

L'UNION des travailleurs

Sept.
2016



MENSUEL | N° 428

Journal des syndiqué(e)s CGT de Loire Atlantique

l'esprit de **conquête**



- Loi travail ▶ 2
- Élections TPE ▶ 3
- Infos importantes ▶ 3
- Complémentaire santé ▶ 4

"Il ne suffit pas de s'indigner, il faut s'engager"

Georges Seguy

Cet été, la barbarie a de nouveau frappé notre pays. Les deux attentats terroristes, à Nice et à Saint-Etienne-de-Rouvray, ont immédiatement déclenché une surenchère médiatico-politique sur les questions sécuritaires ou identitaires, permettant ainsi à certains maires de surfer sur cette vague nauséabonde pour pondre des arrêtés liberticides sur des tenues de bain. Dans ce contexte d'Etat d'urgence, prolongé jusqu'à janvier 2017, et celui de la campagne pour les élections présidentielles qui, pour le moment, relève surtout du débat d'égo et de dérives populistes, les questions sociales, pourtant première préoccupation des français, pourraient bien être mises sous le tapis. Cette rentrée sociale va donc nécessiter, pour tout-e-s les militant-e-s, un engagement fort pour que nos sujets, ceux des salariés, retraités et privés d'emploi, soient au cœur des débats, notamment celui sur la réduction du temps de travail à 32 h hebdomadaire sans perte de salaire, pour permettre à toutes et tous de travailler, de travailler moins, de travailler mieux.

Après plus de 4 mois d'une mobilisation sociale tout à fait exceptionnelle, par sa durée et la solidité de son unité syndicale, le gouvernement a décidé de camper sur ses positions purement dogmatiques en imposant sa loi « travail » par l'utilisation, cet été, d'un 3^{ème} 49.3. Cette loi aura donc été promulguée sans majorité parlementaire, contre l'avis des organisations syndicales et contre les français-e-s qui sont toujours 70 % à en demander le retrait. Être devenue une loi de la République ne la rend pas moins illégitime et la CGT continuera à la combattre pied à pied, à la fois par la grève et les manifestations, mais également par les voies juridiques en engageant des recours pour violation par l'Etat français des conventions de l'Organisation Internationale du Travail.

La machine capitaliste poursuit donc son chemin dévastateur avec la complicité zélée du pouvoir politique en place... Il nous appartient de changer le cours des choses en engageant au plus vite toutes nos forces pour convaincre les salariés de ne pas se contenter de soutenir le mouvement social, mais bien d'en être les acteurs. Notre force, c'est notre nombre et notre capacité à enrayer la production des richesses captées par les actionnaires. Comme le disait notre ancien secrétaire général Georges Seguy, décédé cet été : « Il ne suffit pas de s'indigner, il faut s'engager ». Seuls nous sommes à leur merci ; tou-te-s ensemble nous pouvons écrire les nouvelles pages de l'histoire du progrès social !

Fabrice DAVID



Directeur de la publication
Fabrice DAVID

Imprimerie CGT 44

MAISON DES SYNDICATS
1, place de la Gare de l'État
Case Postale n° 1
44276 NANTES Cedex

ISSN 0980-5990

Le Chiffre de la rentrée : 35 Milliards
C'est le montant en euros des dividendes versés aux actionnaires des entreprises françaises du CAC40 au 2^{ème} trimestre 2016, soit + 11,2 %

LOI TRAVAIL

Après 4 mois de lutte pour le retrait du projet de loi travail, il est important de faire le point sur les principales caractéristiques de la loi promulguée au journal officiel du 9 août 2016. Vu le contenu, un seul mot d'ordre : **ABROGATION de la loi Travail qui constitue le recul le plus important des droits depuis des décennies. Les mesures les plus marquantes sont donc :**

• Durée de travail maximale

La réforme prévoit d'augmenter cette durée pour la porter à 12 heures (au lieu de 10 h) par **accord collectif** pour répondre à une augmentation de l'activité de l'entreprise ou à des motifs d'organisation.

Dans le même sens, la durée maximale de travail hebdomadaire, aujourd'hui fixée à 48 heures par semaine, pourra être portée à 60 heures après autorisation de l'**Inspection du Travail**, cette augmentation ne devra être que ponctuelle : elle ne pourra être appliquée qu'en cas de « circonstances exceptionnelles » propres à l'entreprise.

• Article 2 (article 8 dans la version finale)

Un accord négocié au sein de l'entreprise (accord d'entreprise) peut remplacer les dispositions d'un **accord de branche**, même si ces dispositions sont plus favorables pour les salariés.

• Accords offensifs

Actuellement, la loi prévoit la possibilité pour une entreprise qui rencontre des difficultés de signer un « **accord de maintien dans l'emploi** » (également appelé « accord défensif ») dans lequel peuvent notamment être prévues des modifications de salaires ou de temps de travail.

Dans un but de « développement de l'emploi », la nouvelle loi prévoit d'ouvrir cette possibilité d'accord en cas de développement de l'entreprise (accord dit « offensif »), notamment lorsque celle-ci souhaite conquérir de nouveaux marchés et signe de nouveaux contrats. L'entreprise pourra alors faire travailler davantage ses salariés afin de répondre aux nouveaux besoins de son activité. Cet « accord de développement de l'emploi » pourra être appliqué pendant une durée de 2 ans.

Un salarié qui refuserait de se voir appliquer l'accord pourra être licencié par l'employeur. Suite à l'examen du texte en commission, il s'agirait alors d'un **licenciement économique** (et non d'un **licenciement pour motif personnel** comme prévu initialement par la version initiale du texte de loi). En outre, le salarié licencié suite à un refus pourra bénéficier d'un parcours d'accompagnement personnalisé auprès de Pôle Emploi, qui sera cofinancé par l'employeur.

• 35 heures

Les PME de moins de 50 salariés pourront proposer à leur salarié de passer au **forfait jour** (et donc de déroger aux règles des **35 heures**) et ce même sans accord collectif. Demain la fonction publique ?

• Référendum

Pour être valides, les accords d'entreprise devront désormais être majoritaires, c'est-à-dire signés par des organisations syndicales représentant au moins 50 % des salariés. Mais le texte prévoit aussi la possibilité de mettre en place un référendum d'entreprise à la demande des syndicats représentant moins de 30 % des salariés. L'accord sera validé s'il est approuvé par la moitié des salariés. Les syndicats, même majoritaires, ne pourront pas s'y opposer.

• Heures supplémentaires

Actuellement, majoration de 25 % pour les 8 premières heures et de 50 % pour les suivantes. Un accord collectif peut prévoir une majoration de seulement 10 %, à condition qu'aucun accord de branche ne s'y oppose. Le nouveau texte supprime cette dernière condition. En d'autres termes, une entreprise sera plus libre de négocier un accord pour réduire le bonus de rémunération des heures supplémentaires. Cet accord primera sur l'accord de branche si celui-ci prévoit un bonus plus important.

• Licenciement économique

Les motifs d'un **licenciement économique** sont précisés, notamment les difficultés économiques d'une entreprise :

- 1 trimestre de baisse du **chiffre d'affaires** ou des commandes pour les entreprises de moins de 11 salariés ;
- 2 trimestres pour les entreprises employant entre 11 et 49 salariés ;
- 3 trimestres pour les entreprises ayant entre 50 à 299 salariés ;
- 4 trimestres pour les entreprises de 300 salariés ou plus.

Ces conditions légitiment la mise en œuvre d'un licenciement économique et compliqueront la contestation du motif économique. Cette définition plus précise aura également pour effet de réduire le pouvoir d'interprétation des tribunaux quant aux motifs économiques avancés par l'entreprise pour justifier le licenciement.

• Indemnités aux prud'hommes

Actuellement, aucune limitation des sommes : leur montant peut donc être librement fixé par les juges, au cas par cas. La loi répond à la demande patronale (incertitudes, difficulté d'évaluer à l'avance les sommes qu'ils devront verser à l'issue d'un procès.) en instaurant des plafonds d'indemnités

prud'homales, qui dépendront d'un barème. Ces montants maximum seront déterminés en fonction de l'ancienneté, sur le modèle du calcul des **indemnités légales de licenciement**. Exemple : un salarié dont l'ancienneté est comprise entre 2 et 5 ans ne pourra pas toucher plus de 6 mois de salaire.

Malgré le fait que le barème des indemnités prud'homales en cas de licenciement abusif ne devrait finalement être qu'indicatif pour les **conseils de prud'hommes**, nul doute qu'il deviendra la règle dans la pratique.

• Visite médicale d'embauche

Le texte supprime également la **visite médicale d'embauche** systématique (sauf salariés exposés à des risques particuliers). Les autres salariés ne passeront plus désormais qu'une visite « d'information et de prévention » dispensée par un professionnel de santé (une infirmière par exemple) au moment de l'embauche. Les visites médicales périodiques, qui ont actuellement lieu tous les deux ans, seront également plus espacées dans le temps.

• Garantie jeunes

La loi travail généralise également la **Garantie jeunes** à l'ensemble du territoire. Il s'agit d'un dispositif permettant à un jeune de 18 à 25 ans en situation de décrochage d'être accompagné par une mission locale pour trouver un emploi tout en touchant une aide mensuelle.

• Compte personnel d'activité

Il comprendra à la fois le compte personnel de formation (**GPF**), le **compte pénibilité** ainsi qu'un futur compte d'engagement citoyen qui permettra de bénéficier d'heures de formation en cas de **volontariat** ou de bénévolat... en théorie, aucune modalité d'application n'est avancée. Et ce dispositif semble compliqué à faire valoir lors d'une embauche. L'employeur choisira la personne avec moins de droits de jours de formation et un compte pénibilité faible.

• Bulletin de paie électronique

L'employeur est autorisé à remettre un **bulletin de paie** électronique à ses salariés, qui pourront s'y opposer en demandant une remise de leur bulletin de salaire sous forme papier.

Anthony LEMAIRE

ÉLECTIONS TPE

**ENTRE LE 28/11
ET LE 12/12/2016
NOUS VOTERONS
POUR DÉSIGNER
L'ORGANISATION
SYNDICALE
QUI NOUS
REPRÉSENTERA.**

**NOUS SOMMES PLUS
DE 4,6 MILLIONS DE
SALARIÉS À TRAVAILLER
DANS DES TRÈS PETITES
ENTREPRISES
(- DE 11 SALARIÉS).**



NOUS VOTERONS CGT POUR LES PRUD'HOMMES, LES CONVENTIONS COLLECTIVES ET LE CODE DU TRAVAIL

Ce scrutin contribuera à la désignation des juges salariés de tous les conseils de prud'hommes. Notre vote contribuera également à déterminer l'influence de chaque organisation syndicale professionnelle ou interprofessionnelle. Il leur donnera le droit de négocier, de signer des accords, les conventions collectives, ou le droit de s'opposer à un accord. Ces résultats donneront les éléments de représentation des organisations syndicales pour siéger dans toutes instances de représentation paritaires ou autres...

NOUS VOTERONS CGT POUR LES COMMISSIONS PARITAIRES RÉGIONALES DES TPE

Ces commissions régionales seront ou sectorielles (artisanat, professions libérales, particuliers employeurs et assistantes maternelles) ou générales avec les CPRI (Interprofessionnelles). Leurs missions seront de donner toute information ou conseil sur vos droits, rendre des avis sur l'emploi, les conditions de travail, l'égalité, le travail à temps partiel, la mixité, mais aussi aider, faciliter le vrai dia-

logue social (pas pour faire semblant), la résolution des conflits dans les entreprises et faire des propositions en matière d'activité sociale, culturelle.

Les représentants CGT des TPE siégeront dans ces commissions pour porter nos propositions, nos revendications CGT, liées à l'emploi, la formation, l'apprentissage, les conditions d'hygiène et de sécurité au travail, la mise en place de structures pour les activités sociales. Mais aussi contribuer à un vrai dialogue social en proximité dans l'entreprise, en conseillant les salariés sur le droit du travail et le respect des conventions collectives. Pour créer et faire vivre les activités sociales, culturelles et sportives pour les salariés des TPE nous devons gagner une cotisation des entreprises. Nous devons aussi aider tous les salariés des TPE à mieux connaître leurs droits pour les faire respecter.

NOTRE LISTE DE CANDIDATS CGT pour les PAYS DE LA LOIRE



Bertrand
LE SAUSSE



Vanessa
SABIN



Philippe
GAUTIER



Guillaume
CHOCTEAU



Sophie
AVERTY



Aymeric
HAMON



Béatrice
GUILLON



Isabelle
CHENON



Isabelle
LELIEVRE



Benjamin
BOUVIER

INFOS IMPORTANTES

75^{ème} anniversaire Châteaubriant

L'Union Départementale de Loire Atlantique, en lien avec la CGT Pays de la Loire, invite 75 jeunes syndiqués CGT de la région à venir débattre le samedi 22 octobre après-midi avec le Secrétaire Général de la CGT Philippe MARTINEZ et un membre du Comité du Souvenir de Loire Atlantique Guy TEXIER. Ce moment d'échange se déroulera à ST-NAZAIRE, salon République, avenue République (paquebot).

Nous organiserons des temps d'échanges pour comprendre et rebondir sur nos préoccupations contemporaines. C'est pourquoi nous comptons sur l'esprit de responsabilité syndicale des premiers responsables des structures pour faire inscrire des jeunes syndiqués à cette initiative.

Le samedi soir se terminera par un moment de convivialité, avant de se rendre ensemble le lendemain à Châteaubriant.

Contact Loig GARREC 06-86-51-30-06 pour des informations complémentaires ou UD 44 02-28-08-29-80 ud44@cgt.fr pour les inscriptions.



COMPLÉMENTAIRE SANTÉ

La CGT est attachée à une politique de santé solidaire et à une mutualisation des risques la plus large, en premier lieu au niveau de la Sécurité Sociale et en second lieu, en faisant le choix d'organismes à but non lucratif mutualiste ou paritaire.

D'année en année, les gouvernements successifs ont attaqué et détricoté la protection sociale pour préparer son démantèlement. Reposant sur le dogme du « coût du travail » trop élevé, Pacte de responsabilité et autres aggravent la situation. Pour le seul Pacte de responsabilité, l'objectif est de réduire les dépenses de la Sécurité Sociale de 21 milliards d'euros.

De même, la LOI « PUMA » (régime de base de protection sociale pour tous), dont le financement est prévu par l'impôt et le projet gouvernemental de fusion de la CSG avec l'impôt sur le revenu confirment un but unique :

- Étatisation et fiscalisation de la Sécurité Sociale facilitées par le prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu et la nouvelle forme d'organisation du travail en réseaux dans les organismes d'assurance maladie (organisation accentuant la perte de proximité pour les assurés comme pour les salariés et brisant le lien social).

**UNE NOUVELLE
DISCRIMINATION
S'INSTALLE : SEULS
CEUX QUI EN ONT
LES MOYENS ONT
ACCÈS AUX SOINS
QUI RÉPONDENT A
LEURS BESOINS !!**

Nous reviendrons lors du prochain journal de l'UD sur le panier de biens (remboursements) en collective santé, contrat CMUC, contrat ACS et contrat senior.

PROTECTION SOCIALE ET GÉNÉRALISATION DE LA COMPLÉMENTAIRE SANTÉ : QUELLES CONSÉQUENCES ?

La généralisation de la complémentaire santé, quant à elle, est devenue un dispositif pour organiser la segmentation de la couverture complémentaire santé, attaque aux principes de mutualisation la plus large et de solidarité, alors même que pour l'ensemble de la population, la prise en charge réelle par la Sécurité Sociale n'est que de 61,3% pour les personnes hors affection de longue durée et de 51% pour les soins de ville.

À terme, le risque consiste à faire peser sur les autres adhérents des organismes complémentaires le coût de ces contrats excessivement régulés et administrés. Dans le cadre des contrats labellisés, des nouveaux contrats ACS, de la santé collective, c'est l'État qui a le dernier mot pour décider d'une revalorisation des tarifs et/ou des paniers de biens (remboursements). L'indexation envisagée par les autorités

publiques sur l'objectif national des dépenses d'assurance maladie (ONDAM) risque fort de se révéler insuffisante pour couvrir les besoins en santé de la population...

Le cahier des charges défini par l'état favorise les remboursements basiques en optique, dentaire, hospitalisation et soins courants en laissant à la charge des assurés les autres dépenses. Alors même que la signature de la convention tripartite médicale 2016 concernant les professionnels de santé fait ressortir une convention de régulation comptable des soins et non plus de tarifs opposables Sécurité Sociale (le reste à charge pour les assurés va continuer d'augmenter...).

Jeannine MOREAU

Militants - Adhérents

— entre —
VOUS
— et —

NOUS

un lien
indissociable



partenariat@macif.fr



Essentiel pour moi

MACIF : MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE. Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances. Siège social : 2 et 4 rue de Pied de Fond 79000 Niort. Inscrite au registre des démarcheurs bancaires et financiers sous le n°2103971860HQ. Intermédiaire en opérations de banque pour le compte exclusif de Socram Banque.