pour refuser cette logique, que Solidaires et le syndicat Santé social du Calvados ont appelé avec la Coordination Nationale des Comités Défense des Hôpitaux et Maternités de Proximité et du collectif Notre Santé en Danger (*dont la fédération SUD Santé Sociaux est membre fondateur*), le 23 MARS à VIRE à un rassemblement pour sauver la maternité, mais également les services publics, les dynamiques locales et l'emploi. Cette action, qui prend une dimension nationale, -ce serait la première maternité fermée depuis le changement de majorité-, s'appuie sur une véritable mobilisation locale portée par un collectif très large qui a pris nombre d'initiatives dès qu'a été annoncé les risques de fermeture.

L'Agence régionale de Santé (l'ARS) fait soufflé le chaud et le froid. Après avoir annoncé en Janvier que le service sera maintenu sous condition de recrutement de gynécologues, ce qui semblait être résolu, elle a confirmé la fermeture avec pour seule perspective la mise en place d'une centre d'obstétrique péri et post natal. De fait, elle organise la pénurie des postes en exigeant un peu plus de « garanties » à chaque fois qu'un(e) spécialiste présente sa candidature, ou en supprimant des postes d'infirmières anesthésistes, indispensables à la continuité de service. Elle joue ainsi l'essoufflement qui devient, hélas, perceptible.

Cette casse du service public hospitalier a été renforcée par la loi BACHELOT. Mais elle remonte à la mise en place dans les années 90 de la tarification des soins qui a asséché les finances de certains services et hôpitaux au profit d'autres, avec pour volonté d'une part de privilégier le secteur privé (*le marché de la santé doit être libre comme le préconisait l'Organisation Mondiale du Commerce et son avatar, l'AMI*) et d'autre part de mettre en place une carte des services hospitaliers afin de favoriser les grands centres au détriment de la proximité. Le pendant a été la mise en place des Agences régionales (ARH), -ancêtres des ARS-, qui avaient pour fonction de mettre en œuvre ces cartes sanitaires et ces nouveaux modes de gestion exclusivement comptable.

L'exemple de VIRE s'inscrit donc dans un combat autour de la conception de l'aménagement du territoire : Favorise-t-on le développement local ou l'émergence de centres très urbanisés au détriment de la ruralité et des petites villes ?



Chômage, il y a urgence



Le mercredi 13 février 2013, Djamal Chaar, demandeur d'emploi, s'est immolé devant le Pôle Emploi de Nantes. Ce drame n'est, malheureusement, pas pour nous une surprise.

Nous avons mené une enquête auprès de plus d'une centaine de demandeurs d'emploi de l'agglomération caennaise. Nous voulions mesurer si les problèmes rencontrés par les demandeurs d'emploi qui nous contactent sont des cas exceptionnels, comme le dit sans arrêt Pôle Emploi.

Les thèmes principaux de notre enquête :

- l'accueil physique des demandeurs d'emploi
- informations fournies aux demandeurs d'emploi sur leurs droits
- les difficultés rencontrées
- la confiance des demandeurs d'emploi dans le service public de l'emploi.

Entre un quart et un tiers des demandeurs d'emploi nous font part de leurs difficultés avec Pôle Emploi. Ce chiffre, malgré les limites techniques de notre enquête, est suffisamment significatif de l'inadéquation des règles de Pôle Emploi par rapport aux besoins des chômeurs.

Trois quart des réponses font apparaître un manque total de confiance envers Pôle Emploi.

Ces deux éléments devraient impliquer des réformes de fond du fonctionnement de Pôle Emploi. C'est ce que les associations nationales ont voulu porter auprès du ministre le 15 mars. C'est ce que nous espérions faire auprès du directeur régional de Pôle Emploi qui lui, pour la deuxième fois, a refusé de nous rencontrer. Dans l'un et l'autre cas c'est le mépris vis à vis des associations de chômeurs. Dans les deux cas c'est fermer les yeux devant les difficultés, la souffrance, les drames vécus par les chômeurs. Michel Sapin et Pôle Emploi se réfugient dans la « technicité » et ne prennent pas en compte la détresse sociale profonde. C'est sans doute pour cela qu'ils refusent les mesures d'urgence que nous réclamons, en particulier l'arrêt des radiations et un moratoire immédiat sur les indus.

Il est urgent que salariés, avec ou sans emploi, s'unissent pour dire qu'ils ne se résignent pas à ce que le travail génère souffrance physique et psychologique pour les salariés dans les entreprises pendant que ceux qui en sont privés sont conduits au désespoir, à la misère et à la précarité.



Précarité, pénibilité, temps de travail, Les éboueurs de Caen la mer nous ouvrent la voie !

Depuis septembre 2012, Sud et la CGT réclamaient régulièrement une négociation à propos de la réorganisation de la régie de collecte. La collectivité refusait toute discussion. Après 2 préavis de grève, le dialogue social n'est toujours pas possible.

Alors, l'ensemble des agents de collecte de Caen la mer décident de manifester devant le siège de l'agglomération pendant le Comité Technique Paritaire (CTP) du 18 décembre. Les élus Sud et CGT se sentent soutenus par les agents en colère qui n'hésitent pas à interrompre le CTP pour finalement l'envahir et demander de vive voix à nos politiques de ne pas faire la réorganisation de cette manière là. Le pouvoir ne vacille pas : on ne change rien, circulez il n'y a rien à voir ! Seuls les élus SUD et la CGT votent contre ce projet de réorganisation ! Ecœurés par ce mépris, Sud quitte le CTP pour rejoindre les agents qui bloquent la déchèterie

de Colombelles.

SUD et la **CGT** décident de passer à la vitesse supérieure et déposent un préavis de grève illimitée dès le jeudi 20 décembre. Tous les agents laissent les bennes au dépôt et vont bloquer dès 6h30 un des accès du centre commercial Mondeville 2.

Dès que vous vous attaquez à l'économie, les choses bougent vite. Et encore plus quand les médias relaient l'information (France 3 Basse-Normandie, Ouest-France, Liberté etc.). L'agglomération décide alors de négocier et change radicalement de ton!

Le vendredi 21 décembre, les camions ne sortent toujours pas pour maintenir la pression afin d'avoir des garanties supplémentaires sur les précaires et des propositions fermes.

Ce qui a été gagné :

- Réduction du temps de travail à moins de 32h par semaine pour prise en compte de la pénibilité.
- Jours fériés rattrapés : payés et récupérés
- Embauches prioritaires des contractuels : titularisations, mensualisation, contrats longs... (*discussions en cours*)
- Egalité de traitement entre agents titulaires et non-titulaires

Cette lutte est exemplaire à bien des égards. Pendant deux mois et demi, un travail a été effectué entre les syndicats SUD et CGT et les agents. Nous avons tous ensemble élaboré des revendications qui au départ n'étaient pas forcément acceptées par tous notamment la fin du fini-parti. Le fini parti c'était quand toutes les poubelles de la tournée étaient ramassées, l'agent pouvait rentrer chez lui peu importe l'heure. S'il fonçait sans respecter les gestes et postures, il rentrait chez lui avant l'heure. Au bout de quelques années il était complètement cassé : longue maladie, inaptitude au travail, voire mort précoce. S'il travaillait normalement, il rentrait tard chez lui et travaillait plus de 12h par jour d'où l'importance de la réduction du temps de travail.

Les agents titulaires et non titulaires ont répondu présents et n'ont pas hésité à se mettre 3 jours en grève.....pour gagner ! La pression sur les négociations a été maintenue jusqu'au bout, tant les agents étaient déterminés et sûrs de la justesse de leur combat. Quand les salariés s'unissent, au delà de leurs divergences, qu'ils sont acteurs de leur lutte, qu'ils font confiance à leurs porte-paroles qui les consultent à chaque décision, alors la victoire est belle !

Nucléaire : la Pédagogie de la catastrophe ?

Procès de militants antinucléaires, le 4 mars à Caen

En face la préfecture de Caen, près de 200 citoyens se sont rassemblés de manière festive (*pique-nique, musique...*) pour soutenir les sept militants du groupe d'action non violente antinucléaire (*Ganva*) qui étaient jugés en appel pour avoir bloqué un train de déchets nucléaires en s'enchaînant sur les rails le 5 novembre 2010 pendant presque 4 h. En janvier 2011, le tribunal de Caen les avait condamnés à un mois de prison avec sursis, des amendes de 1 000 € à 1 500 €, ainsi qu'à 20 000 € de dommages et intérêts à la SNCF. Leurs avocats contestent ces peines.

«C'est grave de désobéir à la loi, mais encore plus grave de ne rien faire quand l'intérêt commun est en jeu» a déclaré un militant.

Manifestation nationale « chaîne humaine », le 9 mars à Paris

Environ 20 000 personnes ont formé une vaste chaîne humaine, depuis le quartier de la Défense où se trouvent les sièges des grandes sociétés, jusqu'au ministère de l'économie. Les milliers de manifestants ont encerclé des «lieux de pouvoir» qui contribuent à promouvoir l'énergie nucléaire, comme l'Assemblée et le Sénat, des ministères, l'Autorité de sûreté nucléaire (ASN), les sièges d'EDF et d'Areva et des banques.

Coordonnée par le réseau "Sortir du nucléaire", cette chaîne humaine était destinée à "envoyer un message d'indignation aux décideurs" ainsi qu'un message de solidarité au peuple japonais. "Nous demandons la fin du nucléaire civil et militaire, et notamment l'arrêt de toutes les centrales nucléaires de plus de 30 ans. Une vingtaine des 58 réacteurs nucléaires français ont plus de 30 ans.", a déclaré le porte-parole du réseau, P Duflos.

Une dizaine de députés EELV, des représentants du Parti de gauche, du NPA, CAP21 et des syndicats Solidaires comme Sud-rail participaient entre autres à la mobilisation.

Manifestation à Tokyo, le 9 mars

Des milliers de manifestants dont des résidents de la région de Fukushima ont manifesté pour

exiger l'abandon rapide du nucléaire. Les manifestants ont appelé le 1er ministre japonais à ordonner le démantèlement de toutes les centrales nucléaires du pays. Environ 80% de la population est opposée au nucléaire.

Sondage IFOP pour Dimanche Ouest-France du 10 mars.

Il indique que 42 % des Français se disent inquiets à propos des centrales nucléaires sur le territoire national. Ils étaient 56 % en avril 2011, deux semaines après l'accident de Fukushima.

Rappel, en 2012, un première chaîne humaine avait été organisée entre Lyon et Avignon rassemblant 60.000 personnes selon les organisateurs et 31.000 selon la police.

Accident nucléaire en France, conséquences économiques, sociales et politiques.

Une étude de l'IRSN publiée récemment chiffrait le coût par réacteur exposé à 780 milliards d'euros (*budget de l'état environ 430 milliard pour 2013*). Mais avant l'irradiation de la population et la contamination de l'environnement, le premier danger serait d'ordre social et politique : l'effondrement de l'Etat. Le gouvernement se trouverait alors face à un choix : déplacer la population et l'indemniser ou laisser une grande majorité de la population sur place afin d'éviter la faillite et l'effondrement de l'Etat.

En effet, au Japon, dans la zone touchée par le panache radioactif, en dehors d'un cercle de 20 km, c'est l'abandon de la population qui prévaut : elle n'a pas été évacuée. Elle est restée dans les villes et les campagnes contaminées. L'état a réévalué fortement les seuils minima de contamination acceptables pour la santé afin de ne pas évacuer au-delà du cercle des 20 km.

Pédagogie de la catastrophe ?

Après Tchernobyl, Fukushima certaines conclusions se sont imposées qui rendent obsolètes tous les débats sur le coût du mégawatt électronucléaire et sur la sûreté de fonctionnement des centrales nucléaires. Mais, le gouvernement et une majorité des français n'ont toujours pas tiré les enseignements de la catastrophe de Fukushima.

PAS COMME ÇA !

- 4 journées de classe de 5h30 maximum + ½ journée de 3h30 maximum, de préférence le mercredi matin,
- l'aide personnalisée est remplacée par des Activités Pédagogiques Complémentaires (APC) à hauteur de 36h par an et qui seront définies par le conseil des maîtres ou par les communes dans le cadre d'un Projet Educatif Territorial (PET).

CE DONT NOUS NE VOULONS PAS

- des dispositifs inefficaces et stressants non remis en cause : LPC, évaluations nationales...
- des fichiers liberticides (*mis en cause par la CNIL auprès du ministère*) toujours en place,
- des programmes inadaptés et toujours aussi lourds et indigestes,
- des journées aussi longues qu'actuellement, amplitude journalière inchangée
- toujours des personnels précaires (EVS/AVS) non formés et sans statut pour accompagner les élèves en situation de handicap,
- des manques flagrants en matière de RASED (*comment recréer des réseaux complets de RASED avec 14 postes supplémentaires à la rentrée 2013 dans le Calvados quand on sait que 47 postes ont été supprimés l'année passée ?*),
- **aucune garantie sur la qualité de la prise en charge péri éducative pour les enfants après la classe et l'assurance de nombreuses disparités selon les communes.**

Le Projet Educatif Territorial (PET) aura la main sur le Projet d'école. Nos choix pédagogiques n'ont pas à dépendre de volontés politiques locales. Ce ne sont pas non plus aux collectivités territoriales de décider des moyens accordés aux écoles dépendant de l'éducation prioritaire.

C'est pourquoi SUD Education revendique l'abandon de la réforme qui met encore plus à mal l'égalité du service public d'éducation sur l'ensemble du territoire, avec un désengagement de l'Etat aux dépens des collectivités territoriales. L'Education doit rester Nationale.

CE QUE NOUS VOULONS

Pour une réforme des rythmes scolaires qui soit pertinente dans l'intérêt des enfants (refus des rythmes fous, du stress, de la fatigue liée aux classes surchargées) tout en améliorant les conditions de travail des salarié-e-s, nous exigeons :

- le recrutement du nombre nécessaire d'enseignant-e-s titulaires pour assurer la mise en place effective du dispositif « plus de maîtres que de classes »,
- la réduction du nombre d'élèves par classe, notamment en maternelle,
- l'augmentation des dispositifs d'aides et la reconstruction complète des RASED,
- une véritable formation et un vrai statut (fonctionnaire) pour les personnels EVS et AVS afin d'assumer pleinement leur principale mission qui est l'accompagnement des élèves handicapé-e-s,
- des garanties concernant l'équité de traitement des élèves lors de la mise en place des activités péri éducatives qui doivent être assurées par des personnels sous statut,
- la diminution significative de la journée de classe et des amplitudes horaires,
- un calendrier annuel qui respecte le rythme des enfants avec une alternance régulière entre congés et périodes travaillées,
- une semaine comportant 9 demi-journées,
- la suppression des dispositifs inefficaces, fatigants et stressants (LPC, évaluations nationales, APC...),
- la suppression des fichiers liberticides,
- la titularisation immédiate et sans condition de tous les personnels précaires,
- l'augmentation de nos salaires.

Accord « Compétitivité des entreprises et sécurisation de l'emploi » : l'analyse de l'Union syndicale Solidaires



1/ Accord maintien de l'emploi (article 18)

Il s'agit de généraliser, en cas de baisse d'activité, la possibilité par accord majoritaire des organisations syndicales, entreprise par entreprise, de moduler, d'augmenter le temps de travail et/ou de baisser les salaires sur une période de deux ans. L'engagement de maintenir l'emploi pour une durée égale à l'accord est aussitôt contredit dans l'annexe 18 (article 10) qui stipule que l'employeur peut déroger à cet engagement au cas où la situation économique se détériore. Comme l'a montré l'expérience de Continental à Clairoix (Oise), les sacrifices des salarié-es se traduiront au final par des licenciements.

En cas de refus du/de la salarié-e des mesures prévues par l'accord, la rupture de son contrat de travail qui en résulte est un licenciement économique non contestable car l'accord majoritaire lui confère une cause réelle et sérieuse. L'employeur se voit ainsi déchargé de toutes obligations légales et conventionnelles liées au licenciement économique tant sur le plan des respects de procédures collectives que sur le plan individuel (*notamment le reclassement*).

Concernant la soit-disante contrepartie en terme de restriction des dividendes versés aux actionnaires, qui peut croire qu'elle sera effective ?!

Quant à la clause de « retour à meilleure fortune », évoquée à l'article 11 de l'annexe 18, qui permet en théorie de revenir sur l'accord d'entreprise, seuls les employeurs auront le pouvoir de l'apprécier...

2/ Licenciement collectif et Plan de sauvegarde l'emploi /PSE (Articles 20, 21, 23)

De la même manière, dans le cadre d'un accord majoritaire ou d'une homologation administrative par la Direccte (*Direction régionale du travail*), les employeurs seront exonérés de certaines obligations légales de la procédure de licenciements économiques. Le recours à un accord ou à une homologation est à la discrétion des employeurs. Dans les entreprises d'au moins 50 salarié-es, la procédure des licenciements de 10 salarié-es ou plus peut déroger aux dispositions du Code du travail concernant la possible durée de consultation du CE grâce à des délais préfixés non susceptibles de suspension ou de dépassement (2 mois jusqu'à 99 salarié-es, 3 mois de 100 à 249 salarié-es, 4 mois au-delà). Idem pour le délai des actions en contestation par les salarié-es qui sont considérablement raccourcis : 12 mois après la notification du licenciement.

La Direccte, elle aura 21 jours pour se prononcer. Sa non réponse vaut acceptation et en cas de refus motivé de celle-ci, l'employeur peut soumettre un nouveau document. L'intervention de la Direccte n'est en aucun cas une garantie pour les salarié-es, notamment au vu du manque d'effectifs dans les Directions du travail.

Pour l'ordre des licenciements, à défaut d'accord de branche ou d'entreprise, l'employeur pourra privilégier le critère de la compétence professionnelle, critère totalement subjectif, sans tenir compte des critères sociaux légaux actuels qui prennent en compte la situation personnelle des salarié-es. Seule la durée des congés de reclassement se voit légèrement améliorée, passant à 12 mois au lieu de 9.

3 / Mobilité interne (Article 15)

Dorénavant la mobilité interne pourrait être organisée sans aucune borne si un accord d'entreprise ne les précise pas puisque l'accord interprofessionnel ne fixe aucune limite (nombre de kilomètres, temps de transport).

Cet accord d'entreprise peut être conclu selon les règles « ordinaires » du droit collectif (*accord non majoritaire*), avec l'impossibilité de recours au juge pour apprécier la modification du contrat de travail, l'employeur aura d'autant les mains libres... Les employeurs seront une nouvelle fois exonérés des obligations légales et conventionnelles attachées au licenciement économique puisque tout refus du/de la salarié-e d'une clause de mobilité prévue sera sanctionné par un licenciement pour motif personnel. Jusqu'à présent, c'était le juge qui appréciait le caractère de modification principale de la clause du contrat de travail dorénavant ce serait une négociation qui délimiterait ce caractère.

4/ Les procédures de contentieux judiciaires - (articles 25, 26)

Pour la contestation des licenciements au tribunal de prud'hommes, le texte privilégie le recours au Bureau de conciliation où sera négociée l'indemnité forfaitaire versée au salarié avec un plancher de 2 mois de salaire et un plafond de 14 mois, selon l'ancienneté. A défaut de conciliation, l'affaire est portée devant le Bureau de jugement. Les signataires prennent la responsabilité de se limiter à la procédure de conciliation, ce qui répond aux exigences du patronat qui ne supporte pas que 71 % des jugements prudhommaux soient favorables aux salarié-es. Le délai de prescription du recours devant les juridictions en contestation de rupture du contrat de travail est ramené à 24 mois, il était auparavant de cinq ans. Le délai en cas d'action en paiement de salaire est ramené de cinq à trois ans.

5/ Les CDD et les contrats travail intermittents - (articles 4, 22)

L'accord préconise l'augmentation des cotisations patronales d'assurance chômage de 7 % pour les CDD de moins d'un mois et de 5,5 % pour les CDD de 1 à 3 mois. Les CDD d'usage (*hôtellerie, centres de loisirs, instituts de sondage...*) de moins de trois mois bénéficieront d'un taux réduit à 4,5 %. Les CDD conclus pour remplacement d'un salarié absent et les contrats saisonniers sont exclus.

Ces derniers sont souvent d'1 mois seulement et surtout ils ne donnent pas lieu à la prime de précarité de 10 %. La majoration ne sera pas non plus appliquée lorsqu'un CDI fera suite au CDD. Par ailleurs, les agences d'intérim n'étant pas concernées, la précarité « intérimaire » va se développer.

Le MEDEF a aussitôt exigé en contrepartie l'exonération des cotisations patronales pendant trois mois au-delà de la période d'essai pour toute embauche en CDI d'un jeune de moins de 26 ans. Ces exonérations s'ajoutent à celles déjà prévues dans les contrats de génération : c'est tout bénéfique pour le patronat !

Rappelons que les CDD de moins d'un mois étaient illégaux dans le passé et que l'idée d'un quota maximum de CDD (par exemple de l'ordre de 5%), a été rejetée. Au final, ce n'est que le quart des contrats courts conclus chaque année qui sera taxé. Cela représente 110 millions d'euros à la charge du patronat. Mais au bout du compte, ce dispositif se traduira par un solde positif de 40 millions en faveur du patronat puisque les exonérations pour le CDI jeunes sont estimées à 150 millions de cotisations (*représentant autant de recettes perdues pour l'assurance-chômage*).

Le contrat de travail intermittent sera autorisé pour les entreprises de moins de 50 salarié-es (*dans trois branches précisées dans les annexes de l'accord*), alors qu'il était jusqu'à présent limité aux métiers liés à la production culturelle, ou des fêtes foraines. Le temps de travail est annualisé et librement fixé par l'employeur.

C'est encore une mesure qui va aggraver la précarité

6/ Le temps partiel (article 11)

Plus de 80 % des salariés-e à temps partiel sont des femmes. Le strict encadrement de celui-ci, sa limitation et le retour au contrat de travail à temps complet comme norme, auraient permis de faire reculer les inégalités professionnelles et salariales entre les femmes et les hommes. Or, l'accord se contente de renvoyer à des négociations de branche en donnant seulement quelques lignes directrices. Il fixe la durée minimale de temps de travail à 24h par semaine (*20h précédemment*) mais l'accompagne de dérogations qui rendront cette limite inefficace dans les faits...

Il prévoit une majoration de 10 % des heures complémentaires, dès la première heure et jusqu'à ce que leur nombre atteigne le dixième de la durée prévue au contrat de travail. C'est un léger mieux par rapport à la loi qui ne prévoit actuellement qu'une majoration de 25 % des heures complémentaires comprises entre le dixième et le tiers de la durée du contrat.

L'accord ajoute une mesure, auparavant rejetée par le juge ou l'inspection du travail, dite des avenants temporaires ou complément d'heures. Les employeurs pourront aisément faire pression pour que les salarié-es acceptent des avenants augmentant temporairement leur temps de travail. L'objectif de l'employeur est de se dégager des limites fixées par la loi sur les heures complémentaires et leur paiement, et d'accroître la flexibilité du temps partiel.

7/ Mobilité volontaire sécurisée (article 7)

Ce droit à une période de mobilité volontaire dans une autre entreprise sera autorisé dans les entreprises de plus de 300 salarié-es et pour ceux/celles ayant deux ans d'ancienneté. Il faut l'accord de l'employeur et un avenant au contrat de travail. Le/la salarié-e ne peut revenir dans son entreprise d'origine avant la fin de la période fixée dans l'avenant, sauf commun accord des parties. Si le/la salarié-e ne souhaite pas revenir dans son entreprise d'origine, le contrat de travail est rompu et c'est assimilé à une démission : l'entreprise se dégage ainsi des obligations légales et conventionnelles liées au licenciement économique et rien n'est précisé sur les droits maintenus ou non (*ancienneté, salaire, qualification*) des salarié-es restant dans l'entreprise d'accueil. L'exemple des ruptures conventionnelles qui sont souvent des licenciements déguisés montre à quel point le patronat sait détourner des mesures de leur objectif. Gageons qu'avec ce dispositif, il en sera de même...

8/ Les droits rechargeables à l'assurance chômage (article 3)

Ce sont les prochaines négociations UNEDIC qui transposeront les directives de l'accord. Les droits rechargeables consistent à garder le reliquat des allocations chômage non utilisées et à l'ajouter aux futures allocations en cas de nouvelle perte d'emploi. Le financement de cette mesure est évalué à 675 millions d'euros mais l'accord précise que les comptes de l'UNEDIC doivent être « équilibrés ». En clair, pour financer ces droits rechargeables, le MEDEF compte bien imposer une baisse générale des droits actuels des chômeurs/ chômeuses (*avec la dégressivité des allocations par exemple*)...

Pour certain-es chômeurs/chômeuses bénéficiant d'un contrat de sécurisation professionnel (CSP) à la suite d'un licenciement économique, avec un accompagnement renforcé par Pôle Emploi, une prime de 1000 euros leur sera attribuée. Ils doivent pour cela être au chômage depuis au moins six mois, suivre une formation et avoir épuisé leurs allocations avant la fin de la formation.

Sans entrer dans les détails, la pseudo-aide au logement pour les primo-entrants sur le marché du travail et les salarié-es précaires, n'est dotée que d'une enveloppe globale dérisoire face aux besoins en la matière.

9/ La généralisation de la complémentaire santé - (articles 1, 2)

Les négociations dans les branches ne commenceront qu'en avril 2013 et l'obligation de mise en place ne sera effective qu'en janvier 2016. Elles concerneraient environ 3,5 millions de personnes. Les employeurs pourront choisir les organismes prestataires dont les assurance privées qui voient là un marché juteux. Ces contrats n'assureront qu'un panier de soins minimum, loin de couvrir toutes les dépenses de santé. En réalité, cette avancée s'inscrit dans une dégradation générale des remboursements de santé.

La prise en charge sera partagée à 50/50 entre employeurs et salarié-es, alors qu'auparavant la part patronale était de 57 % quand elle existait. Cette mesure, mise largement en avant par les signataires, est loin de répondre à la nécessité de refonder l'assurance maladie pour permettre à l'ensemble des salarié-es, chômeurs/chômeuses, précaires et retraité-es de pouvoir se soigner convenablement.

Les salarié-es couverts par un accord collectif de couverture santé bénéficieront d'une durée de douze mois (neuf mois précédemment) de conservation de ces droits, sauf ceux et celles n'ayant pas assez d'heures pour bénéficier des allocations chômage et les démissionnaires.

10/ Les droits des Institutions représentatives du personnel (articleS 12, 17)

Ce ne sont pas les sièges supplémentaires octroyés aux représentant-es des salarié-es dans les conseils d'administration ou les conseils de surveillance des grands groupes qui contrebalanceront les attaques contre les droits des CE contenues dans l'accord. La représentation des salarié-es dans les instances de direction existe déjà. Elle est obligatoire dans toutes les entreprises disposant d'un CE. Les représentant-es auront voix délibérative mais leurs voix compteront-elles réellement ? L'accord stipule qu'il y a incompatibilité des mandats d'administrateurs avec tous les autres mandats (*CE, DP, CHSCT, Délégué syndical*) : c'est un droit de regard problématique des entreprises sur les choix et le fonctionnement des syndicats.

Sur le droit à l'expertise des CE (*barème, délais, prise en charge budgétaire*), l'accord entérine des reculs pour les représentant-es des salarié-es. Pour les CHSCT, en restaurant une seule expertise et une seule consultation de la « coordination » des CHSCT, c'est toute une jurisprudence qui est désavouée. La base de données unique est un marché de dupe : elle limite à une information/consultation unique alors que le Code du travail prévoyait la possibilité de nombreuses consultations. L'employeur peut imposer une obligation à la confidentialité.

Les employeurs auront un délai d'un an pour la mise en oeuvre des obligations complètes liées au seuil des effectifs (soit 11 salarié-es et plus ou 50 salarié-es et plus pendant douze mois consécutifs ou non au cours des 36 derniers mois) et un délai de trois mois pour organiser les élections des DP et/ou CE liées à ce franchissement de seuil du nombre de salarié-es. Le patronat peut ainsi jouer la montre pour ne pas mettre en oeuvre les obligations liées au nouveau seuil du nombre de salarié-es. Et faudrait-il aussi que les moyens soient pris pour que ces contraintes soient mises en oeuvre réellement dans les entreprises !



COMITE D'ENTREPRISE :

Collège « CADRES »
Liste SUD : 11,20 %
Liste CGT : 53,44 %
Liste FO : 35,34 %

Collège « EMPLOYES »
Liste SUD : 38,73%
Liste CGT : 29,12 %
Liste FO : 32,13 %

2 élus SUD titulaires employés
1 élu cadre & 1 élu employé
2 élus employés

DELEGUES DU PERSONNEL :

Collège « CADRES »
Liste SUD : 15,65 %
Liste CGT : 53,91 %
Liste FO : 30,43 %

Collège « EMPLOYES »
Liste Sud : 45,10 %
Liste CGT : 30,56 %
Liste FO : 24,33 %

4 élus SUD titulaires employés
1 élu cadre & 1 élu employé
2 élus employés

Depuis la création de SUD en 2001, il y avait 2 organisation syndicales à la CAF (SUD et FO).

Il y avait 3 élus FO (1 cadre et 2 employés) & 3 élus SUD (3 employés) au CE.

En DP, il y avait (selon les années) 4 ou 5 élus employés SUD pour 3 ou 4 élus FO (dont "l'élue" dans le collège cadre).

Il y 3/4 mois, la CGT a monté une section en s'appuyant, en grande partie, sur les salariés de l'action sociale qui reste un secteur d'activité très important à la CAF de CAEN et où nous n'avons pas réussi à nous développer. Ceci explique la forte audience recueillie par la CGT dans le collège "cadres"

(nombre important de cadres dans l'action sociale) que ce soit en DP ou en CE, et ce, pour une première participation à ces élections depuis plus de 10 ans, .

Au niveau des employés, notamment au CE, l'élection d'un candidat CGT nous a fait perdre le 3ème poste. A noter qu'en supplantant à 6 voix près, nous passons 3 candidats.

Au niveau des DP, idem : l'élection d'un candidat CGT nous a fait perdre le 5ème poste.

SUD reste le syndicat majoritaire chez les employés
CGT a supplanté FO chez les cadres.

Des rencontres à ne pas manquer

Journée d'action contre L'Accord National Interprofessionnel
début avril

Forum social local dans le cadre de "l'Autre Sommet" d'Athènes
Samedi 25 mai à Colombelles

Meeting Emploi de Solidaires

Mercredi 29 mai à 14h - Bourse du travail à PARIS

7 avenue de Cambridge
CITIS
14 200 Hérouville St Clair

Téléphone : 02 31 24 23 36
Tarif com. locales : 08 79 03 13 95

Mel :
syndicatssolidaires-bn@orange.fr

Directrice de la publication :
Danielle Morvant

Mensuel
Prix public : 1 euro
Imprimé par nos soins

