

Si la CGT a choisi de contester le projet de Loi Macron en organisant des rassemblements et des initiatives sans attendre la fin du débat parlementaire, c'est bien parce que l'étude approfondie de ce texte fait ressortir un ensemble de reculs sociaux inédit dans sa cohérence et son ampleur.

Plusieurs articles de ce Flash Cadres N°716 apportent un éclairage sur un point spécifique rédigé à partir d'une appréciation collective des militants cadres de la CGT FAPT.

Pour aller plus loin, nous ne pouvons qu'encourager chaque cadre à prendre connaissance de tous les éléments argumentaires et d'analyse disponibles sur le site de la CGT (cgt.fr) et de son Ugict (ugict.cgt.fr). Plus près de nous, la concomitance avec l'échec des négociations sur le « dialogue social », de la réforme de l'inspection du travail et des prud'hommes, écrites par le gouvernement sous la dictée du MEDEF, démontre une volonté inextinguible du patronat d'imposer ses vues sur l'avenir du monde travail, d'éteindre toute velléité de contester et surtout de pousser à son extrême la course au profit en pulvérisant toute notion de droits et garanties collectives comme socle du progrès social. Autant de raisons pour que nous cadres, nous saissions de toutes les initiatives sur les thèmes des salaires, classifications, organisation et conditions de travail, retraite et protection sociale... pour faire entendre nos revendications.



Branche Poste

Négociations salariales à La Poste : agissons !

Quelques soient les statuts, que l'on soit contractuel-les ou fonctionnaires, dans tous les services, les postiers dénoncent des salaires qui stagnent depuis trop longtemps alors que le coût de la vie ne cesse d'augmenter. La Poste utilise la crise et se réfugie chaque année derrière le motif d'une faible inflation pour ne pas augmenter les salaires.

Pour la CGT, sortir de la crise, passe inévitablement par une rupture avec les politiques d'austérité. La seule solution, c'est l'augmentation des salaires et les créations d'emplois !

Alors, n'attendons plus, pour faire avancer nos revendications sur les salaires, mobilisons nous et soyons à l'offensive !

L'avenir des postiers, le retour !

La Poste recevait les organisations syndicales le 15 janvier sur le dossier « un avenir pour chaque postier ». Celui-ci avait été rejeté en septembre 2014 par les organisations syndicales représentant plus de 70% du personnel, de part la nocivité de son contenu, annonceur de destructions massives d'emplois et de mobilités forcées.

La Poste a enfin répondu à deux exigences de la CGT : elle revient à 3 accords distincts comme nous le demandons avec 3 négociations séparées : "L'avenir pour chaque postier", le complément de rémunération, les grilles indiciaires des fonctionnaires. Sur l'accord, "un avenir pour chaque postier" elle abandonne la notion de bassins de vie et de bassins d'emplois. Sur le complément de rémunération, elle répondrait enfin à l'égalité de traitement pour le complément poste entre fonctionnaires et droits privés. La CGT consulte ses instances avant de se prononcer sur une éventuelle signature de l'un ou l'autre des textes.

Branche Télécoms

Gagner les négos salariales pour et avec les cadres

Les négociations annuelles vont démarrer bientôt chez Orange, et sans doute sous l'auspice de la rigueur salariale. En effet, la direction mettra en avant le taux d'inflation de 0,1% pour augmenter les salaires à minima. Sachant que dans les années où l'inflation était plus élevée, elle mettait en avant la compétitivité ...

Donc in fine, la seule chose importante serait, selon la direction la modération salariale.

Et pourtant, un certain nombre de cadres sont encore rémunérés au-dessous du plafond de la sécurité sociale (38 040 € bruts annuels).

La CGT appelle les cadres à se mobiliser pour gagner ces négociations, et à répondre au questionnaire CGT sur les salaires qui vous parviendra dans les prochaines semaines.

Orange aux rencontres d'Options

Comment le numérique peut-il être un levier de progrès social, économique et environnemental ? Les technologies de la communication ont créé de nouvelles formes de travail. Quelles réponses apporter aux dérives du temps de travail ? Quelles répercussions sur la vie privée ? La question est prégnante, des dispositions doivent être prises, l'UGICT-CGT mène campagne pour le droit à la déconnexion et une réduction effective du temps de travail.

Les Rencontres d'Options et de l'UGICT-CGT du 28 janvier interrogent sur « Le numérique, l'entreprise et le travail : Quels impacts et quelles perspectives ? ». Parmi les invités citons P. Lamblin de l'APEC, C. Sauvajol-Riolland auteure de l'infobésité, V. Berthelot de la RATP, V. Dohna-Jäger d'IG Metal, B. Thieulin président du Conseil National du Numérique et Bruno Mettling DRH Group d'Orange.



Loi Macron : c'est NON !

International

Ouvert 7j/7 de 6h à minuit !

Voilà ce que les commerces pourront afficher, si le projet de loi porté par M. Macron va jusqu'au bout. Ce dernier propose de porter le nombre d'ouvertures dominicales de 5 à 12 par an, d'élargir les « zones commerciales » où l'emploi de salariés le dimanche sera désormais de droit, sans solliciter une dérogation. De créer des « zones touristiques » internationales qui en plus du travail dominical, serait autorisé jusqu'à minuit ! Si la loi passe, le Code du travail ne fixerait plus aucune contrepartie minimale pour les salariés, tout serait renvoyé aux accords de branche, d'entreprise, d'établissement...

Cette extension du travail du dimanche et de nuit constitue un grave recul social et restreint encore davantage le temps consacré à la famille, aux loisirs, au temps pour soi.

« Nouveaux pouvoirs de l'inspection », le come-back !

La réforme de l'Inspection du travail, retoquée au Parlement début 2014, revient via le projet de loi Macron. Après avoir supprimé 10% des postes de contrôle, le gouvernement veut maintenant laisser les employeurs voyous échapper aux tribunaux, en remplaçant des sanctions pénales par des amendes administratives qui seraient infligées (ou pas !) par le DIRECCTE, ou en créant une procédure de transaction pénale (plaider-coupable).

Et comme l'avait promis le candidat Hollande, la peine de prison actuellement prévue en cas de délit d'entrave sera supprimée au prétexte de ne pas effrayer les investisseurs étrangers. Et pourquoi ne pas supprimer le Code de la route ? Il risque bien d'effrayer les conducteurs étrangers !

Secret des affaires

S. Gibaud a déposé plainte en 2009 et contribué à ce qu'UBS soit mise en examen pour blanchiment et fraude fiscale. Une loi est votée en 2013 sur le droit d'alerte. Un projet de loi prévoit de punir quiconque prend connaissance, révèle sans autorisation ou détourne toute information protégée, au titre du secret des affaires, d'une peine de 3 ans de prison et de 375 000 € d'amende. La loi permet également la non-publicité des comptes annuels des sociétés. En introduisant cette disposition, la France anticiperait la transcription d'un projet de directive Européenne et deviendrait le 1er pays européen à pénaliser la divulgation d'informations à « valeur économique ». Prison pour les lanceurs d'alerte, syndicalistes et journalistes, impunité pour la finance ! Signez en ligne : MonEnnemiC'estla-Finance.fr.(Ugict.fr).

Victoire historique en Grèce !

Il faut saluer le résultat de ces élections qui ont révélé le besoin de changement en Europe pour en finir avec la politique de rigueur, sur le dos des populations, qui a conduit en Grèce et dans d'autres pays à l'apparition de conditions de vie scandaleuses. L'urgence est à un changement d'orientation politique de l'Union Européenne pour mettre fin aux diktats de l'austérité.

La victoire de Syriza pourrait donc accélérer fortement la remise en cause des règles obsolètes et insoutenables de cette politique qui se traduit par un rationnement des dépenses publiques, avec pour conséquence un délabrement de plus en plus notoire du service public.

Rejoignez l'Union Fédérale des Cadres CGT sur son site www.cgt-fapt.fr espace Cadres

Loi Macron : c'est NON !

Égalité

Faciliter les licenciements

Le projet de loi Macron, prévoit d'assouplir les règles de licenciements collectifs. En cas de redressement ou de liquidation judiciaire l'entreprise sera exonérée de la plupart des obligations prévues pour faciliter les reclassements.

Pour les licenciements de 2 à 9 salariés dans les entreprises de plus de 50 l'information et la consultation des représentants du personnel sont supprimées. Pour les grandes entreprises implantées dans plusieurs pays, il n'y aura plus d'obligation de chercher un reclassement en dehors du territoire national ! L'ordre des licenciements, repose aujourd'hui sur des critères objectifs : charges de famille, âge, handicap éventuel, ancienneté, qualité professionnelle.

Si ce projet était voté, le choix des licenciés serait à la seule discrétion de l'employeur.

Les prud'hommes au pas !

La justice prud'homale est rendue par des juges issus du monde du travail à parité entre employeurs et salariés. Les affaires sont jugées par les conseillers prud'homaux eux-mêmes.

Le projet de loi Macro prévoit la possibilité d'un envoi direct devant une formation présidée par un magistrat assisté de conseillers prud'hommes, transformant ainsi les juges prud'homaux en assesseurs sans réel pouvoir.

Or le jugement par les pairs, ayant une expérience concrète et pratique des relations de travail, est un élément essentiel de l'efficacité des prud'hommes.

C'est particulièrement important en section encadrement où les juges doivent savoir démonter les dossiers soigneusement construits pour justifier un licenciement mais aussi maîtriser les fonctions de l'encadrement.

Garantir la médecine du Travail

En vingt ans, le nombre de maladies professionnelles a été multiplié par 10 (50 000 par an). Les professionnels de la médecine du travail voient leur condition d'exercice de leur métier se dégrader alors que la santé et la sécurité du travail sont devenues un enjeu de société majeur.

La réforme envisagée dans la loi Macron risque d'être embarquée dans la loi Rebsamen sur les IRP et la durée du travail et ainsi faire passer un allègement des obligations de visite médicale d'embauche et périodique, et de supprimer l'avis de transformation ou de mutation de poste de travail pour adapter le travail à l'humain. Seul le suivi médical in situ peut garantir la connaissance des situations à risques.

Avec le collectif CGT des médecins du travail, militons pour l'adaptation du travail à l'humain, pour des services de santé renforcés, pour l'abandon des projets gouvernementaux.

40 ans de combat !

En 1975 la loi Veil qui dépénalisait le recours à l'avortement était promulguée. L'Institut National d'Etudes Démographiques dresse un bilan des interruptions volontaires de grossesse (IVG) dans l'Hexagone.

Si la législation a évolué, remboursement par la Sécurité sociale en 1982 et allongement du délai légal en 2001, elle n'a pas pour autant bouleversé les statistiques : 246 000 IVG en 1976, 210 000 depuis les années 2010.

En même temps, la fécondité des Françaises ne s'est pas effondrée, loin de là : 1,9 enfant/femme en 1976, près de 2 enfants en 2010. La loi « Hôpital Patients Santé Territoire » dite loi Bachelot a entraîné la fermeture, ces 10 dernières années, de 130 établissements où étaient pratiqués les IVG remettant en cause l'accès et donc le droit à l'avortement. Le droit des femmes à avorter n'est jamais acquis, c'est une conquête qu'il faut sans cesse défendre !