

ECHO-flash

Journal d'Information des Militants CGT de l'Allier

n°275—déc.2017/janv.2018

LES LUTTES

EN BREF:

Ça bouge
dans l'Allier
Pages centrales

Clinique St-François :

11 janvier 2018

DROIT:

La parité
en question

Page 4

LES RÉSEAUX

SOCIAUX:

Décryptage

Page 11

CONFRONTATION:

Autopsie des luttes

Pages 8 et 9





Cinquante ans après mai 68, et si on remettait ça !

Comme de coutume, je commencerai ce 1er édito en te souhaitant, au nom de la direction de l'UD, une bonne année 2018, que celle-ci soit riche de projets, de luttes et solidarité.

Mais pour que ces souhaits ne soient pas incantatoires, j'ai pris la bonne résolution d'écouter les bons conseils de notre président « jupitérien » Macron. Celui-ci, lors de ses vœux du 31 décembre, a repris une phrase figurant dans le discours d'investiture du président américain John F. Kennedy en janvier 61 (et oui, c'est cela le nouveau monde, le modernisme, reprendre à son compte une phrase prononcée il y a 57 ans) : « Demandez-vous, chaque matin ce que vous pouvez faire pour le pays ».

Eh bien, M. Macron, je vais, comme l'ensemble des militants de la CGT en ce début d'année 2018, aller à la rencontre des salariés, échanger avec les retraités, parler aux jeunes, expliquer aux privés d'emploi.

Expliquer à tous, que ce n'est pas en cassant le Code du Travail que l'on crée de l'emploi, que ce n'est pas en facilitant les licenciements que l'on combat le chômage, que ce n'est pas en baissant les APL que l'on trouvera un logement aux 4 millions de mal logés, que ce n'est pas en supprimant l'ISF que la situation va s'améliorer pour les 9 millions de pauvres de notre pays...

Et nous allons tous, nous les militants de la CGT, parler de la protection sociale, de l'utilité des cotisations sociales, que le problème c'est le coût du capital et faire comprendre que supprimer l'ISF c'est 4,5 milliards d'euros de cadeaux aux riches, que Macron est le président des riches, que les députés qui ont voté toutes ces mesures sans états d'âmes sont complices !

Puisque cette année, nous allons fêter les 50 ans de mai 68, nous allons nous employer à rappeler ce moment d'histoire, que grâce à ce mouvement de révolte de la jeunesse, de grève (9 millions de salariés grévistes), d'occupation des usines, les travailleurs de notre pays ont obtenu des acquis considérables : 35 % d'augmentation du SMIC, 56 % pour les salariés agricoles, une augmentation générale de 10 % de tous les salaires, reconnaissance de la section syndicale et du droit syndical dans l'entreprise.

Avec dans un coin de nos têtes, l'idée de remettre ça en 2018.

Voilà, M. Macron, ce que nous allons faire pour notre pays.

Laurent Indrusiak, Secrétaire général

Editeur : Union Départementale des Syndicats CGT de l'Allier
8 bis quai Louis Blanc - 03100 MONTLUCON
Laurent Indrusiak - Directeur de Publication
Jean Pascal Pradel - Responsable de rédaction
Site internet : www.cgt03.fr - Prix : 1 € 30 - C.P.P.A.P. 0414 S 06639
Impression : BUBBLE'COM - 03100 Montluçon

Sommaire

UNE : Photos propriété UD

P2 : Editorial

P3 : Droit : fusion des IRP

P4 : Droit : parité
Pub

P5 : Vie syndicale :
Les résolutions 2018

P6 Brèves luttes

et 7 :

P8 Points de vue

et 9 :

P10 : Processus de décisions
des accords nationaux

P11 : Les réseaux sociaux :
Mode d'emploi

P12 : Lutte
Clinique St-François

Le MEDEF en a rêvé...MACRON l'a fait

Dans la droite ligne de la casse du Code du Travail avec la loi El Khomri, complétée par la loi travail XXL finalisée par les ordonnances MACRON, ce gouvernement aura détruit plus de 70 ans d'acquis sociaux.

Dans les faits

En effet, l'une des ordonnances prévoit de balayer d'un revers de main nos Instances Représentatives du Personnel : CE, DP et surtout la bête noire de nos tauliers : le CHSCT.

D'ici le 1er janvier 2020, toutes les entreprises de plus de 11 salariés auront l'obligation de mettre en place ce fameux Comité Social et Economique, en abrégé le « CSE ».



Il y a plusieurs possibilités pour sa mise en place :

- Si le protocole d'accord préélectoral a été signé avant le 23 septembre 2017 (date de publication de l'ordonnance) : les élections des IRP (CE, DP et CHSCT) se déroulent normalement. Si elles ont déjà eu lieu bien avant, les mandats courent jusqu'à leur renouvellement et au plus tard le 31 décembre 2019 date butoir.
- Si les mandats des élus des IRP expiraient après la publication de l'ordonnance, c'est-à-dire le 23 septembre 2017, ceux-ci pouvaient être prolongés jusqu'au 31 décembre 2017 dans un premier temps et jusqu'à un an dans un second temps. Cette mesure devant permettre la mise en place du CSE (avec un accord entre l'employeur et les organisations syndicales ou par décision de l'employeur après consultation des élus). Attention, l'employeur

- peut aussi unilatéralement choisir de mettre en place le CSE dès la fin du mandat des élus actuels.
- Si les mandats des élus cessent entre le 1er janvier 2018 et le 31 décembre 2018 : ces derniers concernant les IRP peuvent être prolongés ou réduits d'un an. Ce délai pour mettre en place le CSE, si bien entendu, les élus et l'employeur jugent nécessaire de le faire pour préparer au mieux cette mise en place.
- Si les mandats arrivent à échéance après le 31 décembre 2018 : pas le choix de mettre en place le CSE dans le délai d'un an, soit au plus tard le 31 décembre 2019.

La vigilance est de mise

Une fois le calendrier ciblé, une des nouveautés est le délai de négociation du protocole électoral qui passe à 90 jours maintenant. Ce qui devrait laisser le temps à nos militants de se pencher réellement sur cet accord où l'on peut tout négocier à l'intérieur.

Effectivement, si l'on se contente du minima issu de l'ordonnance et de son décret du 29 décembre 2017, ça va faire mal !

Diminution du nombre d'élus, du nombre d'heures de délégations et surtout ne siègent que les membres titulaires au CSE, les suppléants en sont exclus en cas de présence du titulaire. A l'inverse, l'autorité de l'employeur sera renforcée avec ses invités, etc.

La cerise sur le gâteau : alors que le gouvernement ne l'applique pas à ses rentiers, il l'impose aux syndicats en les limitant à 3 mandats consé-

cutifs (d'une durée de 4 ans ou qui peut être réduite par accord).

Notre « arme politique » qu'était le CHSCT est réduite à une simple Commission Santé Sécurité Travail (CSST). Le rêve des patrons est devenu réalité ; c'est un recul sans précédent.

Voilà les grandes lignes de cette ordonnance sur les IRP qui demanderait plus d'une page dans notre journal, pour pouvoir aborder les seuils d'effectifs, la mission et les compétences du CSE, la fréquence des réunions, le financement du CSE, la protection des membres, etc...

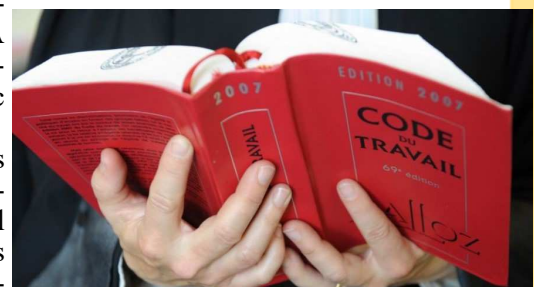
C'est pour cela que l'Union Départementale a décidé d'organiser une journée d'étude pour s'armer face à ces ordonnances qui vont faire beaucoup de dégâts, si nous ne sommes pas vigilants et force de proposition.

Tous les syndicats, tous les militants sont invités à s'inscrire à cette formation qui se tiendra le jeudi 1er mars à la salle des fêtes de Tronget.

Au-delà des IRP, seront abordés également les questions de licenciements, la rupture conventionnelle, le plafond des indemnités prud'homales, les accords collectifs, la rupture du contrat de travail, etc...

Connaitre les ordonnances pour les combattre devient un enjeu dans toutes nos entreprises.

Hicham Rady



Parité : ce qui change !

Depuis le 1er janvier 2017, des règles relatives à la parité entre les hommes et les femmes sont en vigueur. Sous le prétexte de faire progresser la représentation des femmes au sein des institutions représentatives du personnel, la loi Rebsamen n° 2015-994 du 17 août 2015 fixe un certain nombre de règles qui risquent, à l'occasion de la réalisation des listes de candidatures aux élections, de créer plus de difficultés que de bénéfices.

Dans le concret

L'employeur est tenu de vous communiquer, lors de la négociation du protocole d'accord préélectoral, la proportion d'hommes et de femmes pour chaque collège électoral.

Vos listes devront comprendre un nombre d'hommes et de femmes correspondants à la part d'hommes et de femmes inscrits dans le collège électoral concerné et se composeront alternativement d'un candidat de chaque sexe jusqu'à ce vous n'avez plus de candidats de l'un des sexes à fournir.

Possibilité d'arrondir (à l'entier supérieur en cas de décimale supérieur ou égal à 5 et à l'entier inférieur en cas de décimale inférieur à 5).

En cas de nombre impair de sièges à pourvoir et de stricte égalité femmes/hommes sur les listes électorales, la liste peut comprendre indifféremment un homme ou une femme supplémentaire.

Prenons le cas d'une élection de 5 titulaires (et de 5 suppléants) pour le collège « ouvrier employés ». Si la proportion de femmes est de 68% (et celle des hommes de 32%), alors chacune des listes doivent comporter 3 femmes et 2 hommes.

Exemple de listes valides :

H	F	F	F	H
F	H	H	H	F
H	F	F	F	H
F	H	F	F	F
F	F	F	F	H

Exemple de listes non valides :

H	H	H	H	H
H	H	H	H	H
H	H	H	H	H
H	H	H	H	H
H	H	H	H	H

Et comme si cela ne suffisait pas :

- La liste ne répondant pas à ces critères pourra être contestée.
- Dans ce cas, le juge annulera l'élection des derniers élus du sexe surreprésenté, en suivant l'ordre inverse de la liste de candidats.
- Le juge pourra également annuler l'élection d'un candidat dont le positionnement dans la liste ne respecte pas l'alternance d'un candidat de chaque sexe.

Point de vigilance

Attention : Il n'y aura pas d'élections partielles après une annulation pour non-respect des règles de représentation équilibrée. Tout poste concerné par l'annulation est alors perdu, y compris si cela signifie que le collège n'est plus représenté.

Il est évident que ces obligations applicables au 1er janvier 2017 vont créer de réelles difficultés à beaucoup de syndicats qui ne seront pas en mesure de présenter des candidats de tel ou tel sexe.

Si le principe est estimable, la mise en place risque de

se heurter à des difficultés objectives qui ne sont pas sans conséquences sur la représentation des salariés.

Didier Blondet

CONSEIL > EXPERTISE > FORMATION

SECAFI
Groupe ALPHA

En partenariat avec

ATLANTES
AVOCATS

DIAGNOSTIC D'IMPACTS

Comprendre vos enjeux pour préparer vos négociations

Après avoir engagé des changements profonds dans l'exercice du mandat des représentants du personnel et des délégués syndicaux à l'occasion des lois Rebsamen et El Khomri, les ordonnances Macron bouleversent à nouveau l'organisation du dialogue social au sein des entreprises.



**ORDONNANCES
MACRON**

POURQUOI RÉALISER UN DIAGNOSTIC D'IMPACTS DES ORDONNANCES ?

Les comités d'entreprise et les CHSCT vont fusionner et les moyens disponibles pour les élus vont être réduits. Quels sont les pièges à éviter ? Comment faut-il se préparer et anticiper les objectifs de votre direction ?

Nous vous proposons de vous accompagner dans cette période de forte turbulence.

QUELS SONT LES AVANTAGES D'UN DIAGNOSTIC D'IMPACTS ?

- 1 Une intervention précise en une matinée,
- 2 Identifier vos priorités et vos points de vigilance,
- 3 Des consultants spécialisés dans l'accompagnement des représentants du personnel.

Tarifs : nous consulter
☎ : 04 78 63 60 63

www.secafi.com

La nouvelle CE de l'UD s'est mise au travail

Une première réunion de la Commission Exécutive a eu lieu le vendredi 8 décembre 2017. Ensemble, nous avons acté la mise en place de commissions afin que tous les camarades, qui sont maintenant les premiers dirigeants de l'Union Départementale, s'investissent selon leurs envies, leurs compétences et leurs disponibilités et qu'un travail collégial soit mis en place.



Plusieurs collectifs vont voir le jour

A leur tête, des camarades sont désignés et auront en charge l'animation.

Collectif revendicatif, mixité femme/homme, précarité, services publics, formation, communication, syndicalisation, représentativité et élections professionnelles privé et public, jeunes... Ces collectifs seront actifs pour la durée du mandat.

Deux autres collectifs sont créés pour un temps défini : mai 68 et élections services publics.

Afin d'acquérir une méthode de travail efficace et pour aider les

nouveaux entrants à découvrir leurs rôles et missions au sein du collectif de direction départemental, une formation spécifique va être mise en place rapidement. Elle devrait permettre aux camarades de prendre leurs marques à l'intérieur de la CE de l'UD afin qu'ils soient pleinement à l'aise dans l'exercice de leur mandat.

Le bureau de l'Union Départementale est composé de : Laurent Indrusiak, SG, animateur du collectif revendicatif, Hicham Rady, responsable formation, Didier Blondet et Fabian Laude, animateurs vie syndicale, Jean-Pascal Pradel, animateur communication, Gisèle Bascoulergue, trésorière, Guy Perrier, Trésorier adjoint, Christiane Micaud, Elena blond, animatrice collectif mixité et collectif précarité, David Aussert, Sylvain Durix et Christelle Hébrard.

La première CE a également réaffirmé

Le travail conjoint de l'Union Départementale et des quatre Unions Locales qui doit permettre la poursuite du plan de syndicalisa-

tion dans les commerces et services, mais aussi de le faire évoluer vers les entreprises où l'on n'est pas présent et où il existe du potentiel de syndicalisation. Il faudra se servir du travail fait sur l'état des lieux, document remis lors du congrès, pour un ciblage à venir et plus précis.

De continuer à faire vivre les campagnes « 32 H, coût du capital, c'est quoi le travail, je suis fier d'être fonctionnaire... », celles-ci sont toujours d'actualité et doivent servir pour rencontrer les salariés et au débat afin de faire évoluer les mentalités. La bataille des idées ne se gagne pas du jour au lendemain.

D'être force de propositions dans le revendicatif et non pas dans la défensive ... porter les revendications de la CGT à la hauteur de nos ambitions sur le département, s'adresser aux jeunes salariés, aux retraités, aux privés d'emplois.

Chaque Commission Exécutive sera l'occasion d'un point d'étape sur l'avancée des travaux et nous déciderons collectivement des initiatives à retenir. C'est parti pour trois années de travail collectif au service des syndiqués, syndicats CGT et salariés du département. On ne lâche rien.

Fabien Laude

Vous avez dit : Trêve des confiseurs ?

Jendredi 30 novembre 2017 :
congrès USD santé 03



Vendredi 1er décembre 2017 :

Une centaine de manifestants, venus des quatre coins de l'Allier et de Guéret (23), se rassemblent devant le commissariat de police de Montluçon en soutien au Secrétaire Général de l'UD CGT de l'Allier et la Secrétaire Générale de l'UL CGT de Montluçon, convoqués une nouvelle fois, pour avoir organisé une manifestation sans l'avoir déclarée préalablement (venue de Hollande le 9 avril 2017 à Montluçon) ainsi que pour avoir écrit « Non à Macron » sur la chaussée.

Mercredi 06 décembre 2017 :

Plusieurs dizaines de salariés de l'entreprise SOGEB-MAZET se rassemblent devant les sites de Montluçon et St-Amand-Montrond (18) pour protester contre le licenciement économique de 9 salariés du site de St-Amand-Montrond (l'entreprise totalise 139 salariés entre les 2 sites). Débrayage, à l'initiative des syndicats CGT et CFDT, à l'entreprise VALMONT de Charmeil dans le cadre des NAO estimées insuffisantes. Plus d'une centaine de salariés des 3 collèges arrêtent le travail et sortent pour rencontrer leur dirigeant. Deux heures plus tard, la direction s'engage à mettre de nouvelles propositions sur la table.

Jendredi 07 décembre 2017 :

Début d'un mouvement de grève illimitée, à l'initiative de la CFDT SNTU, d'une partie des 52 salariés de KEOLIS MONTLUÇON, à raison de 59 minutes de débrayage 2 fois/jour pour dénoncer le mal être des salariés (17% d'absentéisme), le gel des salaires, une réduction drastique des effectifs (25% en 7 ans) et une offre de transport urbain réduite chaque année pour les usagers.

Mardi 19 décembre 2017 :

A l'appel des organisations CGT, CFDT, FO et Solidaires, l'ensemble des agents des finances publiques de l'Allier sont appelés à se rassembler sur leur site afin de manifester leur opposition à la suppression de 15 postes sur le département (107 suppressions d'emplois depuis 2011 soit 20 % de l'effectif).

A l'appel de la CGT et de la FSU, une partie des agents régionaux des lycées n'ont pas assuré leur service volontairement le jour du « traditionnel repas de Noël » afin de dénoncer, notamment, leurs mauvaises conditions de travail, des différences de traitement injustifiées entre agents issus de l'Auvergne et ceux du Rhône-Alpes et la précarité dont sont victimes les agents contractuels. Des actions ont été menées dans les lycées Jean Monnet à Yzeure, Presle à Vichy, Geneviève Vincent à Commentry et Einstein à Montluçon.

**A
G
E
N
D
A**

11/01/2018 : AG de l'UL Montluçon, de l'UL Vichy + déploiement dans les commerces

12/01/2018 : Bureau UD

16/01/2018 : Audience Solennelle Conseil des Prud'hommes de Vichy

18/01/2018 : Réunion des UD et représentants INDECOSA de la région

19/01/2018 : Audience solennelle Conseil des Prud'hommes de Montluçon

19/01/2018 : CE de l'USR à Tronget

Réunion « Coordination Elections Fonction Publique » à Clermont-Ferrand

23/01/2018 : AG IHS à Moulins

30/01/2018 : Journée nationale d'action dans tous les EHPAD à l'appel de la CGT, la CFDT, FO, UNSA et la CFTC

01/02/2018 : CE UD à Vichy

08/02/2018 : Manifestation nationale à Paris à l'appel de la Fédération CGT Cheminots

Journée nationale d'action de grève à l'appel de la Fédération CGT Mines-Energie

15/02/2018 : Réunion de la CSD des services publics à Cosne d'Allier autour du thème des « Affections de Longues Durées »

AG du Syndicat des Retraités du CH Moulins Yzeure

01/03/2018 : Journée d'étude à Tronget – Thème : « Analyse Ordonnances Macron »

FORMATIONS À VENIR

Du 05 au 07/02/2018 : Formation CHSCT à l'UD

Les 15 et 16/03/2018 : Formation NAO à l'UL Montluçon

Du 19 au 23/03/2018 : Formation Niveau 1 à l'UL Moulins

Le 26/03/2018 : Journée « Formation Accueil Nouveau Syndiqué » à l'UL Moulins

ACTIVITE UD ALLIER PARTICIPATIONS :

05/12/2017 au Comité Général du syndicat du CH Moulins /Yzeure

06/12/2017 au collectif financier du Comité Régional AURA

07/12/2017 à la réunion du collectif de direction de l'UL Moulins

13/12/2017 à la CE de l'USR et à la CE de l'UL Vichy

14/12/2017 à la CE de l'UL Moulins

15/12/2017 à la réunion du Conseil d'Administration de l'URSSAF Départemental à Moulins

18/12/2017 à l'AG du syndicat de l'EHPAD de Cusset

11/01/2018 au rassemblement à l'Hôpital Privé de Montluçon ; participation à l'AG de l'UL Montluçon ; participation à l'AG de l'UL Vichy et au déploiement commerce sur le bassin vichyssois

16/01/2018 à l'audience solennelle du Conseil de Prud'hommes de Vichy

18/01/2018 à la réunion INDECOSA à Lyon et à la CE du syndicat de l'hôpital de Moulins/Yzeure

19/01/2018 à la réunion de coordination pour les élections professionnelles dans la Fonction Publique à Clermont-Ferrand ; présence à l'audience solennelle du Conseil de Prud'hommes de Montluçon

22 ou 24/01/2018 à une réunion avec les camarades de la CAF

23/01/2018 à l'AG de l'IHS ; au bureau du Comité Régional à Lyon, à la distribution d'un tract sur l'hôpital de Moulins, à la réunion confédérale « Vie syndicale »

25/01/2018 à la rencontre avec la députée de la circonscription sur la situation de la clinique St François, à l'AG du syndicat des retraités DUNLOP ; au débat public sur les EHPAD à Vichy

30/01/2018 : accompagnement d'un salarié en audience au tribunal des prud'hommes dans le cadre du dossier Environnement Recycling ; à la réunion du Conseil d'Administration de Montluçon Habitat

5 et 6/02/2018 : Groupe de travail confédéral « Mutualité »

6 et 7/02/2018 : Comité Confédéral National de la CGT

Mardi 12 décembre 2017 :

Rassemblement des personnels et des usagers, à l'initiative de l'intersyndicale CGT et FO, devant l'entrée de l'hôpital de Montluçon, suivi d'un blocage symbolique de quelques minutes de l'accès principal de l'hôpital et d'un échange de personnels avec leur direction dans les locaux administratifs. Cette action fait suite à bien d'autres dans le cadre de la grève générale initiée depuis le 27 novembre pour dénoncer la pénurie de personnels soignants que le recours accru aux heures supplémentaires et aux intérimaires ne permet pas d'endiguer, et les réorganisations annoncées pour 2018 (suppressions de postes, augmentation de la charge de travail sans embauche, modification des rythmes de travail...).

Jendredi 14 décembre 2017 :

La mobilisation au Centre Hospitalier de Vichy, entamée depuis plusieurs semaines, continue avec, ce jour-là, un appel à la grève et une pétition proposée à la signature du public (plus de 900 signatures seront recueillies entre 10 et 14h00).

Vendredi 15 décembre 2017 :

« Bras de fer » à l'EHPAD de Cusset entre la CGT et la direction qui, ce jour, a dû concéder la tenue d'une nouvelle réunion du CHSCT à l'initiative de la CGT, en contestation au projet de réorganisation des équipes soignantes élaboré par la direction. Les propositions portées par la CGT ayant permis d'aboutir à un compromis, un nouvel accord sur l'organisation des 35 heures devrait être signé mi-janvier (voir article dans ce journal).



11/01/18 : AG UL de Montluçon

Vendredi 22 décembre :

A l'initiative de la CGT, plus d'une quarantaine de salariés sur 164 que compte le magasin Carrefour de Montluçon, ont répondu présents au débrayage de 2 heures organisé dans la galerie marchande. L'inquiétude est grande parmi les salariés confrontés à la décision unilatérale du groupe Carrefour de mettre certains de ses magasins, dont celui de Montluçon, en location-gérance à compter du 1er janvier 2018. Rien ne garantit aux salariés la conservation de leurs niveaux de salaires, ni celle de leurs avantages sociaux liés à l'appartenance au groupe. Affaire à suivre...

Jendredi 11 janvier 2018 :

Une centaine de personnes, à l'appel de l'intersyndicale



11/01/18 : Déploiement commerce à Vichy

CGT, FO et CFE-CGC se sont rassemblées devant l'Hôpital Privé de Montluçon pour dénoncer la mutation arbitraire de deux responsables d'unité de soins entraînant, de fait, une nouvelle réorganisation des personnels.



Jean-Marc Collot

1m68 – 72 kg

53 ans – 2 enfants

34 ans de syndicalisme CGT

SG de « Moulin mobilité » depuis 1993

Elu pratiquement partout (CE, DP, DS, prud'hommes)

Caractéristiques de la lutte :

21 jours de grève (7 au 28 septembre)

Taux de participation 36 sur 39 salariés

Thème : Salaires – Conditions de travail – Sauvegarde des acquis – Qualification – Qualité de service

Résultats : Augmentations et créations de primes – Mise en place d'un dialogue social – 2 adhésions réalisées – Une vraie solidarité entre les salariés

Echo-Flash : Quelle a été la genèse de votre action ?

Jean-Marc : « on défend un service utile à la population et les statuts de la profession. Or, les groupes privés qui nous gèrent déconsidèrent les salariés, les licenciant et détériorant les conditions de travail pour ne faire valoir que le profit.

Les bénéfices engrangés ne sont pas redistribués aux salariés et nous, on veut notre part du gâteau.

Il aurait fallu investir dans les salaires, dans l'emploi et les conditions de travail mais ce n'est pas le choix qui a été fait par le patron, au contraire : locaux insalubres, bus inconfortables, sales, mal entretenus pendant des semaines.

Voilà les raisons de la « révolte ».

Dès le mois de juillet, à force d'assemblées, de diffusions, sans oublier les nombreux débats avec les salariés, on a pu construire une mobilisation de grande ampleur ».

Angélique :

« A partir du non-respect du CHSCT du 29 septembre, la direction nous annonce un déficit de 400 000 € qu'elle entend faire porter sur la masse salariale par une remise en cause des RTT. Elle livre différentes propositions : « on vous coupe un bras ou on vous coupe les deux ? ». Le CHSCT refuse de se positionner sur ce diagnostic. Les cadres, à l'esbroufe, passent dans les services et signifient au personnel l'accord du CHSCT sur les propositions et de fait, le directeur a diffusé une note de service supprimant 14 RTT à compter du 01/02/2018.



faut noter celle-là : sollicitation de l'inspection du travail qui ne pouvait venir au CHSCT mais qui nous a rencontré.

Après nous avoir entendu elle nous dit : « demandez au directeur s'il peut nous recevoir maintenant ? ». On

Devant un tel mépris : grosse colère de la CGT. Passage dans les services pour informer et faire signer une pétition. On a responsabilisé les salariés » (t'as raison, cautionne Jean-Marc).

Ils ont pris conscience de la situation, c'est la goutte d'eau qui fait déborder le vase.

Jean-Marc interpelle Angélique : « quand vous faisiez vos 8 heures, vous engrangiez combien de RTT ? », « 20 » répond Angélique. S'enclenche alors un débat...

Et Angélique de poursuivre : « La CGT est seule à siéger depuis 4 ans et la DRH a poussé l'équipe administrative à créer un autre syndicat, l'UNSA existe donc depuis 2 ans mais sans soutien envers le personnel ».

Echo-Flash : Quels ont été les 2 à 3 étapes fortes du mouvement ?

Angélique, embarrassée puis livre après réflexion : « Il y en a eu plusieurs mais il

s'accomplit et le directeur, devant le fait accompli, accepte de nous recevoir. Là c'était savoureux.

Autre moment : nos articles dans la presse l'ont contraint à négocier alors qu'il s'y refusait.

Dès le 1^{er} article, l'ARS l'interpelle et là, il l'a eu mauvaise.

La lutte, c'est un mouvement en dent de scie : des périodes d'euphorie et... » **Jean-Marc intervient :** « des moments de démobilisation ! ».

Angélique d'ajouter : « ça, tu ne peux le vivre et le supporter que si tu as une équipe syndicale soudée, mais aussi des instants supers avec les salariés présents en blouse blanche sur le marché de Cusset. Autre temps fort, lorsqu'on a demandé un CHSCT extraordinaire en investissant l'instance avec tous les salariés, les drapeaux CGT. La direction, le nez dans son document, et moi lui faisant face, debout à lire un

match !

Angélique Himbert

1m58 – 48 kg – 34 ans

Mandatée CGT depuis 8 ans et syndiquée depuis 4 ans

SG de EHPAD Cusset depuis le 18/12/17

Des mandats plein les bras (USD santé, UL Vichy, CE UD...)

Permanente syndicale en janvier 2018

Caractéristique de la lutte :

2 mois d'actions fin 2017 – 160 salariés sur 220 pétitionnaient pour soutenir l'action, appuyés par 1460 signatures d'usagers.

Thème : Remise en cause des 35h et de l'organisation du travail – Flexibilisation

Résultats : Direction en échec sur sa stratégie – Réduction effective du temps de travail quotidien de nuit – mise en place d'une équipe de nuit – Maintien de 10 RTT – Nouvel accord 35h signé le 16/01 – Adhésions à concrétiser – Solidarité et fraternité



témoignage de solidarité. Que du bonheur ! Les salariés nous remercient pour le travail accompli, on a montré qu'on était capable et plus fort dans la mobilisation. C'est incroyable ce que l'on a pu recevoir individuellement comme messages de remerciements.

« Humainement, on a pris des coups mais... » **Jean-Marc intervient à nouveau :** « ce qui ne nous tue pas, nous rend plus fort ».

Angélique : « Tu as raison, tout ce que l'on a mené, chez nous, c'est du jamais vu. Mais pour lui aussi ça va le marquer, le directeur est à un an de la retraite et il n'avait jamais connu ça.

En espérant que notre expérience donne des billes. Il n'y a pas un protocole de lutte au départ, on fait au feeling et on avance ».

Jean-Marc : « Il y a eu 3 moments forts, difficile de tirer un palmarès.

En premier lieu je pense aux jeunes qui nous ont rejoint dans leur première expérience de lutte. J'y ai pensé « voilà la relève ! ». Quelle fierté pour nous de les avoir menés dans cette lutte et les voir s'y investir. Le mec de 18 ans qui te dit : « Mais j'ai une idée, et si on faisait ça... ». Malgré mes années de militantisme, ça m'a surpris ». **Angélique acquiesce :** « tu te dis, ouah, il y a encore des gens qui y croient ».

« En second lieu, la quête du 1^{er} jour aux automobilistes devant le dépôt. 120 € de solidarité collectés en quelques minutes ». **(Angélique apprécie)** « Quête également au

péage de l'autoroute mais surtout la solidarité financière de toute la CGT, au total 11 000 €, l'UL qui reverse les recettes de la vente des sandwiches et buvette pendant la manifestation « loi travail » et la reconnaissance des collègues vis-à-vis de cette solidarité propre à la CGT.

Plein d'autres moments : lorsque la fédération des transports nous a rencontré. A l'époque, le patron menaçait de retirer les jours de grève d'un seul coup. Elle nous a soutenu, réconforté et nous a dit de ne rien lâcher. Elle a organisé la solidarité financière sur le plan national. Ils ont participé pendant 2 jours à 15 heures de négociation. Sur ces 3 semaines de grève, tant pro. qu'interpro., la CGT a été présente.

Rien ne nous a été épargné. Refus de nos propositions, remise en cause des acquis sociaux, retenue des jours de grève sans échelonnement, visite de l'huissier tous les jours, et lui était payé contrairement à nous.

Jean-Marc est intarissable : « Surtout, les repas du midi où on se retrouvait avec la guitare à une trentaine en occupant les bus. On n'a jamais vu ça. La fédération est partie les larmes aux yeux. On chantait les cactus de Dutronc ». **Angélique apprécie.**

« Comme Angélique, je ne regrette rien, on n'a pas tout gagné mais on a conquis la solidarité. Les gens nous disent : « on a laissé des plumes mais on ne regrette rien ».

Quand tu pèses sur les choses et les événements, là c'est enivrant ».

Echo-Flash : Comment fédérer ces intérêts communs dans les luttes ?

Angélique : « comment fédérer les luttes ? difficile de fédérer les branches et les professions, on le voit bien au niveau des Fédérations.

Jean-Marc : « un des mal-être de la classe ouvrière, c'est la démoralisation. On se bat dans plein d'endroits et on pourrait fédérer pour améliorer les conditions de la classe ouvrière mais ils n'ont pas de repères ».

Angélique : « toi, tu dis, on lutte pour conquérir de nouveaux acquis, mais chez nous, on s'aperçoit qu'on lutte plutôt pour défendre ce que l'on a acquis ».

L'un et l'autre en conviennent : « Et si c'était à refaire, je signe tout de suite ».

Propos recueillis par Jean-Pascal Pradel



Les accords nationaux interprofessionnels

Comme tout un chacun, vous êtes quelquefois sujet à réception d'informations concernant la signature ou la non signature d'accords négociés ou concertés sur le plan national avec la CGT. Lorsque ceux-ci sont relayés par notre presse syndicale, les clés et outils de compréhension, concernant le positionnement de notre organisation, vous sont livrés. Lorsqu'il s'agit du maillage idéologique des grands groupes de presse, souvent les raisons qui fondent l'avis de la confédération vous échappent. C'est pourquoi, Echo-Flash a décidé de revenir en détail sur le cheminement des prises de décisions nationales.



La nature des accords nationaux

En premier lieu, il est important de souligner que de plus en plus rares sont les occasions où l'avis des organisations syndicales soit requis. Les textes impactant le monde du travail sont plus sujet à de pseudo concertations qu'à de réelles négociations. Le cheminement d'adoption de la loi travail réformant en profondeur les droits des salariés en est un illustre exemple.

Ainsi, gouvernement et patronat s'exonèrent régulièrement du processus de négociation. Ils travaillent en sous-marin à des textes ficelés pour lesquels l'action des grandes centrales syndicales pour obtenir des modifications ou des avancées ne s'opère qu'à la marge et plus sur la forme que sur le fond.

Ceci explique pourquoi la CGT est particulièrement critique autant sur le processus de négociation que sur le contenu des accords qui lui sont soumis.

Les exemples les plus récents, pour lesquels l'avis des organisations syndicales de salariés mais aussi patronales ont été sollicités, concernent les dossiers UNEDIC (assurance chômage), AGIRC-ARRCO (régimes complémentaires de retraites) mais encore la formation professionnelle ou bien la représentativité...

Le positionnement de la CGT

Si l'avis des organisations syndicales réformatrices ne s'enquière que très rarement d'une large démocratie, il en va tout autrement pour ce qui concerne la CGT. Cela fait maintenant de nombreuses années que chaque accord est sujet à une large consultation du Comité Confédéral National de la CGT. Le CCN peut être, en effet, assimilé au « parlement » de la CGT. Il réunit les Secrétaires Généraux des Unions Départementales et Fédérations professionnelles ou leurs représentants qui sont les seuls habilités à voter. A leurs côtés, participent également des invités représentants les comités régionaux, les conseillers confédéraux, les représentants des comités de privés d'emploi, de l'UCR ou de l'UGICT... Y participent encore les membres de droit que sont la direction confédérale mais, comme les invités, ces derniers ne possèdent pas le droit de vote.

Il est quasi exceptionnel que le hasard du calendrier permette une réunion physique du CCN pour requérir son avis, aussi, la plupart du temps, une consultation nationale est organisée par mail à destination des UD et fédérations composant le CCN pendant le laps de temps correspondant aux négociations. Pour aider les organisations à fonder leur opinion, des notes analytiques et/ou argumentaires ainsi qu'un avis de la délégation CGT participant à la négociation accompagnent les projets soumis à ratification. Au final l'avis de la CGT devient donc celui majoritairement obtenu des organisations composant le CCN.

La pratique de l'UD de l'Allier

Les délais pour le positionnement sont souvent courts car fonction d'un calendrier contraint.

L'avis de la CGT de l'Allier n'est pas seulement celui transmis par son Secrétaire Général. En effet, les consultations qui sont soumises à l'UD sont systématiquement répercutées aux membres de la Direction. Cette dernière se positionne, elle aussi, en fonction de la remontée majoritaire de l'avis des membres de la CE qui la compose.

Les syndicats peuvent également prendre connaissance des consultations nationales qui sont la plupart du temps relayées sur le site confédéral www.cgt.fr ou auprès de leur Union Locale réceptrice de la newsletter de « l'activité confédérale du jour ».

La dernière consultation

Elle date de la fin d'année 2017 et concernait un projet d'accord sur la fusion des régimes complémentaires AGIRC-ARRCO contractualisé le 30 octobre 2015 et non signé par la CGT et par FO.

L'accord de fusion devait être signé avant le 1er janvier 2018, ce qui explique cette nouvelle phase de négociation nationale.

Le texte de l'accord était, pour l'essentiel, la reprise de celui de 2015 et ne comportait aucune avancée significative, c'est pourquoi, la délégation CGT proposait de ne pas la ratifier.

Les organisations du CCN ont été consultées et appelées à se positionner pour le 1er décembre. La Commission Exécutive confédérale s'est réunie le 3 décembre et a entériné la non signature de la CGT sur le projet d'accord conformément à l'avis fortement majoritaire de ses organisations.

Jean-Pascal Pradel

La bataille des idées se mène aussi sur les réseaux sociaux !

La communication est devenue une arme indispensable dans la bataille idéologique, or 80 % des grands médias sont dans les mains de 5 ou 6 milliardaires. C'est un vrai problème quand les principaux médias se mettent au service de l'idéologie dominante. En même temps, l'outil internet et notamment les réseaux sociaux permettent de faire passer efficacement de l'information. Nombreux sont les camarades qui nous ont demandé comment faire pour avoir accès à nos infos sur nos pages Facebook, nous trouverez ci-dessous quelques explications pratiques :

Sur notre page, vous pourrez trouver les informations locales et nationales de la CGT ainsi que les actions menées par les syndicats. Nous vous invitons à venir nous rejoindre et à « liker » la page ainsi qu'à la diffuser le plus largement possible auprès de vos propres contacts.

Pour cela rien de plus simple, si vous avez déjà un compte Facebook il suffit de vous connecter et de vous rendre sur cette page :

<https://www.facebook.com/Ud-Cgt-Allier-1641300372759869/notifications/>

Vous arriverez donc sur la page de l'UD :

féderés ont déjà des pages dédiées.

Voici le lien de la page de création de compte : https://www.facebook.com/?styp=lo&jlou=AfcgsJmTtMOVUJAINQcKwq1kwmHg4hAzVsIRHFYlxsrBSJ4w7rMlswCor0F4Ox_hDqjJ-7E18EMZNaHjcCwVX3RNHWtC9yyVPKYD_EZ0d1AvcVA&smuh=29892&lh=Ac84LlkJWF70Bnt1

Petite astuce : vous n'êtes pas obligés d'inscrire vos vrais noms et prénoms vous pouvez noter dans les champs un pseudo tout comme pour votre année de naissance, votre lieu de résidence ou de travail ... vous êtes libres de renseigner les champs comme vous le souhaitez et cela vous permet de garder un certain anonymat

Autre possibilité, à partir du site internet de l'UD, aller sur les raccourcis « rejoignez-nous », ainsi vous allez directement sur Facebook ou retrouvez la chaîne YouTube de l'UD pour y visionner nos vidéos.



1. Cliquez dessus pour indiquer que vous aimez cette page, si vous cliquez sur la flèche à droite, vous pourrez indiquer que vous voulez recevoir les notifications de l'UD en 1^{er} sur votre page d'accueil de Facebook
2. Cliquez dessus pour inviter vos amis à rejoindre cette page

En espérant vous rencontrer sur la toile,

Pour créer un compte Facebook, rien de plus simple et Laurent Indrusiak vous pourrez avoir accès à une multitude d'informations confédérales et fédérales car bien souvent les

Quand carte vitale rime avec carte bleue

La clinique Saint-François/Saint-Antoine connaît un climat social très tendu et les élu.es CGT dénoncent de la discrimination syndicale et des processus s'apparentant à du harcèlement moral pour certain.es. Il y a environ 360 salarié.es qui depuis des années connaissent des problèmes récurrents de salaire, de conditions de travail en constante dégradation, et qui désormais connaissent en plus un management basé sur la pression de la part de la direction, celle-ci essayant de briser toute personne qui oserait se mettre sur son chemin.

Un rappel des faits

La clinique appartenait à la famille Rigondet jusqu'à sa vente en 2008 au groupe VITALIA, géré par des fonds de pension américains (Blackstone).

L'externalisation de la paie en 2012 vers ADP a été le point de départ d'une « catastrophe sociale » pour les salariés victimes de nombreuses erreurs au point de contraindre 130 d'entre eux à saisir les prud'hommes. En 2014, le conflit se règle via une transaction, les 360 salarié.es obtiennent une régularisation d'un montant global de 1.3 millions d'euros.

En 2016, nouvelle régularisation pour un montant de 650 000 euros correspondant à la régularisation de la NAO 2012.

Les retraités, encore en activité en 2012, ont dû également engager une procédure car elles/ils ont été exclu.es de cette régularisation.

Et de nombreux autres problèmes persistent :

En juillet 2017, des droits d'alerte de la part des DP, encore en cours aujourd'hui, ont été posés pour discrimination en cas d'arrêt maladie, et discrimination sur l'égalité femme/homme.

En juin 2017, une soixantaine de salarié.es ont saisi en référé le conseil de prud'homme de Montluçon pour demander la transmission de leurs documents de prévoyance, afin de vérifier si les sommes qui leur étaient versées lors des arrêts sont justes et complètes ; la section « référé » s'est malheureusement déclarée incompétente.

En janvier 2018, le syndicat CGT a décidé de saisir la justice pour discrimination sur le mode de calcul de la prime de fin d'année pour les salarié.es en maladies, maternité.

En parallèle, les salariés n'ont de

cesse de rappeler que les services ferment ou sont réduits en nombre de lits faute de personnel suffisant. En sus, travaux promis jamais réalisés, pas de projets de services, formations insuffisantes etc. ...seul compte le profit. Le soin est devenu secondaire. En 2015, VITALIA est racheté par le groupe VEDICI. Cette fusion donne naissance à ELSAN, premier groupe de santé privée en France. Le groupe pratique des tarifs exorbitants pour des services qui devraient être induits pour les malades : petit déjeuner, TV, wifi. La clinique n'est plus considérée comme un lieu de soin mais comme un hôtel.

Entorses au fonctionnement des IRP

Concernant les élu.es, les délits d'entrave sont devenus monnaie courante.

Fin 2015, le CE, excédé par des années de délits d'entrave, a dû assigner en référé la clinique pour obtenir la mise en place de la BDES (base de données économiques et sociales), et le rapport de Situation comparée Homme/Femme.

Le CE a gagné ces procédures, mais les pratiques ont perduré.

En 2017, nouvelle saisine du CE pour six délits d'entrave :

Débouté en 1^{ère} instance, le CE fait appel, l'audience est prévue le 23 janvier 2018 à Riom.

En parallèle, le CE a déposé une plainte auprès du procureur pour ces délits d'entrave ; cette plainte a été transmise à l'inspection du travail pour enquête.

L'accord sur le temps de travail, signé en 2014, par tous les syndicats, a dû être dénoncé par ces mêmes syndicats, dont la CGT car il est perpétuellement bafoué.

Un dialogue social tronqué

Les négociations ne sont qu'une façade de dialogue social. Face à la détermination des élu.es, la direction a choisi la répression contre toutes les organisations syndicales. (CGT, FO, CFE CGC) car les élu.es ont toujours travaillé ensemble en intersyndicale.

Les élus ont parfois dû recourir à la justice pour discrimination syndicale et harcèlement moral à l'image de ce qu'à subi la secrétaire du CE, militante CGT. Le climat est tel que le CE a demandé une médiation à la DIRECCTE.

Des actions de débrayages ont lieu régulièrement en réaction au « burnout » général.

En août 2017, au Pont de Chaumes à Montauban, une IDE a été agressée physiquement par un médecin, et la direction du groupe ELSAN n'a pas jugé utile de le sanctionner. Ailleurs, ce sont des délits d'entrave qui sont dénoncés, etc.

Le cas de la clinique de Montluçon n'est pas un cas isolé dans le groupe ELSAN qui compte 125 établissements, et 23000 salarié.es en France. Il est contrôlé par des fonds d'investissement dont l'OREAL (TETHYS), et est fortement endetté auprès des banques.

Ces groupes capitalistes, en investissant dans la santé, ont réussi à mettre la main sur l'argent de la sécurité sociale créé par un ministre communiste Ambroise Croizat. Cet argent, le nôtre, finit dans la poche de spéculateurs qui s'engraissent en maltraitant les salarié.es et en pratiquant des prestations onéreuses pour les patients.

Tout le monde est donc perdant sauf les fonds de pension....

Caroline Maiga