

décembre
2011

'A U B E
SYNDICALE

UD AUBE
la
cgt

Le lien
avec
les syndiqués

Vos sites

www.udcgt10.fr
www.cgt.fr
www.librairie-nvo.com
www.indecosa.cgt.fr
www.ancavtt.asso.fr

Vos contacts

► UD Aube :

7, rue Desguerrois
Tél. : 03 25 73 38 47
Fax : 03 25 73 84 27
E-mail :
udcgt10aube@orange.fr

Secrétariat :

Les lundis, mardis
et jeudis :
de 9 h 30 à 17 h
Le mercredi :
de 9 h 30 à 12 h
Le vendredi :
de 9 h 30 à 16 h

► UL Troyes :

Tél. : 03 25 73 49 40
Permanence :
mercredi : 10 h à 12 h
et 14 h à 16 h
Permanence conseil
du salarié :
jeudi : 14 h/17 h

► UL Romilly :

Rue de la Boule-d'Or
Tél. 03 25 24 75 82
Fax : 03 25 24 88 10
Port. : 06 64 52 96 83
E-mail :
ul.cgt.romilly@wanadoo.fr

► UL Brienne :

25 Rue Maréchal Valée
Tél. 06 63 19 90 97

► UL Bar/Seine :

Rue du Palais de justice

► UL Bar/Aube :

9 Rue du collège

► USR :

Tél. : 03 25 73 66 23
Secrétariat lundi :
de 14 h à 16 h 30
E-mail :
usrct.aube@orange.fr



Edito.

Cher(e)s camarades,

L'occasion m'est donnée de m'adresser à chaque syndiqué(e) pour cette dernière Aube syndicale de l'année, dans une période où les luttes sont nombreuses dans le département.

Au moment où j'écris ces lignes, ce sont les salariés de Manoir Industrie à Bar sur Aube qui sont dans la lutte à plus de 80 % de grévistes autour du triptyque « pouvoir d'achat, emploi, modernisation de l'outil de travail ».

Les chiffres du chômage pour notre département sont alarmants, autant que les perspectives de pertes d'emplois.

Cette crise dont les aubois(e)s ne sont en rien responsables, sert d'alibi au gouvernement pour mettre en place des plans de rigueur et d'austérité destructeurs d'emploi.

Comment relancer la croissance si on empêche le pouvoir d'achat des français ? Quelle croissance, pour qui, quel partage des richesses ? Au nom de quoi les salarié(e)s supporteraient à eux seuls 90% des efforts qu'il faudrait consentir.

Pour seule réponse on nous parle de règle d'or, une véritable supercherie qui s'avérerait en fait une chape de plomb pour les salarié(e)s, retraité(e)s et privé(e)s d'emploi du pays. Nous avons d'ailleurs construit un argumentaire sur le sujet, il est à votre disposition à l'Union Départementale.

Nous l'affirmons encore et toujours :

**Nous ne sommes pas responsables de cette crise,
nous ne devons pas en payer les conséquences !**

Rendez vous est pris pour peser dès début 2012, y compris s'il nous faut jouer des coudes pour se faire entendre, tous ensemble bien sur !!!

En attendant, c'est au nom de l'UD CGT Aube que je souhaite à chaque syndiqué(e) les meilleures fêtes possible, avec l'intime conviction que les résolutions pour la nouvelle année seront revendicatives.

David MORIN

pour plus d'informations

Consultez...



NAO

Négociations Annuelles Obligatoires Négociateur chaque année : une obligation

Les salariés subissent des cures d'austérité salariales depuis plusieurs années et les rémunérations sont de plus en plus individualisées. Les inégalités perdurent entre les hommes et les femmes en matière de salaire. Les conditions de travail se détériorent et les acquis en matière de durée légale sont constamment remis en cause. Dans ce contexte, les négociations annuelles obligatoires prévues par le code du travail sont un moment fort de l'activité syndicale et revendicative. Dans de nombreuses entreprises, TPE, PME-PMI ou grosses entreprises, ces négociations sont même placées sous le signe de la conflictualité sociale avec parfois des contentieux salariaux lourds. La mobilisation des salariés permet souvent de faire bouger les lignes et d'arracher des acquis sonnants et trébuchants.

LE DROIT

Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, l'employeur est tenu d'engager chaque année une négociation obligatoire sur les thèmes énoncés aux articles L. 2242-5 à L. 2242-14 du code du travail. La négociation doit porter sur les salaires effectifs, la durée effective et l'organisation du temps de travail, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, la prévoyance et l'épargne salariale.



Après deux ans d'austérité salariale, l'année 2011 risque fort de ne pas apporter d'amélioration aux salariés qui ont vu fondre leur pouvoir d'achat au fil des années. À l'occasion de l'ouverture des négociations annuelles obligatoires (NAO), les employeurs invoquent une fois de plus la crise pour camper sur des propositions d'augmentation dérisoires. Les salariés quant à eux ne sont pas dupes et se mobilisent. D'autant que les dividendes ont suivi une trajectoire inverse de celle des salaires.

Le gouvernement donne aussi le ton : le Smic ne bénéficiera d'aucun coup de pouce. Pour la cinquième année consécutive. En parallèle, il a multiplié les allègements de cotisations pour les patrons, favorisant inexorablement le phénomène de trappe à bas salaires. Pour la CGT, ces cadeaux accordés au patronat n'ont jamais apporté la preuve de leur efficacité en termes de créations d'emplois pérennes. Cette faiblesse des salaires s'inscrit plus généralement dans un contexte de travail largement dégradé où les inégalités se multiplient : inégalités entre les femmes et les hommes, entre les salariés des grandes et des petites entreprises, entre les salariés à temps complet et les salariés à temps partiel, entre les actifs et les privés d'emplois... Pour la CGT, une négociation collective annuelle loyale doit être l'occasion, par l'ensemble des sujets qu'elle vise, de contrebalancer le pouvoir unilatéral de l'employeur dans l'entreprise.



Une obligation légale pour l'employeur

Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, l'employeur est tenu d'engager chaque année une négociation obligatoire sur les thèmes énoncés aux articles L. 2242-5 à L. 2242-14 du code du travail.

Dossier complet sur :

<http://www.cgt.fr/Negociateur-chaque-annee-une.html>

Informations à transmettre aux organisations syndicales

À la date fixée lors de la première réunion, l'employeur remet à la délégation salariale les informations relatives à la négociation. Ces informations portent notamment sur l'analyse comparée des hommes et des femmes (emplois, qualifications, horaires, organisation du temps de travail...). Sur les salaires, la circulaire du 25 mai 1983 prévoit que l'information porte au moins sur la moyenne des salaires par catégorie et par sexe mais aussi sur la mesure de dispersion des rémunérations au sein de chaque catégorie.

EN PRATIQUE

Les organisations de salariés doivent pouvoir négocier en toute connaissance de cause. Et les informations nécessaires doivent être communiquées sur chacun des sujets de la négociation. Des propositions précises doivent être avancées par l'employeur pour permettre d'engager une discussion qui peut être suivie de contre-propositions syndicales.

En pratique, qui fait quoi ?

L'initiative de la négociation incombe en principe à l'employeur. À défaut d'initiative de l'employeur depuis plus de 12 mois suivant la précédente négociation, les syndicats peuvent demander à l'employeur d'engager la négociation (art L. 2242-1 du code du travail). L'employeur est alors tenu de l'organiser.

Des négociations sur la forme et sur... le fond

La loi oblige l'employeur à négocier un ensemble de sujets qui correspondent réellement aux préoccupations des salariés dans les entreprises. Ces préoccupations vont bien au-delà de la seule question des salaires à laquelle se résume trop souvent, dans la pratique, la négociation annuelle obligatoire.

Représentativité dans la fonction publique

La Cgt renforce sa 1ère place en progressant de 2 %

À l'issue de l'ensemble du processus électoral qui vient d'avoir lieu dans la fonction publique, la carte syndicale dans les trois versants de la fonction publique est aujourd'hui clairement établie.

La progression globale de la CGT dans la fonction publique de l'Etat avec 15,82 % des voix, soit +0,6 %, et dans la fonction publique hospitalière avec 33,38 %, soit +1,9 % viennent conforter les résultats de la CGT dans la fonction publique territoriale en 2008, qui avaient également marqué un progrès de la CGT (32,89 % soit +1,8 %).

La CGT recueille plus de 650 000 voix, soit 25,43 % des voix exprimées auprès des 5 millions d'agents publics concernés.

Deux constats s'imposent :

• **La CGT est la première organisation syndicale dans la fonction publique et cela avec une avance importante sur les autres organisations syndicales.**

• **La CGT connaît une progression globale de 1,94 %.**

Le ministre de la Fonction publique entendait faire de ce scrutin la démonstration de l'adhésion des agents publics à sa politique. En faisant progresser les listes CGT dans la quasi-totalité des ministères, en la plaçant largement en tête sur l'ensemble de la fonction publique, démonstration est faite que ce n'est pas le cas.

La CGT voit dans ces résultats un encouragement à poursuivre sa démarche de rassemblement, un encouragement à mettre en œuvre un syndicalisme de proximité qui propose et qui agit avec détermination pour répondre aux exigences sociales agents publics. Les résultats de la CGT dans la fonction publique valident la démarche de la CGT qui a fait de la démocratie sociale, de l'expression des salariés et de leur intervention un axe central de sa pratique. C'est aussi un point d'appui pour la reconquête du service public et sa nécessaire modernisation, pour répondre aux besoins du pays et de sa population.

Les aubois(e)s ne sont pas épargné(e)s, les faits sont alarmants, quelques exemples parmi tant d'autres :

Petitjean : les actionnaires ont préféré se servir plutôt que d'investir = 530 emplois sur la sellette.

VSV : Le groupe Zannier décide de diminuer la charge de travail = 27 licenciements.

Sodimédical : Un groupe mondial tente de supprimer une unité de production = 54 salarié(e)s en lutte pour leurs emplois et salaires.

Cauval : l'entreprise va être éclatée en quatre entités, les difficultés continuent, c'est tout le Barsuraubois qui tremble.

ADMR : l'épée de Damoclès demeure puisque la promesse de financements publics à hauteur des besoins n'est pas faite.

PARU VENDU ...a vécu... est mort...

Le Centre de Relations Clients sis à La Chapelle-Saint-Luc aussi !

Et Philippe Hersant s'en sort (actionnaire principal résident en Suisse) Trop facile Monsieur Hersant de ne pas assumer vos responsabilités !

Répondez de vos actes devant les 1650 salariés que vous allez virer ! Il y a peu nous étions près de 3000 ! Et demain ?

Salariés, lecteurs du Paru Vendu, annonceurs : nous faisons tous les frais d'une vision purement financière et non industrielle !

Il est inadmissible que se soit les salariés qui eux ne possèdent que leur travail pour vivre et devront en plus payer en tant que contribuable les dettes de monsieur Hersant caché avec ses millions en Suisse. **La CGT et les salariés appellent** les pouvoirs publics et le ministre du travail à mettre en œuvre une vraie politique de coercition à l'encontre des actifs du groupe GHM et de ses holding se trouvant dans les paradis fiscaux.

La CGT demande aux pouvoirs publics la mise en place d'un plan de sécurisation des salariés (garantissant des formations longues et qualifiantes pendant lesquelles le salaire des salariés sera maintenu. Il serait inadmissible que les pouvoirs publics remboursent les dettes de Monsieur Hersant et laissent les salariés dans la misère, rejoindre les millions de chômeurs. Le gouvernement et les pouvoirs publics ont la possibilité dans ce dossier de faire la démonstration politique qu'ils peuvent intervenir et imposer à Monsieur Hersant la protection des intérêts physiques et moraux des salariés.

Luttons contre les violences et le harcèlement faits aux femmes

Le syndicat CGT s'est associé le 25 novembre 2011, à la "Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes, tous ensemble pour des actions de mobilisation et de préventions dans les entreprises."

La violence envers les femmes est définie comme « tout acte portant un préjudice physique, sexuel ou psychologique, dans la sphère privée comme dans la sphère publique ; elle provoque des traumatismes évidents et constitue un frein à la lutte des femmes pour l'égalité des chances sur le plan juridique, social, économique et politique ».

Le monde du travail est, au même titre que les espaces publics ou la cellule familiale, un lieu où les femmes sont exposées aux violences sexistes et sexuelles de certains hommes : injures, agressions physiques, harcèlement sexuel, agression sexuelle, harcèlement moral, humiliations, viol, pornographie, incitation à la prostitution etc.

La salariée est dans une situation de subordination. Elle est aussi économiquement dépendante de son travail. Dans ce contexte de contrainte économique, les violences portent atteinte non seulement aux droits fondamentaux à la liberté, à la sécurité et à l'intégrité physique et psychique de la personne, mais également à son droit à l'égalité professionnelle et plus largement à son droit au travail.

Les violences sexuelles sur le lieu du travail sont une menace sur l'emploi et la carrière : refus d'embauche, détérioration des conditions de travail, notation bloquée, mutation, refus de promotion, mise au « placard », déqualification, licenciement, etc.

Les violences à l'encontre des femmes recouvrent notamment : les discriminations sexistes, les violences physiques, le harcèlement sexuel, le viol, la prostitution, la pornographie, les mutilations génitales féminines. Elles traduisent et perpétuent l'inégalité entre les femmes et les hommes et elles sont un obstacle fondamental à l'égal accès des femmes et des hommes au pouvoir politique, économique et social.

Une maison des syndicats pour les UD

En 1997 la ville de Troyes a lancé le projet d'héberger toutes les organisations syndicales sur un même lieu. C'est le site de l'ancien collège Beurnonville qui a été choisi. Le transfert des administrations (DDAF, du ministère du Travail et du restaurant «Beurnonville») a permis d'entreprendre l'agrandissement et la réhabilitation du collège. Puis du bâtiment de l'ancien collège, le chantier de la maison des syndicats a commencé.

Les conditions d'hébergement et de sécurité à la BOURSE DU TRAVAIL «étaient d'un autre temps». La CGT en était consciente. La ville de Troyes n'a pas attendu la disponibilité de la future maison des syndicats et nous a expulsé en 2006 avec comme argument la requalification du quartier de la place Jean Jaurès et nous a relogé temporairement dans la petite maison au 7 rue Charles Desguerrois à Troyes.

La maison des syndicats serait «livrée» au 1er trimestre 2012. Les points importants qui achoppent sont toujours en discussion avec la ville de Troyes, notamment, le nom définitif du bâtiment et leur volonté de nous faire payer un loyer.



Suite à une réunion le 21/12/2011, nous avons proposé aux autres UD de ne pas déménager tant que ces points ne seraient pas réglés, c'est une décision de notre CE d'UD.

En 2012, nous serions boulevard du 1er RAM, l'entrée est en face d'ASIMAT (l'ex Bonneterie SIB). Nous devrions occuper le 1er étage avec la CFE-CGC. Les conditions d'accueil des syndiqués et des travailleurs en seraient nettement améliorées.

Le calendrier 2012 de l'UD-CGT de l'Aube est arrivé. Il est à votre disposition. Réclamez-le à votre délégué syndical et participez à sa diffusion



MACIF - CGT LE PROGRÈS SOCIAL POUR TRAIT D'UNION

Notre engagement : faciliter l'action militante et améliorer les conditions sociales

La Macif s'engage à vos côtés dans votre vie syndicale pour défendre tous les militants, assurer votre syndicat, votre comité d'entreprise et gérer votre trésorerie.

La Macif vous apporte des solutions collectives performantes et sur mesure dans les domaines de la prévoyance, de la santé, de l'épargne salariale et des retraites.

Vous souhaitez en savoir plus ?

Macif - Direction des Partenariats - 79 CB 7 Niort cedex 9
partenariat@macif.fr