

C.G.T. - Transports - Alpes du Nord

JOURNAL du SYNDICAT GENERAL des TRANSPORTS des REMONTEES MECANIQUES et SERVICES des PISTES des ALPES du NORD - C.G.T. -

Appel à la mobilisation Pour une véritable sécurisation de l'emploi Tous ensemble le 5 mars

La situation économique et sociale en France, comme en Europe, ne cesse de se dégrader sous les politiques d'austérité mises en œuvre dans tous les pays. Partout le Patronat se sert de la crise pour remettre en cause les droits sociaux et les garanties collectives, faire pression sur le niveau des salaires et réduire les prestations sociales, conduisant à paupériser et précariser des couches de plus en plus nombreuses de salariés et de retraités.

Pour les fédérations de transports de la C.G.T. et de FO, c'est un accord inacceptable, c'est plus de flexibilité, plus de précarité, plus de liberté de licenciement et plus d'impunité juridique pour les employeurs. Nous sommes à l'opposé de l'objectif initial de cette négociation abusivement appelée « sécurisation de l'emploi ».

Comment peut-on prétendre défendre l'intérêt des salariés en augmentant la flexibilité et en facilitant les licenciements ? En s'attaquant au code du travail qui assure une protection et un contre-pouvoir pour les salariés ? Les signataires devront répondre d'une telle forfaiture.

Il serait inconcevable que la majorité parlementaire de gauche et le gouvernement entérinent dans la loi, le recul social dicté par le Medef et soutenu par la droite. L'ennemi n'est pas le coût du travail car c'est ce même travail qui crée les richesses, c'est bien du coût du capital dont souffre aujourd'hui l'économie française.

Il est plus qu'urgent d'augmenter les salaires, de renforcer le droit des comités d'entreprise par un droit de veto suspensif sur les plans de licenciement, de voter une loi contre les licenciements boursiers afin de lutter efficacement contre le chômage.

Les fédérations FO et C.G.T. appellent les salariés, contre cette attaque sur les garanties collectives, le code du travail à riposter et à faire grève le 5 mars 2013, pour d'autres choix.

Votre adresse nous intéresse :

Chaque mois, vous recevez ce journal à domicile à votre adresse personnelle.

Rien de plus « pénible » que d'avoir **des retours de courriers avec la mention « NPAI » ou « boîte non identifiable » de la poste.** Alors, indiquez nous, à l'adresse du syndicat ci-dessous, tout changement d'adresse domiciliaire.

SOMMAIRE

- P 1 - Édito et sommaire
 - P 2 - Bulletin d'adhésion - Réductions TER SNCF
 - P 3 - Elections CA SNCF national
 - P 4 - Elections CA SNCF reg Chy
 - P 5 - La monotonie est dangereuse
 - P 6 à 7 - Tous dans l'action, 5 mars
 - P 8 à 9 - Thierry Lepaon dans le JDD
 - P 10 - Journée du 8 mars
 - P 11 - J'attends un NR
 - P 12 - Mort d'une hôtesse de caisse
- En supplément : 4 pages confédéral accord sur l'emploi

**Édition financée par votre abonnement.
Et n'oubliez pas de régler vos cotisations**

Bulletin mensuel n°87 février 2013

Directeur de la publication :
Antoine FATIGA

Numéro de Commission Paritaire des
Publications et Agences de Presse :
0715 S 07424

Numéro I.S.S.N. : 1774-4644
Imprimé par nos soins
Prix : 1€

En Rhône Alpes, beaucoup de possibilités existent pour voyager moins cher sur les trains TER. Ci-dessous une synthèse, n'hésitez pas à demander ces réductions aux guichets SNCF.

(A) Synthèse gamme tarifaire régionale « illico » et récapitulatif des actions récentes

	TARIFS	PUBLIC	AVANTAGES ET MESURES RECENTES
POUR LES VOYAGES QUOTIDIENS	illico MENSUEL	Pour tous	Abonnement mensuel offrant 75 % de réduction sur un trajet quotidien + 25 à 50 % de réduction sur les autres trajets → septembre 2012 : extension périmètre aux distances <75 km + baisse du prix de 7€/mois pour les abonnés + 75 km : coût 141 K€
	illico ANNUEL	18 ans et plus	Abonnement annuel avec service de prélèvement automatique, offrant 1 mois et demi de gratuité par rapport au prix mensuel sur un trajet quotidien + 25 à 50 % de réduction sur les autres trajets → Mai 2012 : mise en œuvre : déjà 1500 abonnés
	illico MENSUEL JEUNES	18 à 26 ans	Abonnement mensuel offrant 80 % de réduction sur un trajet quotidien + 75 % de réduction sur les autres trajets → septembre 2012 : création de cet abonnement pour les jeunes permettant une baisse de prix jusqu'à 25%: coût : 707 K€
POUR LES VOYAGES OCCASIONNELS	illico LIBERTÉ	Pour tous	Carte à réduction sur les billets TER (tarif annuel : 40 €), offrant : - 25 % de réduction en semaine + 50 % de réduction les we pour le titulaire et 3 accompagnants
	illico LIBERTÉ JEUNES	- 26 ans	Carte à réduction sur les billets TER (tarif annuel : 20 €), offrant : - 50 % de réduction en semaine + 50 % de réduction les we pour le titulaire et 3 accompagnants → Juin 2009 : baisse du prix de la carte de 30 à 20€ : coût 600 K€
	illico SOLIDAIRE	9 catégories de public en insertion	Carte à réduction sur les billets TER (droit annuel gratuit), offrant : - 75 % de réduction + gratuité pour les entretiens d'embauche → Septembre 2012 : extension durée de validité de 6 mois à 1 an : coût 125 K€ → 2009, 2011 et 2012 : 3 nouvelles catégories (AAH, demandeurs asie, services civiques)
	illico ÉVÉNEMENTS	Pour tous	Billet aller – retour à 50 % de réduction vers une manifestation culturelle, touristique ou sportive en RA (type fête des lumières) – Plan événementiel renouvelé chaque année (une dizaine d'opérations) dédiées aux manifs d'ampleur régionale accessibles en TER et drainant des déplacements de masse
	CARNET DE BILLETS Bons découverte TER-M'ra	Pour tous Lycéens	- Carnet de 6 billets (valables 1 an, aller simple), offrant 20 % de réduction - 1 billet aller- retour par an à 50 % de réduction en TER Rhône-Alpes

Bulletin d'adhésion à remplir et à nous renvoyer complété avec les précisions suivantes : pour les cheminots mettre seulement la qualification et la position, pour les remontées mécaniques la cotisation forfaitaire est de 12 euros par mois de présence dans l'entreprise, pour les autres mettre le montant du salaire mensuel. Rappel : le prix du journal est en plus de la cotisation



Syndicat C.G.T. des Transports, des Remontées Mécaniques et Services des Pistes des Alpes du Nord
371 Chemin de la Rotonde – 73000 CHAMBERY

Bulletin d'adhésion

NOM - Prénom :
 Adresse Personnelle :
 Tél. Mobile : Tél. Domicile :
 Adresse mail :
 Lieu de travail et entreprise Tél. Travail

Qualification/position ou catégorie d'emploi :

Montant du salaire mensuel net

Joindre un R.I.B. pour le prélèvement automatique à compter du deuxième mois de cotisations dont le montant sera égal à environ 1% du salaire mensuel net

Cette fiche est à remplir et à nous renvoyer très rapidement à l'adresse ci-dessus accompagnée du règlement de 12 euros correspondant à la première cotisation forfaitaire



Election au CA de la SNCF



Un vote de confiance pour la CGT !

La CGT est confirmée comme première organisation syndicale avec 30 % des suffrages obtenus sur l'ensemble des filiales ce qui conforte la place prépondérante de la CGT au C.A de la SNCF avec trois sièges d'administrateurs attribués.

L'élection des représentants des salariés au conseil d'administration de la SNCF a eu lieu au sein de l'EPIC SNCF et de ses filiales le 5 février 2013.

Nous ne pouvons que nous féliciter de ce résultat et de la confiance que les salarié-e-s accordent à la CGT et nous remercions toutes celles et ceux qui se sont impliqués dans la campagne électorale.

Cela conforte et amplifie le résultat obtenu lors de l'élection dans les Très Petites Entreprises (TPE), où la CGT arrive également largement en tête avec 10 points de plus que la seconde organisation.

Ces scores doivent servir à créer les conditions du rassemblement de tous les salarié-e-s afin de continuer à construire ensemble les mobilisations nécessaires pour répondre aux exigences des salariés.

Cette réponse dans les urnes des salarié-e-s est aussi une étape importante dans cette période, pour s'opposer à l'AN* (Accord dit de « sécurisation de l'emploi », paraphé par le patronat et trois organisations syndicales) afin qu'il ne soit pas retranscrit dans la loi par le Gouvernement.

Pour la CGT, la mobilisation s'impose afin que le Gouvernement actuel arrête de répondre aux exigences régressives du MEDEF. Il est urgent d'empêcher le démantèlement du Code du Travail, il faut au contraire viser de nouvelles conquêtes sociales permettant d'améliorer les conditions sociales des cheminots.

Ces résultats électoraux doivent nous permettre de passer de la résistance à l'action revendicative offensive...



Secteur Fédéral des Cheminots de la Région SNCF de Chambéry

371, Chemin de la Rotonde - 73000 Chambéry

Tél. PTT : 04.79.60.91.70 - Tél. : SNCF : 571170

Fax ptt : 04.79.60. 91. 63 sncf : 571163

e-mail : secteur-cgt-cheminots.chambery@magicoline.fr

ELECTION AU CONSEIL D'ADMINISTRATION DE LA SNCF DU 5 FÉVRIER 2013

Une forte progression de la CGT sur la région de Chambéry

Les cheminots se sont exprimés lors du scrutin du 5 février 2013 et ont placé une nouvelle fois la CGT comme première organisation syndicale dans notre entreprise, avec une forte progression sur la région :

- **plus de 4 cheminots sur 10 ont fait confiance à la CGT**
- **+ 3,97 % sur le périmètre régional**
- **+ 6,01 % au Fret**
- **+ 1,91 % dans le collège Cadres**

Ce sont 3 administrateurs CGT sur 6 qui siègeront au Conseil d'Administration.

Ces résultats sont à apprécier par rapport aux dernières élections de 2011, les plus comparables au regard des nombreuses évolutions du périmètre et de la consistance des établissements depuis 2008.

La CGT remercie les cheminots qui par leur vote contribuent à porter avec nous une exigence de progrès social au début d'une

année 2013 cruciale pour l'avenir de notre entreprise, de nos emplois et de nos conditions sociales.

C'est un message fort envoyé à la Direction qui doit cesser de se plier aux sirènes libérales, et doit répondre aux revendications des cheminots au moment où s'engage la réforme du système ferroviaire.

C'est un message clair envoyé aussi au gouvernement qui doit cesser de tergiverser et entendre les propositions de la CGT contenues dans son projet « la voie du Service Public », le seul projet en capacité de répondre aux besoins de Service Public Voyageur et Fret.

En votant massivement pour la CGT, les cheminots ont montré leur attachement à une entreprise intégrée, au développement du Fret et au renforcement de notre statut, à un syndicalisme de contestation, de proposition et de lutte.

La CGT appelle les cheminots à renforcer les rangs de la CGT par l'adhésion, et à rester mobilisés dans le cadre des prochaines perspectives d'actions, notamment début Mars au travers de l'action interprofessionnelle en préparation contre l'accord sur la sécurisation de l'emploi qui conduira l'ensemble des salariés à une régression sociale sans précédent.

**Un article paru dans le journal du syndicat du personnel des transports suisse SEV.
Il pourrait être transposé en France et pour beaucoup de métiers.**

Les causes de l'accident de Neuhausen ont été clarifiées :

La monotonie est dangereuse

L'accident survenu en ce début d'année à Neuhausen a été provoqué par le mécanicien qui a franchi un signal à l'arrêt. Questions critiques au nouveau président central du syndicat Urs Machler.

Ces derniers temps, plusieurs collisions sont survenues sur le réseau CFF à cause des mécaniciens qui franchissent un signal à l'arrêt. Que se passe-t-il?

Urs Machler : C'est une bonne question! Notre technologie n'arrive tout simplement pas à suivre la complexification et la densité de l'horaire : ceci est une première raison. Autre raison : nos mécaniciens atteignent les limites de ce qui est humainement possible de faire.

Les statistiques de ces dernières années montrent une augmentation des problèmes liés à la signalisation. Est-ce que cela veut dire qu'il y a une situation de stress car les horaires sont très denses?

Le trafic a énormément augmenté, c'est certainement la principale raison qui explique ces erreurs. Il faut aussi dire que de nombreux nouveaux signaux ont été ajoutés. Avant nous n'avions que les signaux d'entrée et de sortie. Aujourd'hui, lorsque nous entrons en gare, nous avons toujours trois ou quatre signaux l'un au-dessus de l'autre. Il faut aussi ajouter l'aménagement toujours plus exigeant des tours de service, où l'on conduit dans les limites fixées par les nouveaux BAR (réglementation sectorielle

de la durée du travail). Les BAR devraient être des garde-fous et non la norme comme c'est le cas actuellement; et il arrive que nous conduisions en étant à la limite de nos capacités.

Mais il faut aussi dire que les mécaniciens ont, durant les dernières négociations de la Convention Collective du Travail, accepté une augmentation de la productivité contre leur niveau de salaire...

C'est vrai, mais cela dépend bien sûr de la manière dont on veut augmenter la productivité. Par exemple, si nous devons faire le même trajet aller retour incessamment, ou si on rentabilise le temps au maximum et qu'on se retrouve au final à tourner en rond pendant deux heures, ce n'est pas quelque chose de productif. Il serait logique que les barres noires (le temps de conduite à proprement parler) soient bien réparties lors de chaque journée de travail. Mais ce n'est pas possible que nos horaires soient en noir quasiment cinq heures de suite sans coupure!

Est-ce que les mécaniciens sont saturés, voire débordés ?

Nous ne sommes pas débordés, mais partiellement saturés. Je vais vous donner un exemple personnel: il m'arrive de devoir effectuer six prises de service tôt le matin et on réussit à me mettre la sixième encore plus tôt, à 02 h 30; je peux dire qu'avec un tel horaire j'atteins les limites de mes capacités. Je ne suis pas le seul dans cette situation - malgré tout la plupart

des accidents ne surviennent pas durant ces tranches horaires.

Le rail est tout de même un moyen de transport sûr.

C'est clair ! Le risque zéro n'existe nulle part, ni dans les airs, ni sur terre. Il subsiste toujours un facteur de risque, même quand tout est confié à la technologie.

Mais est-ce que le train pourrait être encore plus sûr?

Bien entendu! Nous demandons que le ZUB soit installé là où il y a encore des dangers potentiels. Cependant, il faut le dire: l'accident de Neuhausen a eu lieu dans une zone qui n'est pas particulièrement dangereuse. En direction de Schaffhouse il y a deux voies, mais le matin de l'accident c'était différent. C'est là le danger que j'ai déjà mentionné: lorsqu'on conduit souvent sur le même tronçon, une certaine monotonie s'installe. C'est dans un tel contexte qu'on se laisse surprendre par des changements. Si les trajets sont chaque jour variés, que l'on pilote des trains différents, le risque d'accident est nettement plus réduit.

Techniquement, les trains pourraient circuler sans mécaniciens. Est-ce une solution d'avenir pour la Suisse?

L'investissement pour cette automatisation serait énorme, donc nous n'avons pas trop à nous inquiéter pour le moment qu'une telle éventualité devienne réalité.

Interview: Peter Moor



Tous dans l'action le 5 mars pour l'emploi

Non à l'accord de régression sociale du 11 janvier !

Aujourd'hui, dans tout le pays, des dizaines de milliers de salariés « ne lâchent rien ». Ils continuent de s'opposer à la restructuration ou à la fermeture de leur entreprise pour empêcher les milliers de licenciements directs et indirects qu'elles entraînent.

Pas un jour, pas une heure sans que les salariés d'Arcelor Mittal, de Renault, de PSA, de Sanofi, de Virgin, de Candia, de Doux, de Pétroplus, de Good Year, d'Alcatel Lucent, de la Banque de France, de France Télévision, de Fralib, de Pilpa, et tant d'autres dans de plus petites entreprises ne fassent la une des journaux locaux et des journaux télévisés.

Les salariés résistent, parce qu'ils refusent de voir leur outil de travail détruit alors qu'aucun motif économique ne le justifie. Ils ne veulent pas, et ils ont raison, être les « dindons de la farce » des revirements stratégiques des grands groupes ou des brusques ruptures de contrats commerciaux par les donneurs d'ordres ! Ils ne veulent pas, et ils ont raison, avoir pour seule perspective, pour eux et leur famille, la précarité et l'inscription à Pôle emploi !

Ils refusent à juste titre d'être sacrifiés sur l'autel de la crise, alors que les grands groupes continuent d'engranger toujours plus de profits : l'an dernier, les entreprises du CAC 40 ont versé 40,9 milliards d'euros de dividendes à leurs actionnaires, soit 5% de plus que l'année précédente. À cela, s'ajoutent 172 milliards d'euros d'aides diverses, que le gouvernement a encore complété au beau milieu des négociations sur l'emploi par un chèque « crédit d'impôt » de 20 milliards d'euros !

À l'issue des négociations sur l'emploi qui ont duré près de 4 mois, le Medef a réussi, le 11 janvier 2013, à conclure un accord avec trois organisations syndicales. Et les parlementaires sont sommés de retranscrire cet accord dans une loi, dont le projet sera présenté le 6 mars au conseil des Ministres.

Les confédérations CGT et FO (qui représentent plus de salariés que les trois organisations syndicales signataires) ont refusé de signer cet accord de régression sociale. Elles appellent ensemble, et c'est une première depuis de nombreuses années, à l'action dans toute la France le 5 mars par des rassemblements, des manifestations et des arrêts de travail.

L'affaire est sérieuse.

Au cœur de l'accord est donnée la possibilité à l'employeur, avec des syndicats « consentants » au sein de son entreprise, de passer des accords sous prétexte de difficultés « conjoncturelles » pour organiser des mutations forcées, pour accélérer et rendre plus facile les licenciements, faire en sorte qu'ils soient beaucoup moins coûteux et le moins contestables possibles par les salariés (articles 15, 18 et 20 de l'accord).

Et pour mettre tout le monde au pas, toutes celles et ceux qui refuseraient l'application d'un accord de mobilité forcée seraient licenciés pour... motif personnel !

Par contre, il n'y a rien de neuf dans l'accord pour aider les chômeurs, pour aider les salariés qui en ont le plus besoin à accéder à des formations qualifiantes.

**Des manifestations sont organisées dans toute la France, participez.
Renseignez vous auprès des structures CGT ou sur le site confédéral : CGT.fr**

En fait, le Medef obtient les moyens d'empêcher les salariés des grandes entreprises qui peuvent encore résister visiblement, mais aussi ceux des petites et moyennes entreprises, menacés de ruptures conventionnelles ou de plans de « départs volontaires », de mener les combats qu'ils mènent pour la défense de leur travail, de leur emploi et de leur entreprise. Tout cela pour gagner « en compétitivité », c'est à dire travailler plus avec des salaires gelés et avec moins de salariés.

Cet accord est un marché de dupes ! Il est dangereux pour les salariés ! Tout le droit social conquis par les luttes des salariés depuis des dizaines d'années est remis en cause.

C'est effectivement un « nouveau modèle économique et social », en rupture avec celui existant aujourd'hui en France. C'est celui du libéralisme, celui où le salarié se retrouve seul face à son patron, celui où les salariés et leurs représentants doivent dire « oui » à tout « avec le revolver sur la tempe », comme si leur salaire ou leur emploi étaient la cause des difficultés économiques.

Ce n'est pas en facilitant les licenciements qu'on sécurise et développe l'emploi ! Il n'y a pas besoin de plus de flexibilité en France. Elle fait déjà des ravages dans tous les secteurs, dans le privé comme dans le public ! Partout en Europe, l'austérité et la déréglementation sociale mènent l'économie à l'abîme et les salariés au chômage !

Les exigences du Medef ne peuvent pas faire la loi ! Les élus de la République ne doivent pas retranscrire l'accord tel quel ! Faisons leur savoir ! Faisons-nous entendre !

TOUS DANS L'ACTION LE 5 MARS !

L'accord et l'argumentaire CGT sont sur le site www.cgt.fr

PENDANT LA NÉGOCIATION, LA CGT A NOTAMMENT REVENDIQUÉ

- ▶ *Un droit de veto suspensif des représentants du personnel sur les plans de licenciement et les plans de restructuration, permettant la recherche et la construction de propositions alternatives aux licenciements.*
- ▶ *Une loi contre les licenciements boursiers et pour la reprise des sites rentables, en cas de menace de fermeture.*
- ▶ *La généralisation de la présence des représentants des salariés dans les conseils d'administration et de surveillance avec voix délibérative.*
- ▶ *Une gestion prévisionnelle des emplois qui ne soit pas une gestion prévisionnelle des suppressions d'emplois.*
- ▶ *L'encadrement des ruptures conventionnelles et la lutte contre le passage forcé à l'auto-entrepreneariat.*
- ▶ *Des instances représentatives interentreprises du personnel pour gagner une plus grande responsabilité des donneurs d'ordre vis-à-vis de leurs sous-traitants.*
- ▶ *Des CHSCT centraux à l'instar des CCE, avec respect des droits et moyens pour les CHSCT locaux.*
- ▶ *L'extension du contrat de sécurisation professionnelle à tous les salariés des entreprises de moins de 50 salariés et l'amélioration du congé de reclassement dans les entreprises de plus de 50.*
- ▶ *La construction d'un droit au travail à temps plein, sur un bassin d'emplois, pour les salariés pouvant cumuler plusieurs temps partiels.*
- ▶ *Des droits attachés à la personne, transférables d'une entreprise à une autre pour tous les salariés (ancienneté, qualification, formation, prévoyance...) à négocier au niveau des branches.*
- ▶ *Une taxation de tous les CDD et des contrats d'intérim, à hauteur de ce qu'ils coûtent à l'assurance chômage.*
- ▶ *Un compte individuel de formation opposable à l'employeur et un renforcement des droits à la formation professionnelle qualifiante pour chaque salarié, quel que soit son parcours.*

Des exemples concrets des conséquences de ce texte déjà mis en œuvre par le patronat comme par exemple à Renault.

Dans cette entreprise, il est proposé une suppression de 7500 emplois et une augmentation de la durée du travail pour ceux qui restent. Un chantage odieux pour garder la compétitivité. Il est vrai que le PDG de Renault, Carlos Ghosn, a proposé de différer une partie de son salaire en 2016, en contrepartie de la si-

gnature de l'accord de compétitivité actuellement en négociation avec les syndicats.

La somme reportée correspondrait environ à 430 000 euros. Cela semble conséquent. Sauf si l'on compare cette somme aux 2,23 millions d'euros (fixe + variable) que le patron devrait quand même toucher pour 2012. Sauf que le renoncement n'est ici pas définitif.

Rajoutons en plus que la rémunération totale de ce PDG en

2011 a été de 10 millions d'€uros quand on additionne ce qu'il touche par ailleurs comme président de Nissan et autres...

De qui se moque t-on ??? Et pour terminer : les efforts en matière de salaire que pourraient consentir les employés de Renault leur seront-ils également remboursés en cas de retour à meilleure fortune? La seule solution est la mobilisation le 5 mars.

Thierry Lepaon : "Hollande s'inscrit dans la suite de Sarkozy" (Le JDD.fr 10 février)

La CGT appelle à la mobilisation avec FO contre l'accord social du 11 janvier. Vous n'y voyez donc aucune avancée pour les salariés ?

Le gouvernement s'était engagé à ce que le CDI redevenne la norme, à favoriser l'accès des jeunes à l'emploi, à sécuriser le travail. Mais avec cet accord, les employeurs ont sécurisé les licenciements, les salariés n'ont aucune garantie sauf celle de voir leur salaire baisser et de renoncer aux recours juridiques. Cet accord est très mauvais. Les députés ne doivent pas le transcrire dans la loi. Une autre négociation doit s'engager contre la précarité et pour une vraie politique industrielle.

Le PS a promis de respecter le texte...

Il n'appartient plus aux députés de faire la loi ? Le Medef leur prend la main ? Ils sont élus sur la base d'un programme électoral que l'accord ne respecte pas. Ont-ils vu sa philosophie ? Jean-François Copé dit que le groupe UMP votera le texte si, je cite, il n'est pas dénaturé. Nous avons entrepris un travail de pédagogie auprès des parlementaires de la majorité.

François Hollande mène une politique de droite libérale ?

Peu importe le vocabulaire. Hollande s'inscrit dans la suite de Sarkozy, il considère, lui aussi, que le travail

est un coût qu'il faut baisser. Le gouvernement a ainsi trouvé 20 milliards d'euros pour les entreprises après un coup de fil de Laurence Parisot et il a refusé d'augmenter le smic.

C'est l'inverse des engagements de campagne sur la justice sociale. Et regardez la fonction publique, quelle est la différence entre la RGPP [révision générale des politiques publiques] et la MAP [modernisation de l'action publique] ?

Les services de police craignent une radicalisation des conflits sociaux et des débordements mardi, à l'occasion d'une manifestation devant le siège de Goodyear. Appelez-vous au calme ?

Quand on est victime de licenciements, on a besoin de solidarité. Attention, cependant, à ne pas s'isoler ! Nous devons plutôt mener la mobilisation dans les territoires autour des usines, là où les luttes se déroulent. Cela étant, en publiant une circulaire d'alerte, Valls souffle sur les braises.

Il entretient un processus de provocation pour assimiler les salariés aux casseurs. On a vu la violence policière à Strasbourg, où un manifestant a perdu un œil sous un tir de Flash-Ball. Quand les gens souffrent, il ne faut pas qu'ils se sentent humiliés. Notre volonté, ce n'est pas de casser, c'est d'améliorer le sort des salariés.

La direction de PSA et trois syndicats ont condamné la violence à Aulnay, pointant la CGT. Comment réagissez-vous ?

Ils se trompent de cible. Quand une usine va fermer, certains salariés se mobilisent, d'autres baissent les bras, beaucoup sont déboussolés. C'est normal que le ton monte un peu. On a vu quoi ? Un coup de pied dans une portière, je veux bien dire qu'il ne fallait pas... Mais de quel côté est la violence, en réalité ? On a laissé les salariés dans l'incertitude et l'angoisse pendant des mois. Cela provoque des réactions, si personne ne disait rien, ce ne serait pas normal.

Le NPA ou Lutte ouvrière poussent-ils la CGT à se radicaliser dans les usines ?

Un conflit social est par nature d'une grande gravité. Il y a la détresse, la désespérance des salariés. Tout est réuni pour qu'il y ait des débordements et des groupuscules qui s'intéressent davantage aux modalités de la lutte qu'à ses raisons.

Des leaders syndicaux peuvent être encartés, mais quand 600 personnes décident de manifester, elles le font collectivement, ces décisions sont démocratiques. Chez Goodyear Amiens, la CGT fait 80% des voix, je ne suis pas sûr qu'il y ait 80% d'électeurs du NPA ou de Lutte ouvrière dans l'usine.

(Suite page 9)

(Suite de la page 8)

Le secrétaire général de la CFDT, Laurent Berger, accuse la CGT d'être coresponsable de la fermeture de ce site après le refus d'une reprise partielle par l'américain Titan. Que répondez-vous ?

Ces propos sont indignes. Quand on est syndicaliste, on ne met pas au même niveau les victimes et les assassins, les salariés qui se battent et les multinationales qui font des profits. C'est une erreur de jeunesse.

Pour dire cela, il ne faut pas avoir vécu un seul plan de restructuration dans sa vie. Titan voulait supprimer 400 ? emplois, ce n'était pas acceptable. Il aurait aussi fallu endosser un accord de compétitivité avec un gel des salaires, une hausse du temps de travail et une modification des horaires. Les salariés ont été consultés, ils ont refusé.

Vous réclamez toujours une loi contre les licenciements boursiers ?

Oui, il y a besoin de légiférer dans ce pays, pour que l'État ne laisse pas les groupes industriels faire seuls l'aménagement et surtout le déménagement de notre territoire. Aujourd'hui, l'État ne fait qu'accompagner les restructurations. Il n'y a pas de politique industrielle. Comme le précédent gouvernement, quand on leur demande où sont les priorités, aucun ministre ne sait répondre.

Arnaud Montebourg a dressé une liste des secteurs d'avenir...

Où, quoi, comment ? Les voitures électriques ? Où est le plan qui équiperait le pays en bornes pour recharger les batteries ? Et les éoliennes ? Et les hydroliennes ? Concrètement, il n'y a rien. Mais cela ne l'empêche pas d'en parler

beaucoup ! J'ajoute que le gouvernement a renoncé au réacteur nucléaire de Penly, ce qui va nous poser beaucoup de difficultés à moyen terme. Sans énergie, pas d'industrie.

Le conflit chez Presstalis s'enlise. Son déficit et le marché de la presse quotidienne ne rendent-ils pas inéluctable la restructuration ?

Il y a un pourrissement voulu par les patrons de presse. On demande à Presstalis de faire plus avec moins. Personne ne veut payer la distribution. Chacun veut faire des économies, cela retombe sur les journalistes, les imprimeurs, les vendeurs. Nous, nous constatons qu'on ne vend pas moins de journaux, toutes catégories confondues.

Nicolas Prissette - Le Journal du Dimanche

PELLET PIOCHE: St-Valentin pour un drôle de couple... Elle c'est la route, lui c'est le rail. Ils se chamaillent souvent mais restent somme tout complémentaires.





Fédération Nationale des Syndicats de Transports CGT

Montreuil, le 13 février 2013

Communiqué pour la journée de la femme le 8 mars 2013

*L'égalité entre les femmes et les hommes dans le travail comme dans la société
c'est pour quand ?*

Il ne peut y avoir de progrès social aux dépens des femmes.

L'égalité professionnelle, un enjeu majeur !

La Loi de 2006 faisait obligation aux entreprises de négocier pour réduire les écarts de salaires avant le 31 décembre 2011 sous peine de sanction. Le décret d'application du 7 juillet 2011 impose que les entreprises de plus de 50 salariés aient un accord ou un plan d'action sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au 1er janvier 2012.

Intégrer l'égalité dans toutes les actions et les négociations

La FNST CGT exige des négociations aussi bien dans le privé que dans le public pour la reconnaissance de la valeur du travail des salariés(es), la révision des classifications dans les entreprises et dans les branches professionnelles notamment dans les petites entreprises « A travail de valeur comparable, salaire égal ».

L'égalité : un enjeu social

Veiller à une juste représentation des femmes dans toutes les structures, dans tous les lieux de décisions, changer la culture pour y parvenir nécessite la volonté de la parité.

La FNST CGT propose et revendique :

- ✚ Conditionner les allègements de cotisations sociales au respect par l'employeur d'un certain nombre de critères sociaux liés à l'emploi, aux salaires et à l'égalité
- ✚ renchérir le coût du temps partiel et de la précarité en faisant verser aux entreprises des cotisations comme pour un emploi à temps plein
- ✚ Allonger le congé maternité à 24 semaines et le congé paternité à un mois
- ✚ Développer les modes d'accueil du jeune enfant en créant 500000 places de crèches et en développant la scolarisation précoce en école enfantine
- ✚ Refondre les classifications, notamment renégocier les grilles en prenant en compte la valeur réelle du travail et en veillant à ce que les métiers qui sont majoritairement occupés par les femmes ne soient pas sous-classifiés.
- ✚ Donner les mêmes droits aux salariés concernés qu'à ceux à temps plein et en CDI en rendant ces droits cumulables et transférables
- ✚ Informer massivement contre les stéréotypes

« Faisons du 8 mars la journée de mobilisation et d'action pour les droits des femmes »

La FNST s'inscrit dans cette journée avec ses branches, réseaux, entreprises. Au cœur de celles-ci les sections syndicales, les militants doivent aller au contact et intervenir dans l'entreprise auprès des salariés (es) sur l'enjeu que représente « l'Egalité Femmes – Hommes »

Trop c'est trop !

Pour la justice sociale, l'égalité Femmes/Hommes c'est maintenant !

J'attends un NR... - 28 janvier, réunion dans le cadre de la Convention Collective nationale des Remontées Mécaniques et Services des Pistes autour des classifications. Tout le monde est là : pour la CGT (Pierre, Carole, Patrick, Yvan, Pascal, Antoine), la CFDT FO, CFE-CGC, CFTC et le patronat DSF.

Après un petit tour de table pour faire connaissance avec les nouveaux, la fête peut commencer, c'est parti avec une intéressante confrontation au sujet de l'accord salarial négocié le 20 novembre, on vous avait raconté ça. L'accord proposé à la signature n'ayant pas été rédigé dans les mêmes termes que ce qui avait été dit, tout le monde serre un peu les dents, on reste calmes mais on se promet d'y revenir prochainement vu que "ce n'est pas l'objet de la réunion d'aujourd'hui". Mais enfin, Jean-Yves REMY tient à dire à quel point il regrette que la probité de la délégation DSF soit ainsi mise en cause, quand il ne s'agit que d'une différence mineure d'interprétation. Et d'ajouter qu' "on aurait dû être plus nets". En effet.

Donc, ces fameuses classifications. Petit rappel historique : le système a été mis en place sur les critères définis avec l'aide du CIBC. Il s'agissait de définir ce qui est le "cœur de métier", et donc de définir aussi ce qui n'en fait pas partie. Définir ce qui est exceptionnel et ce qui est systématique. Est-il "ordinaire" ou "normal" par exemple pour un agent d'exploitation de remontées mécaniques de fermer une piste, ou pour un pisteux d'être envoyé remplacer une tige sur un pylône ? Jean-Yves REMY ne voit bien sûr là rien de choquant, et Jean-Denis LAGARDE renchérit, c'est que du plus voyons ! On peut gagner jusqu'à 9 NR ! Ouais, sauf que les fiches de poste sont tellement riches que tout ce qu'on peut nous imposer comme tâche inhabituelle est prévu, donc normal, donc ne donne lieu à rien de spécial en termes de rémunération. Donc oui, on peut gagner "jusqu'à 9 NR", mais ça n'arrive pas... Les dites fiches de poste ont certes été négociées dans le cadre de

l'accord, mais elles évoluent au bon plaisir des employeurs sans concertation dans la plupart des cas, jusqu'au point où l' "anormal" ou l' "exceptionnel" n'existent plus...

L'autre gros souci est que les nouvelles classifications ont été mises en place de façon fort différente d'une station à l'autre, les différences d'interprétation ne manquent pas, il y a même des stations qui n'ont jamais mis en place les nouvelles classifications, préférant garder l'ancien système. Certaines entreprises ont mis en place le nouveau système sans même consulter les IRP. On s'aperçoit que les entretiens d'évaluation sont parfois simplement oubliés...

Le constat général est que tout le monde se retrouve bloqué à son NR de base, au mieux à +2 ou +3 NR, et c'est tout. Oui, on "peut". En théorie.

Globalement donc la mise en place de l'accord est imparfaite, il faut travailler, le constat est là. Premières propositions : définir un cahier des charges ? Peut-être faire appel pour cela à un cabinet externe ? Faire passer le "pas" de NR de 1 à 2, voire plus ? Il faut redéfinir le "socle de poste", dit Antoine, et revoir ces fameuses fiches de poste. La fiche de poste à rallonge annule toute possibilité de faire valoir une quelconque polyvalence. Alors même si la marge de manœuvre théorique est de 9 NR pour un poste donné, ben ça ne donne jamais rien. FO enfonce le clou : "on légalise n'importe quoi via les fiches de poste". David PONSON, pour DSF, insiste sur le fait qu'on ne peut pas faire de fiche de poste "universelle", car la définition même des métiers varie d'une station à l'autre, les entreprises étant elles-mêmes fort différentes.

Et puis enfin, muse Jean-Yves

REMY, on peut toujours évoluer en changeant de poste ou de métier. Certes, mais comme d'habitude : on peut, mais on peut ne pas... Comme les règles sont "imprécises", dicit Jean-Yves REMY lui-même, l'arbitraire n'est jamais bien loin.

Après ces constats quand même peu réjouissants, on fait quoi ? Ben une petite interruption de séance pour commencer. Une petite clope dehors et on y retourne. Antoine propose de réaliser un audit de la situation actuelle pour tenter d'y voir plus clair et recenser les différentes situations. Un cahier des charges sera calé d'ici à fin février.

Nous comptons sur vos apports pour l'enrichir, merci de nous faire passer vos avis.

Nous choisirons un cabinet d'audit et on se revoit au printemps. Bien sûr, il y aura des frais, on parle financement pendant un moment. La DIRECCTE pourrait se voir sollicitée, ainsi que la région Rhône-Alpes. Dans le cadre du dialogue social ça paraît possible. Nous rappelons par ailleurs que les IRP devraient être informées en même temps que les DRH des visites des intervenants dans les entreprises, ça semble aller de soi mais ça va toujours mieux en le disant, n'est-ce pas ?

En guise de conclusion, Antoine estime qu' "on a fait une erreur à l'époque, on s'est cru entre gens de bonne compagnie" ! Ça gâche un peu la bonne humeur de la délégation DSF, et les choses ne s'arrangent pas quand on propose du coup de remplacer les termes "après consultation des IRP" par "après négociation avec les IRP". Inutile de préciser que Jean-Yves REMY n'est pas chaud. C'est donc dans une ambiance réservée que la séance est levée.

Merci comme d'hab à Patrick.

Nous vivons tous de plus en plus de situations difficiles dans notre milieu de travail. Nous ne devrions pas perdre notre vie au travail. Et pourtant, le travail ou le non travail (pour faire référence au demandeur d'emploi qui s'est immolé dernièrement par le feu devant une agence de pôle emploi) tue aussi...

Luttons pour une société plus humaine, c'est possible si nous croyons et participons à l'action collective.

Thomas Dominique délégué syndical C.G.T. aux Arcs, nous a transmis cet article.

Mort d'une hôtesse de vente :

Au mois de novembre 2012, je reçois un appel téléphonique d'Élisabeth qui me demande de l'aider. Je ne la connais pas, bien qu'elle soit hôtesse de vente depuis déjà huit saisons à Peisey-Vallandry. Elle a été embauchée parce qu'elle parle parfaitement l'anglais, ayant longtemps habité en Angleterre. Elle a même été une des meilleures vendeuses de forfaits « Paradiski ».

La saison passée, elle a demandé un congé pour convenance personnelle pour faire un stage pour un projet pour l'été : s'occuper des animaux. Elle a redemandé en automne à revenir travailler dans la société A.D.S. Mais sur Bourg st Maurice ou aux Arcs 1600 si possible pour être plus près de chez elle pour préparer son projet.

Elle se retrouve a Arcs 2000 station la plus éloignée de son domicile avec en cas de mauvais temps le risque de rester bloquée sur le site. Cette idée l'angoisse fortement. Je lui dis que j'en parlerai à la DRH et que l'on trouvera bien une solution pour la déplacer.

Le premier jour qu'elle arrive à 2000, sa chef, me dit elle, l'a accueillie fraîchement « je sais d'où tu viens mais ici c'est 2000 » de plus un nouveau logiciel a été installé, il faut un peu de temps pour s'y mettre. Une erreur de cinq euros et c'est le début de la fin.

Elle me téléphone en pleurs en me disant que du jour au lendemain on lui dit qu'elle n'est pas à la hauteur de la tâche, qu'elle fait trop d'erreurs, bref l'ambiance dégénère.

Après plusieurs jours où la tension ne retombe pas mais au contraire s'amplifie, je lui conseille de consulter son médecin qui la met en arrêt avec des antidépresseurs à la clé.

Je demande un rendez-vous à la DRH et j'obtiens une date. Je donne rendez-vous à Élisabeth dans un bar pour en discuter. Lors de notre rencontre, elle est en souffrance, elle me dit de ne pas faire attention aux boutons qu'elle a, elle est en colère, elle pleure. Je la rassure. On parle de la réunion que l'on va avoir avec la DRH. On boit un coup puis on se quitte.

Certainement affaiblie par l'affaire et les médicaments, elle glisse devant chez elle sur une plaque de glace et se casse le péroné. Quelques jours plus tard, se sentant mal un ami l'emmène à l'hôpital ou elle fait un arrêt cardiaque.

Elle s'appelait Élisabeth Casciano, elle avait 45 ans, des projets plein la tête, elle a été incinérée à Chambéry le 02 février 2013 et elle laisse un jeune garçon dans la peine.

Pour que l'on ne l'oublie pas ! Bourg St Maurice le 05 02 2013,
Dominique Thomas délégué syndical C.G.T. aux Arcs

saisonniers

**Gagner des droits
se faire respecter
c'est toute
l'année !**

Je m'informe sur :
www.cgt.fr

la cgt