



CONTRE POUVOIR

NUMERO 30 - SEPTEMBRE 2009

SOMMAIRE


SALARIES... TOUCHEZ PAS AU GRISBI !



Mais pourquoi donc les « archaïques » acteurs du syndicalisme sauce CGT s'obstinent ils à revendiquer, années après années, une amélioration du pouvoir d'achat des salariés Français ? N'ont-ils pas compris que cette « mendicité » dépassée met en péril le dynamisme et la compétitivité de nos entreprises ? Ne peuvent ils comprendre et admettre que les « énormes bienfaits » dont les salariés jouissent aujourd'hui sont la marque indéniable des « efforts sacrificiels » que les employeurs consentent à faire pour préserver nos emplois, notre bien être et l'avenir de notre beau pays ? Pourquoi ces « odieux extrémistes » de la CGT passent-ils autant de temps à interpellier, revendiquer voire à s'opposer à celles et ceux qui les nourrissent plutôt qu'à travailler (toujours plus) sans se perdre en questions futiles pour les en remercier ?

A tout ce florilège de poncifs qu'il est de moins en moins rare d'entendre bredouiller, jusque et y compris, chez certains salariés même modestes, nous ne pouvons que rappeler les faits.

C'est-à-dire les éléments difficilement contestables qui sont le fruit des analyses, études, enquêtes et constats de terrain réalisés par des organismes ou des institutions que l'on ne peut facilement accuser d'être à la solde de la vision sur politisée des syndicats ! En clair, ce que l'on nomme la « réalité mesurable » !

		
BAGUETTE		
2000	2008	Ecart
3 francs (0,46 euro)	0,85 euro	+ 85%

C'est, en effet, de cette réalité, et non des lubies de quelques « asociaux illuminés », que naissent les revendications sociales des salariés.

C'est sur des faits comparés et démontrables que la CGT.PVL, notamment, intervient auprès de notre employeur pour préserver et valoriser les droits et intérêts des salariés de notre entreprise. C'est en ayant à l'esprit les ravages concrets d'un matraquage constant de nature économique, psychologique, moral et culturel sur le corps salarial de la part des employeurs et de ceux qui les soutiennent que nous prenons justement soin de nous en tenir à la seule réalité des faits.



Une réalité tangible qui vaut plus que les discours de ceux dont la tâche consiste à nous faire croire à autre chose qu'à ce que nous vivons, comme pour mieux nous dissimuler ce qu'ils nous préparent.

Ainsi concernant les salaires, c'est à partir des données économiques et sociales de l'entreprise autant que du contexte national et des souhaits exprimés par les salariés que nous nous bâtissons nos revendications. Car, tout au contraire de ce que certains peuvent prétendre, ce sont les employeurs qui déploient le plus d'énergie à contester les faits qu'on leur rapporte, ou leur démontre, pour mieux imposer leur vision du monde. Et que contestent-ils avec autant de vigueur ?



Les évidences bien sûr, et plus encore parce qu'ils savent le poids moral de la responsabilité qui leur incombe. N'ont-ils pas été capables, dans notre entreprise, d'inventer, il y a deux ans, un nouvel et mystérieux indice d'inflation bien en deçà, bien sûr, de celui de l'INSEE. N'ont-ils pas ici et

1. SALARIES...TOUCHEZ PAS AU GRISBI !
2. LES MAGICIENS DE LA DEMOCRATIE !

AGENDA : Les prochaines élections des Représentants de Personnel (Comité d'entreprise et Délégués du Personnel) de GPVL se tiendront à partir de novembre 2009. Ne manquez pas ce rendez-vous démocratique. C'est à votre tour de soutenir celles et ceux qui vous défendent concrètement !



**ENSEMBLE
POUR UNE
ENTREPRISE
PLUS JUSTE !**



là contesté jusqu'aux stocks de travail de certains services pour mieux justifier de leur choix organisationnels ? Les exemples dénoncés par la CGT.PVL sont si nombreux dans notre entreprise, tant sur le plan économique que social, que parler de dénégation systématique est une évidence qui se constate tout au long des PV de Comité d'entreprise.

MORALISER LE CAPITALISME

LEÇON N°1 : N'UTILISER QUE DES PETITES COUPLURES POUR ALLUMER LES CIGARES

HI HI HI ! CA FAIT TRÈS MIDDLE CLASS



WAGNER

nos rémunérations collectives ou individuelles, rien n'arrête la capacité des dirigeants à réécrire notre petit univers en fonction des circonstances, de leurs seuls intérêts y compris personnels.

Si nous pouvons comprendre les raisons qui les poussent à le faire, l'on peut aussi s'interroger sur la capacité collective des salariés à se satisfaire d'être pris pour des simples d'esprits perdus au milieu des vessies et lanternes dont on les abreuve.

C'est sans doute la raison essentielle qui doit collectivement nous amener à revenir justement à la réalité et à ses évidences. C'est pour cela qu'il est plus que nécessaire de se replonger dans le « monde réel ».

Et tout d'abord en revenant sur la notion même de travail salarié qui, comme chacun devrait l'avoir en tête, est la location rémunérée d'une force de travail au service d'un employeur. L'on comprend mieux, avec cette évidence à l'esprit, l'acharnement des employeurs à obtenir, par tous les moyens possibles et imaginables, toujours plus de temps alloué et de compétences pour un coût de revient le plus faible possible. Ils font même le tour du monde pour cela.

La recherche de toutes les formes de profits est fondamentalement la quête des employeurs depuis que cette catégorie sociale existe. S'en étonner ou espérer autre chose est un leurre. A contrario et depuis aussi longtemps, il appartient aux salariés de défendre la valeur de leur coût de location et des compétences mises à dispositions. Aucune des parties en présence, de par l'interdépendance économique et sociale qui les lient, ne peut s'exonérer d'assumer ce conflit quasi « génétique ».

Revendiquer plus et mieux est donc dans l'ordre des choses et n'est donc pas une aberration née d'un « délire » syndical. Les employeurs l'ont fort bien intégré pour eux mêmes. C'est la raison pour laquelle, sur tous les terrains y compris politiques, ils sont les premiers à porter haut et fort les intérêts qui sont les leurs. Ils sont, à ce jour, plus revendicatifs que jamais, quitte à prendre toujours plus de liberté avec les faits dont ils

nous laissent toujours plus les héritages néfastes à assumer.

L'on comprend mieux alors ces « bienfaits » que sont les délocalisations, l'instrumentalisation du chômage et la financiarisation de l'économie etc... Plus près de nous, cette constante poussée revendicatrice des employeurs à faire notre bonheur se traduit par la sur rentabilisation des salariés, par une dégradation généralisée des conditions de travail, par l'accentuation de la précarisation économique et sociale, par l'appauvrissement de notre modèle social tant décrié par « certains » français et si espéré par nombre de citoyens étrangers.

Soutenus dans cette tâche par toute une batterie fort bien rémunérée de club de réflexions, d'influences, de cabinets conseil et d'organisations nées pour nous vendre des mesures toujours plus radicales, nos employeurs redoublent d'appétit. Renouant avec des concepts d'industrialisation dignes du 19ème, ils visent, par tous les moyens possibles, ce doux objectif d'un eldorado du travail à mini prix pour un gain maximum.



C'est, en France, par un encadrement légal de plus en plus défavorable aux salariés, par une pression sociale, politique et économique relayée par les plus hautes sphères d'un Etat qu'ils y parviennent.

Mais qui les en blâmerait lorsqu'ils parviennent, comme par magie, à convaincre la majorité d'entre nous qu'il n'y a d'autres choix que d'assumer les conséquences de leurs diktats, alors qu'il conviendrait partout de s'opposer, avec intelligence et respect de l'humanité, aux responsables des causes qui les ont fait naître.

Reste que si ces derniers peuvent parvenir à leurs objectifs c'est bien sûr, parce qu'ici comme ailleurs, la grande majorité des salariés, et un certain syndicalisme de pure forme, leur laisse individuellement ou collectivement le champ libre et les coudées franches.



salariat dans le monde, en Europe, en France et dans notre entreprise, la démonstration contraire.

Si d'aventure un telle politique de l'autruche et de la renonciation apportait aux salariés la paix et la prospérité qu'ils espèrent secrètement, nous serions les premiers à applaudir des deux mains une telle stratégie bien plus innovante que les « divagations » de la CGT.PVL. Mais, là encore, les faits sont têtus qui nous apportent, à travers l'état du

Mais regardons ensemble ces faits qui peuvent alimenter les « irresponsables revendications » de la CGT.PVL en matière de salaires !

En France, selon le dernier rapport de l'INSEE commandité par l'actuel gouvernement que l'on ne peut confondre avec des diables rouges, ce sont plus de 50% des salariés du secteur privé qui gagnent moins de 1500€ par mois. Ce sont près de 17% des salariés français qui sont payés au smic dont 80% sont des femmes.

La France est le pays d'Europe où la proportion de salariés payés au salaire minimum est la plus élevée alors même que le niveau de qualification et de compétence ne cesse d'augmenter. Le nombre de smicards a doublé entre 1994 et 2005.

Le recours à l'emploi précaire (CDD, intérim, contrats aidés...) sera passé de 6% en 1982 à plus de 12% en 2008.

Seuls 7% des profits réalisés par notre économie reviennent aux salariés contre 36% aux détenteurs du capital. Faut-il préciser que ces chiffres incluent tous les salariés, y compris ceux qui caracolent dans les tranches hautes et les super bonus. De même, ces 7% intègrent les revenus précaires et non socialisés tels que l'intéressement largement promu par des employeurs toujours favorables à ne pas payer d'impôts.



C'est donc, pour le commun des mortels que nous sommes en majorité, bien en dessous de ces 7% qu'il faut chercher le retour sur investissement de nos efforts en terme de productivité, de génération de marge et de temps de travail. Un temps de travail bradé au travers de statuts toujours plus dérogatoires grâce encore à un certain capitalisme décomplexé dit de « réforme ».

A contrario, les plus hauts salaires se portent de mieux en mieux. Non seulement parce qu'ils captent la majorité de ces 7% de profits mais aussi parce qu'ils sont les artisans zélés de la paupérisation des autres. Ainsi en France, seule 0,1% de la masse salariale totale gagne plus de 300 000€ par an, passant ainsi de 5.80% en 1994 à 6,60% en 2006, du coût salarial global français. C'est aujourd'hui 1% de la population salariale qui gagne plus de 120 000€ par an pour ne représenter que 130 000 personnes sur près de 22 millions de travailleurs.

S'il peut paraître légitime à certains de gagner de telles sommes, pourquoi serait-il illégitime pour tous les autres de faire reconnaître la part indéniable qui leur revient du fait de leur travail et non du temps passé à se bâtir un pouvoir personnel et des parachutes dorés ?

Si ces chiffres vous paraissent dénués de sens ou contestables, voire loin de votre réalité ou sujet à caution, allons voir de plus près ceux de notre entreprise.

Ainsi, sur 2008, 80,64% des contrats CDD réalisés par Groupama Paris Val de Loire le sont pour des femmes dont 70%

dans un emploi en classe 2.

Dans notre entreprise aussi l'industrialisation de nos métiers et structures, autant que la politique économique et sociale de notre employeur, se traduit clairement par un relèvement constant des compétences exigées qui tranchent avec le tassement, non moins constant, des classifications et des salaires.

50% de l'effectif gagne en moyenne, et toutes rémunérations précaires confondues (prime, rémunération variable, intéressement...), entre 2000 et 2500€ brut par mois pour un niveau de qualification entre bac +2 et bac +5.

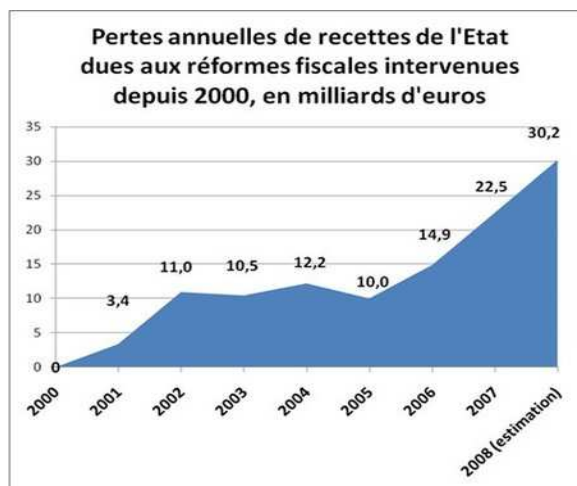
L'intéressement versé aux cadres de Direction, dont le salaire mensuel moyen est déjà 5 fois supérieur à celui de plus de 50% des salariés, est 3,29 fois supérieur à celui d'un salarié en classe 2. Malgré un résultat social en augmentation de 200% et un chiffre d'affaire majoré de 18,53% pour 2008, l'intéressement aura baissé de 8,34% en 3 ans.

Faut-il, une fois encore, vous rappeler les circonvolutions subtiles et l'art développé du pourcentage après la virgule dans lesquels navigue notre employeur en matière d'augmentation annuelle de salaires collectifs ou individuels pour comprendre la nature et l'ampleur des phénomènes auxquels nous sommes soumis ?

Par la généralisation des forfaits jours et la valorisation de tout ce qui représente une rémunération non pérenne, et si possible désocialisée, n'a-t-on pas alors dans notre entreprise l'effet miroir de ce que nous montrent les chiffres nationaux ? Des chiffres qui ne sont, en définitive, que la somme de ceux des entreprises qui, comme la nôtre, les alimentent !

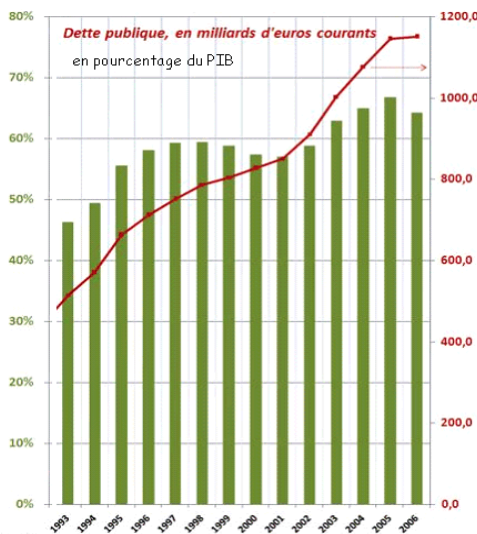
L'on peut toujours se persuader que cela n'a pas de sens ou n'est pas représentatif. L'ont peut se persuader que, malgré la situation toujours plus périlleuse de notre entreprise, nos dirigeants méritent d'être récompensés comme savent le faire si généreusement ces hommes de pouvoir aux avantages inversement proportionnés à leurs faillites économiques constatées.

Mais alors dans quel but acceptons-nous cela et pour satisfaire à quoi de concret, d'utile et donc de profitable à ce que nous sommes ou aspirons légitimement à devenir ?



Cependant si d'aventure la réquisition de nos ressources et de notre droit à disposer du fruit de nos efforts se limitait à nos salaires, nous pourrions croire en un risque circonscrit. Il n'en est malheureusement rien et c'est toute la richesse de notre pays qui se trouve mobilisée pour autre chose que le bénéfice de la majorité de nos concitoyens.

Ce sont ainsi 30 Md€ par an d'allègement de cotisations sociales qui sont donnés aux entreprises toujours plus avides de désengagement économique et social envers le territoire sur lequel elles génèrent et tirent leurs bénéfices. Or ces milliards qui ne sont pas versés sont ceux qui alimentent le déficit de notre pays, ceux qui condamnent à terme notre modèle social et désincarnent les fondements de notre Etat républicain.



C'est par cette captation de nos ressources qu'il y a moins de logements sociaux, moins de droit à l'éducation, moins de services publics, moins d'infrastructures, moins de culture ou de santé publiques, moins de solidarité sociale et moins de protection de l'Etat envers ses citoyens.

Mais n'est-ce pas la situation dans laquelle nous sommes déjà plongés, à coup de milliards perdus sur plusieurs décennies ? N'est-ce pas la longue liste des effets qui en découlent que décrivent à longueur de page et d'antenne des journalistes, dont on sait pourtant l'interdiction déontologique qui leur est faite de se laisser aller à une vision pessimiste de la situation ?

Est-ce être pragmatique et positif que de se fasciner pour les trésors de débrouillardise dont le français moyen fait montre pour faire toujours plus avec toujours moins ? Ne faut-il plutôt s'inquiéter du fait que ce fameux talent français est motivé plus par notre paupérisation collective que par notre fierté cocardière.

Autant de petites histoires, de petits faits, signes et drame du quotidien qui ne trompent que ceux qui veulent se persuader du contraire alors que pendant que nous rêvassons ce sont 6,5 Md€ de pertes annuelles liées aux exonérations de charges dont bénéficient essentiellement les dirigeants d'entreprises et les plus hauts revenus.

Là où ce sont des milliards de nos Euros et impôts qui sont sacrifiés sur l'autel de la libre entreprise ou le nouveau bouclier fiscal, nos banques se refont une santé au prix de notre dette collective, tout en se sucrant au passage avec l'excuse qu'ailleurs certains sont encore plus cyniques.



Alors même que le déficit de la sécurité sociale aura été de 8,6 Md€ en 2008 avec une projection de près de 20 Md€ en 2009/2010, les entreprises comme la nôtre concentrent leurs énergies prospectives sur la privatisation galopante de la santé ou sur le regroupement de crédits, comme s'il s'agissait de prestations socialement ou économiquement banales.

Faut-il oublier que la baisse constatée des revenus salariaux face à une inflation constante aboutit partout et sous toutes ses formes à un accroissement inquiétant de l'endettement de ménages toujours plus dépendants des diverses formes de chantage à l'emploi et à la consommation ? Mais ne nous inquiétons pas puisque cela fait encore les beaux jours de nos banquiers visionnaires, toujours plus avides de nous pointer le crédit revolving sur la tempe.

Serait-il osé d'affirmer alors que la précarisation et la paupérisation ont encore de beaux jours à vivre puisqu'elles nourrissent si bien celles et ceux qui nous dirigent ? Serait-il osé de dire que nous alimentons par notre crédulité béate une spirale de pauvreté qui engendre toujours plus de pauvreté ? Que notre incapacité à stopper ce phénomène par le naturel levier de nos exigences citoyennes et salariales, à commencer par le prix de notre location, en est la principale cause ?

Bien sûr que non puisque nous croyons presque tous maintenant que le soleil est vert et que nous avons la chance de vivre sous un ciel est limpide et calme !

Ce n'est certainement pas la crise économique mondiale actuelle, enfant naturelle et capricieuse, née des orgies spéculatrices d'une logique économique dont nous abreuve jusqu'à épuisement, qui viendra nous détourner de notre avenir radieux. Du moins ceux qui nous guident nous le promettent avec un aplomb et par tant de relais médiatiques, que l'on peut s'étonner que certains parmi nous en doutent encore !

Pour ceux qui auraient la volonté de rejeter d'un revers de la main les quelques faits exposés ici, sur la seule et subtile dénonciation de notre « radicalisme », nous tenons, dès à présent, à les exonérer de faire ce bien inutile effort.

Car les faits ne sont ni optimistes ni pessimistes. Ils sont tout simplement et c'est sans doute, à bien y regarder, pour cela qu'ils sont aussi dérangeants.

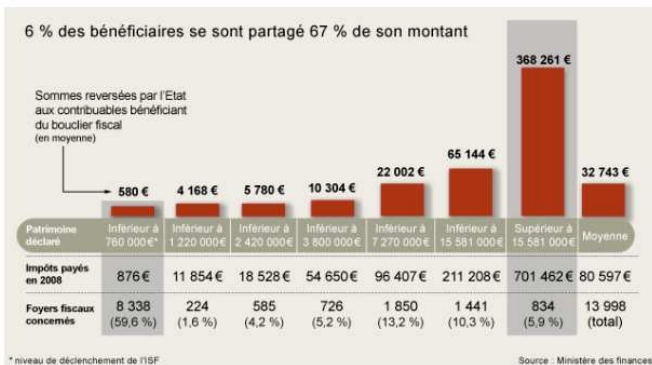
Continuons alors, mesdames et messieurs, comme nous le faisons déjà si bien, à ignorer celles et ceux qui, tant qu'ils le peuvent, nous informent et nous alertent. Continuons à les diaboliser



ou à agir par procuration. Continuons à nous persuader que le syndicalisme de lutte est la cause de nos malheurs et que sans celui-ci les choses seraient bien meilleures. Affirmons qu'il est composé de doux poètes ou philosophes dissimulés derrière d'incommensurables avantages salariaux. Continuons, surtout, à nous persuader que la CGT tient le plus archaïque et incompétent des discours d'un syndicalisme Français désuet et moribond.

Si nous étions persuadés que cela puisse changer en quoi que ce soit les faits dont nous sommes collectivement les victimes désignées, voire silencieusement consentantes, c'est bien volontiers que nous vous soutiendrions dans cette logique.

Comment les 13998 bénéficiaires du bouclier fiscal vont relancer l'économie ?



Mais en quoi cela changerait-il la réalité qui est la nôtre ? En quoi cela améliorerait-il notre situation actuelle et l'avenir des nôtres ? En quoi cela réduirait-il les contraintes auxquelles l'on nous soumet, de gré et surtout de force ? En quoi le silence ou l'abandon du fait syndical changeraient-ils favorablement notre sort collectif ou individuel ?

Seriez-vous mieux défendus ou considérés par votre employeur ? Pourriez-vous mieux assumer alors vos factures, votre logement, votre santé, les études de vos enfants ou votre retraite ? Seriez-vous alors mieux écoutés par ceux qui vous déniaient régulièrement, sous prétexte de veiller à votre savoir être, le droit d'interpeller notre société ?



Ce sont toutes ces raisons logiques pour les quelles, cette année encore, la CGT.PVL va revendiquer des augmentations collectives de salaires propres à répondre aux besoins économiques réels et constatés des salariés de GPVL. Elle le fera, non par habitude mais parce que tout nous prouve que c'est une nécessité.

C'est dans les faits présentés ici que se trouvent toutes les raisons pour lesquelles, tant qu'il leur sera encore possible de le faire, les acteurs de la CGT.PVL agirons pour donner à ceux qui produisent de la richesse dans cette entreprise un meilleur avenir et un plus juste accès au fruit de leur travail.

Ce n'est pas dans l'aveuglement ou la crainte que se trouvent nos solutions individuelles et collectives. Ce n'est pas par

le biais des rémunérations variables corporatistes, dont la réalité économique contraste largement avec les bienfaits annoncés et espérés, que pourra se résoudre votre besoin de salaire.



Ce n'est pas la désinflation actuelle de 0,3% sur 1 an, essentiellement due à la baisse des coûts énergétiques (-17%), qui vont s'effacer les 20 années de pertes cumulées du pouvoir d'achat salarial.

C'est en augmentant les salaires collectifs et en valorisant une politique salariale respectueuse des individus, de leurs diplômes, expériences et savoirs faire que nous pourrions vraiment rééquilibrer la balance !

C'est en ayant à l'esprit, une fois encore, les faits que nous pourrions parvenir à changer le cour des négociations de salaires déjà ficelées par notre employeur avant même qu'elles ne débutent. C'est en étant une majorité à revendiquer sur ce sujet, comme sur d'autres, que nous pourrions espérer obtenir ce qui est juste et nécessaire à tous.

C'est là encore une évidence autant qu'un fait dont aucun de nous ne pourra s'exonérer à moins d'y sacrifier notre seule carte maîtresse. Celle du nécessaire rapport de force social et économique pour défendre nos intérêts.

Si vous hésitez encore, posez vous cette seule et simple question : Qui parmi les salariés de cette entreprise peut affirmer ne pas souhaiter ou avoir besoin d'une augmentation pour 2010 ?



Nous attendons avec impatience vos suggestions et votre stratégie pour satisfaire à cette légitime attente salariale. A moins, bien sûr, que nous ne soyons plus que quelques uns, à la CGT.PVL, à croire que le soleil est jaune et à être attentif aux nombreux nuages qui s'amoncellent au dessus de notre avenir collectif.

Dans cette perspective météorologique, nous vous invitons dès à présent à donner votre avis en répondant à notre enquête concernant votre pouvoir d'achat sur notre site internet : <http://cgtpvl.free.fr>



LES MAGICIENS DE LA DEMOCRATIE !



Qu'il est doux et rassurant de savoir que notre employeur, déjà si prompt à développer notre épanouissement social et économique, veille désormais sur nos droits démocratiques. Pour nous en faire la preuve il n'hésite pas à investir actuellement de son temps et de son argent pour que ces droits puissent s'exprimer.

C'est du moins ce que notre employeur cherche à nous faire croire lorsqu'il s'inquiète de la faiblesse du taux de participation aux élections professionnelles. Ne pouvant se résoudre à rester plus longtemps dans cette soudaine et si touchante inquiétude, il a décidé, dans la perspective de nos prochaines échéances électorales, de prendre les choses en main pour regonfler la fibre démocratique des salariés de GPVL.

Noble et courageuse ambition que voilà. D'autant plus noble et courageuse qu'elle tranche avec la réalité des relations et de la considération que l'employeur porte aux représentants du personnel d'une manière générale et à l'action syndicale en particulier.

Mais tout peut changer dans une entreprise qui s'affirme, haut et fort, être socialement responsable. Malheureusement nous n'avons pas eu le temps de nous laisser aller à la joie d'une entreprise enfin consciente de la nécessité d'une plus grande implication salariale dans le fait syndical dont des élections professionnelles sont l'un des fondements.

Une fois encore, mais faut-il s'en étonner, la montagne accouche d'une souris malicieuse !

Ce n'est donc pas pour donner plus de temps aux salariés pour comprendre et participer au dialogue social sur GPVL que notre employeur a réuni les Délégués Syndicaux Centraux. Ce n'est pas non plus pour donner aux syndicats plus de moyens et d'outils pour informer les salariés sur leurs droits que l'entreprise a ouvert des négociations. Ce n'est pas du tout pour satisfaire aux revendications émises de longue date par la CGT.PVL en matière de droit syndical et de reconnaissance du fait syndical qu'elle a pris soin de se pencher sur ce sujet.

Mais alors pourquoi l'a-t-elle fait, vous dites vous ?

Pour satisfaire, comme toujours, à ses intérêts quitte à enjoliver son discours de prétendues bonnes intentions ! Mais est-ce une nouveauté ?



Il semble que certains syndicats en soient convaincus puisque, non comptant d'abandonner, le cœur léger, leurs responsabilités et prérogatives en matière d'élections professionnelles, ils sont persuadés de la neutralité bienveillante de l'employeur lorsqu'il prétend, au travers de l'outil miracle du vote par internet, valoriser la participation des salariés et sécuriser les élections. Une bienveillance qui, en définitive, risque de lui offrir l'opportunité technologique de tripatouiller dans la démocratie sociale.

Faut-il rappeler ici que les élections professionnelles, les Délégués du personnel et les Comités d'Entreprises sont la traduction concrète de la reconnaissance du rôle social et économique des représentants du personnel dans les entreprises. Ce sont des droits acquis, grâce à la CGT, depuis 1945 seulement.

S'il a fallu de si longues années de luttes revendicatrices, tant de patience douloureuse et les ravages d'une guerre mondiale née du mariage des grands capitaines d'industries avec la pire des visions politiques, ce n'est pas pour croire aujourd'hui que nos employeurs sont devenus des anges de vertu et moins encore les gardiens de nos droits acquis.

Même s'ils n'osent ou ne peuvent encore pleinement et ouvertement sacrifier tous nos droits sur l'autel de leurs intérêts, l'objectif reste pourtant le même. C'est une question, là aussi, de patience et nous pouvons vous certifier qu'ils en ont autant que de moyens pour y parvenir. C'est donc masqués aux yeux des humbles mais avec une stratégie précise en tête qu'ils avancent des pions qui sont autant de coups portés à notre héritage salarial et à notre avenir.



Il faudrait être bien innocent pour croire que dans les circonstances sociales et économiques présentes, nos employeurs cherchent autre chose qu'affaiblir par tous les moyens celles et ceux qui, même modestement, pourraient encore représenter un éventuel contrepoids social aux libertés sans partage dont ils considèrent avoir le droit unilatéral de jouir.

Ayant toujours considéré le dialogue social comme une perte de temps et les droits acquis par les salariés comme une menace coûteuse, les employeurs, grâce à la non implication sociale actuelle des salariés, ont les coudées toujours plus franches pour affaiblir le rôle et la légitimité de ceux qui sont, en définitive, votre seul soutien. Affaiblir partout le rôle de tous les élus et plus particulièrement de ceux envers qui ils gardent une haine courtoise mais féroce depuis 1945. Est-il besoin de vous citer la cible syndicale visée tant les employeurs la fustigent et la caricaturent avec constance ?

C'est aujourd'hui en « désincarnant », ou plus technologiquement parlant, en « virtualisant » le vote des salariés qu'ils espèrent indirectement y parvenir dans notre entreprise. Dans notre entreprise au sens large puisqu'il faut savoir que la mise en place du vote électronique n'est pas une initiative des dirigeants de GPVL et moins encore celles des syndicats qui lui emboîtent le pas avec les mêmes fallacieux arguments.



Cette prétendue négociation locale est la face visible d'une stratégie d'affaiblissement des syndicats au travers d'outils et de process mis au point par une S.A. « made in MEDEF ».

Le rôle de nos dirigeants régionaux se limitent donc à l'exécution d'une consigne et à la mise en place d'un package clés en main qui réduit de fait le champ de la négociation locale à cette seule et simple question : Acceptez-vous Mesdames et Messieurs les Délégués Syndicaux la mise en place du vote électronique façon Groupama dans notre entreprise ?

A ce jour, 5 organisations syndicales ont répondu d'office par OUI sans s'interroger plus avant sur les réelles implications d'une telle spontanéité. Seule, réunion après réunion, la CGT.PVL tente de rendre ses vertus à ce qui est censé être une négociation et s'attache à une réelle analyse de cette thématique. Celle notamment de veiller à ce que tout le processus et la responsabilité de l'expression démocratique ne soit pas laissés sans garantie entre les seules mains d'un prestataire motivé par ses seuls intérêts commerciaux et accessoirement télécommandé par une S.A. dont l'ont sait les affinités politiques.



Ne vous méprenez pas sur les intentions de la CGT.PVL. Elle ne craint ni la démocratie, puisque c'est elle qui l'a fait naître dans les entreprises, pas plus qu'elle ne s'effarouche devant l'outil informatique. Du moins pas tant que toutes les garanties propres à l'expression démocratique sont réunies. Des garanties dont il faut bien admettre qu'elles ne se retrouvent pas dans le vote dématérialisé.

De même que nous savons qu'un marteau n'est dangereux que s'il ne tombe entre les mains d'un criminel, l'informatique n'est, en soit, pas un outil à condamner par peur ou par principe.

Pour preuve, ne sommes nous pas la seule organisation syndicale de cette entreprise à en faire un usage le plus complet tant en interne sur l'intranet qu'en externe par la mise en place de notre site internet ? C'est sans doute à cause de ce savoir faire que nous sommes d'autant plus attentifs et moins enclins à prêter à cet outil des qualités qu'il ne possède pas et moins encore entre les mains d'un employeur.

Quels sont donc les points qui poussent la CGT.PVL à autant de vigilance ? Dans l'ordre, ces points ne manquent malheureusement pas !

A commencer par le contexte social actuel de remise en cause tous azimuts des nos droits collectifs. Eloignement de l'âge de départ en retraite, privatisation galopante de la santé publique, instauration d'un système éducatif sanctionné par l'argent, remise en cause des droits des salariés au travers d'une recodification du code du travail, affaiblissement des institutions de défense des salariés par la fermeture de tribunaux prudhommes, mise en place d'une loi sur la représentativité syndicale dont s'exonère le MEDEF,

précarisation économique et accentuation des pressions patronales sur l'emploi, les conditions et le temps de travail sont autant d'initiatives qui nous amènent naturellement à ne pas avoir la même définition du mot « réforme ». Surtout lorsque celui-ci consiste, en définitive, à faire payer aux citoyens ou aux salariés le poids d'un système qui refuse tout partage.



Vigilance donc pour toutes les initiatives de l'employeur et plus encore lorsque celles-ci touchent à la démocratie en entreprise. Car si tous les spécialistes s'accordent à dire que ce n'est pas l'outil de vote qui crée la démocratie, tous sont aussi d'accord pour affirmer que le choix d'un outil plus qu'un autre peut au contraire lui nuire. C'est l'une des raisons pour lesquelles, à une écrasante majorité, les pays démocratiques pratiquent un type de vote similaire et contrôlé par les citoyens eux-mêmes tant dans le processus de vote que dans son comptage.

Ce choix du vote papier n'est pas un hasard mais le fruit d'une longue expérience démocratique pour éviter au maximum toutes les formes connues de fraudes. C'est du reste ce même outil et ce même moyen de vote que nos institutions mondiales promeuvent dans les pays démocratiquement émergents.

Même aux Etats-Unis, déjà confrontés aux divers scandales autour des machines à voter, les institutions ont refusé de passer à l'étape du e-voting. De même les hommes politiques européens, de droite comme de gauche, refusent actuellement, arguments concordants à l'appui, la mise en place du vote internet. Après 10 ans de tests, tous s'accordent à reconnaître la trop grande faillibilité de cet outil et plus encore de sa sécurisation lorsque le bulletin se transforme en ligne de code.

Le fait de « virtualiser » le bulletin de vote en laissant à un tiers le soin de rendre opaque ce qui avant était visible ne fait qu'accroître cette légitime inquiétude. Le fait de n'avoir aucun contrôle sur le code source des logiciels utilisés ou sur la sécurité des ordinateurs supports du vote ne fait qu'exacerber les craintes de fraudes. Plus encore lorsque personne ne peut affirmer que le programme du logiciel support n'est pas lui-même la cause d'une fraude volontaire dissimulée dans le code source. La liste des problèmes constatés voire des recours consécutifs à l'usage de ce type de vote sont assez nombreux et importants pour justifier sur des bases concrètes autre chose que de l'inquiétude irrationnelle.

Car lorsque que l'on analyse les études et rapports mis à disposition par les chercheurs, les informaticiens, les groupes de travail politique et les résultats obtenus en matière d'abstention, tous s'accordent à ne pas valoriser ce type de vote. Tous sauf aujourd'hui des employeurs qui y cherchent un moyen de plus de se recomposer un paysage syndical plus acceptable à leurs yeux.

Il suffit, pour s'en convaincre, de faire une recherche rapide de ce thème sur internet pour





**Est-ce que
j'ai une tête
de syndiquée ?**

AVEC LA CGT.PVL
Plus fort partout
se syndiquer, c'est gagner

Syndicat CGT.PVL

Groupama Paris Val de Loire
161 Avenue Paul Vaillant Couturier
94250 GENTILLY
Téléphone : 01 49 85 49 60
Mail : syndicatcgt@groupama-pvl.fr
Mail Externe: cgtpvl@free.fr

POUR JOINDRE vos Délégués Syndicaux CGT.PVL

Nadia MASSON
01.49.12.29.39
Philippe GORET
06.84.77.97.04
Alain ASSELIN
02.47.60.61.74
Gilles REBOULEAU
06.88.63.11.56
Mathilde SABINO
01.49.12.29.50
Maria WEBER
01.49.12.29.33

**SOUTENIR & ADHERER
A LA CGT.PVL!
PLUS QU'UN CHOIX,
UNE NECESSITE !**

**RETROUVEZ LA CGT
REGULIEREMENT
SUR CASSIOPEE
ET SUR LE WEB !**

<http://cgtpvl.free.fr>

s'apercevoir que les seuls sites qui vantent ou préconisent le recours à ce type de vote sont exclusivement ceux des entreprises qui le commercialisent.

Pas un forum, pas un blog politique de droite comme de gauche, qui citent favorablement ce moyen de vote qui ne séduit, en définitive tant techniquement que financièrement, que ceux qui s'en nourrissent financièrement voire politiquement.



Alors lorsque GPVL, légalement entreprise de plein droit et de plein exercice, préconise la mise en place de ce type d'outil sans négocier localement et préalablement un cahier des charges des futures prestations externalisées de vote, nous nous interrogeons.

Lorsque l'entreprise, avec l'aide de 5 organisations syndicales, propose d'aller à la pêche des abstentionnistes en ouvrant le vote sur plusieurs jours, nous creusons le sujet.

Quand certaines organisations syndicales souhaitent déroger aux plus élémentaires règles électorales en matière d'interdiction de propagande pendant le scrutin, nous en référons à la loi.

Lorsque ces mêmes organisations syndicales oublient de garantir la place des scrutateurs dans le processus de vote électronique made in Groupama, nous nous inquiétons.

Lorsque que l'entreprise prestataire s'étonne de nos demandes en matière de récépissé de vote, d'agréments, tests ou expertises comme l'impose la loi, nous revendiquons.

Quant enfin, nous fouillons le passé de ce prestataire (Election Europe) « imposé » nous découvrons des faits troublants qui nous invite à encore plus de vigilance.

Il est étonnant que sur tous ces points qui concernent l'aspect irréprochable de l'expression démocratique la CGT.PVL soit seule à veiller à ce qui est considéré par tous comme fondamental dans une élection. Etonnant que nous soyons les seuls à avoir cherché et pris soin de lire ce qui se rapporte à ce sujet. N'est ce pas là le rôle de tout syndicat qui prétend aborder une négociation ?

Si nous pouvons comprendre les appétits électoralistes de certains, nous avons plus de difficultés à considérer favorablement les plans qu'ils peuvent bâtir sur un terrain de jeu défini exclusivement par un employeur nécessairement partial. Nous réaffirmons ici qu'il ne nous appartient pas, en tant que syndicalistes et salariés, de déléguer à un tiers, sans de solides garanties, les responsabilités et obligations qui sont légalement les nôtres en matière

d'expression démocratique en entreprise. C'est la raison pour laquelle nous négocions, avec constance, tout ce que d'autres voudraient nous faire oublier.

Sachez enfin que, pour l'entreprise, le vote électronique a un coût supérieur au vote papier. L'on peut, là encore, s'interroger sur cette soudaine liberté de bourse que s'accorde un employeur, par ailleurs, si regardant à la baisse de ses charges et vous aurez, comme les acteurs de la CGT.PVL, les oreilles qui commencent à siffler.

A celles et ceux qui pourraient être tentés de croire que nous sommes victimes de paranoïa, nous livrons ici un article du Canard Enchaîné. Ce dernier nous montre les bienfaits du vote électronique à la manière de ceux qui aujourd'hui prétendent nous apporter, moyennant finance, des solutions à l'expression de la démocratie...

Alors, si comme nous, vous êtes concernés par l'expression démocratique et avez des doutes suffisants pour ne pas prendre comme argent comptant ce qui pourrait vous nuire, vous pouvez dès à présent faire entendre votre voix sur notre site internet <http://cgtpvl.free.fr> dans la rubrique enquêtes et pétitions.

L'UMP prise la main dans l'urne électronique

A PRÈS le duel Aubry-Royal et les soupçons de fraude électorale chez les socialistes, les porte-flingues de l'UMP s'étaient empressés d'ironiser : « Le PS devrait se mettre au vote électronique. » Riche idée ! La preuve, l'UMP, qui a abandonné les bulletins de vote en papier depuis plusieurs années, est accusée d'avoir truqué ses propres scrutins électroniques. Un cadre du parti a porté plainte et une information judiciaire a été ouverte à Paris, le 8 décembre, pour « abus de confiance, faux et usage de faux et usurpation d'identité ».

Ancien conseiller de Paris, Alexandre Galdin soupçonne son parti d'avoir piraté le vote des militants, en juin 2006, pour l'empêcher d'être élu délégué de circonscription de l'UMP dans le XV^e arrondissement. Le plaignant dispose de nombreux éléments qu'il a transmis à la justice. Par exemple, plusieurs militants certifient n'avoir jamais voté alors que les ordinateurs du parti ont enregistré leur participation au scrutin.

A l'appui de sa plainte, Alexandre Galdin a communiqué un document fort instructif. Il s'agit d'un tableau, établi par des responsables de l'UMP, qui recense les codes secrets attribués à plusieurs dizaines de militants pour leur permettre de voter par Internet. En face, une case indique l'identité des militants dévoués qui ont voté à la place et à l'insu de leurs petits camarades.

Si la fraude était confir-

mée, cela pourrait jeter un gros doute sur l'intégrité des autres élections internes à l'UMP.

Pour organiser ses scrutins, le parti de Sarkozy a toujours fait appel à Election Europe, spécialisée dans le vote électronique. Cette société française, qui ne dispose d'aucun bureau dans l'Hexagone mais d'une simple boîte aux lettres en banlieue parisienne, n'avait en 2007 que deux salariés. Ces effectifs réduits ne l'ont pas empêchée de collectionner les contrats prestigieux. L'organisation des élections du bâtonnier des avocats de Paris, par exemple, ou le vote, lors des assemblées générales, des actionnaires de Renault et de Canal Plus, et - à la demande du gouvernement - l'élection du Conseil supérieur des Français de l'étranger.

En dépit de ces impressionnantes références, l'ancien ministre Robert Pandraud, qui préside la commission de contrôle électoral de l'UMP, jure qu'il a pris de nouvelles mesures anti-fraude. Ainsi, ce ne sont plus des militants du parti mais des employés recrutés par un huissier de justice qui « dépannent », par téléphone, les militants déclarant avoir égaré leur code secret.

Autre précaution : si un ordinateur émet des votes multiples, il est aussitôt repéré et les suffrages ne sont pas pris en compte.

Résultat : impossible, pour toute une famille sarkozyste, de voter sur le même ordinateur !

Hervé Liffra