

Citoyen, au travail comme dans la cité

Les mêmes économistes et grands penseurs qui n'avaient pas vu venir la crise de 2008, nous prédisent aujourd'hui un début de reprise, des frémissements.

Les salariés, qu'ils soient du secteur privé comme du secteur public, ne voient rien venir. Au contraire, les politiques d'austérité menées en France comme dans tous les pays européens provoquent les mêmes dégâts économiques et sociaux. Sous la pression patronale, les choix gouvernementaux aggravent la situation.

Pour sortir de la crise, il faut mobiliser d'autres ressorts qui sont :

- la capacité des salariés à être citoyen à l'entreprise et intervenir sur leur travail pour en assurer la qualité ;
- une autre répartition des richesses créées par le travail (en 30 ans, la part des salaires dans la valeur ajoutée est passée de 76 % à 68 %, pendant que celle des dividendes versés aux actionnaires a grimpé de 5 à 25 %).

Projet de loi dialogue social

Le gouvernement a concocté un projet de loi qui donne moins de droits et de capacité d'agir aux salariés face aux décisions unilatérales de l'employeur. Pourtant, **la citoyenneté à l'entreprise est aussi fondamentale que celle à la ville.**

Travail-santé

La prise en compte de la santé au travail n'est pas un coût mais un investissement.

Avoir son mot à dire sur les conditions de mise en œuvre de son travail, sur son sens, son efficacité, prévenir les maladies professionnelles, les accidents du travail sont des enjeux essentiels pour les salariés comme pour la bonne marche de l'entreprise.

Les Comités d'Hygiène Sécurité et Conditions de Travail (CHSCT) sont des outils indispensables pour cela.

Leurs investigations suite aux suicides à France Télécom et plus récemment après l'accident ferroviaire de Breigny-sur-Orge témoignent de la pertinence de cette institution représentative du personnel.

Le projet de loi fusionne le CHSCT avec les autres instances représentatives du personnel. Nul doute que le travail et la santé ne pèseront pas lourd face à l'économie et l'emploi, dans le contexte actuel.

Nous proposons de conforter et développer les CHSCT pour tous les salariés et pas seulement ceux des entreprises de moins de 50 salariés :

- en créant des CHSCT de sites ou de zones (commerciale, industrielle) ;
- en développant des compétences environnementales au CHSCT pour en faire un CHSCT-E ;
- en renforçant les prérogatives de santé et sécurité au travail dans des commissions paritaires inter-professionnelles régionales pour les salariés des TPE.

Salaires

Le ministre du Travail affiche que le pouvoir d'achat se porte mieux du fait d'une faible inflation (1,4% en 2014). Ce chiffre masque de grandes inégalités. Les augmentations de salaire dans le privé ont baissé entre 2013 et 2014, et dans le secteur public, cela fait 10 ans qu'il n'y a pas eu d'augmentation.

Comme si cela ne suffisait pas pour satisfaire le patronat, le projet de loi sur le dialogue social entend modifier le rythme de négociations obligatoires sur les salaires pour qu'elles n'aient lieu que tous les trois ans au lieu de chaque année actuellement.

Alors que le PDG de Renault vient d'augmenter son salaire pour 2015 de 162%, les salariés, eux, devraient attendre 3 ans pour une négociation!

Nous proposons au contraire:

- d'augmenter le SMIC à 1700 €;
- des négociations annuelles obligatoires;
- la prise en compte des qualifications dans la rémunération;
- l'égalité femme/homme sur les salaires.

Comité d'entreprise

Les Comités d'Entreprise ont été créés il y a 70 ans, pour permettre aux salariés d'avoir une vision économique de l'entreprise, sa stratégie, ses objectifs, son avenir. Il permet aussi de développer le droit aux vacances, à la culture, au sport, etc.

Pour le MEDEF, c'est un coût: il souhaite réduire leurs prérogatives.

Le projet de loi emboîte le pas du patronat notamment autour du seuil de 50 salariés.

- Il sera plus difficile aux salariés de créer un CE.
- Il sera plus facile pour l'employeur de le supprimer.

Nous proposons:

- que les Comités d'Entreprise soient ouverts à tous les salariés;
- qu'ils aient un droit de veto sur les plans de licenciement afin d'étudier toutes autres propositions;
- que des Comités interentreprises puissent être créés pour permettre aux salariés des entreprises de petite taille d'avoir les mêmes droits que ceux des entreprises de plus de 50 salariés.

Pouvoir parler de son travail, participer avec d'autres à faire émerger des propositions et des revendications pour le transformer, organiser l'action collective pour se faire respecter...

C'est aussi cela être syndiqué-e

La situation économique et sociale nécessite indéniablement une CGT encore plus dynamique, ouverte, constructive et surtout plus forte par votre implication.

Vous ne voulez pas en rester-là! Ensemble, dans le syndicat, nous serons plus forts.

Bulletin de contact et de syndicalisation

NOM: Prénom:
Adresse:
Code postal: Ville:
Téléphone: Courriel:
Âge: Profession:
Entreprise (nom et adresse):



Bulletin à renvoyer à La CGT, espace Vie syndicale, case 5-1, 263 rue de Paris - 93516 Montreuil Cedex,
téléphone: 01 55 82 81 94, fax: 01 48 51 51 80, courriel: orga@cgt.fr. **Vous pouvez aussi adhérer en ligne sur www.cgt.fr**