

N° 737

03 Mars 2016

Notre courriel :
ufc@cgt-fapt.fr

8 mars : Marche avant Toutes !

Extension des forfaits jours, augmentation des durées maximum de travail, fractionnement des heures de repos, légalisation des licenciements abusifs, accords de compétitivité « offensifs » qui permettront de tirer les salaires vers le bas et de renforcer les logiques de déclasserement et de dumping... Les droits des cadres comme ceux de l'ensemble des salariés, sont violemment attaqués par le projet de loi El Khomri. Comment imaginer que ce projet, au mépris de toutes les lutttes qui ont écrit, au fil du temps, notre Code du travail, n'aura pas de conséquences majeures pour les femmes. D'autant que la volonté politique en matière d'égalité Femmes/Hommes vient d'être sérieusement écornée en la renvoyant, lors du dernier remaniement ministériel, au ministère de « la famille, l'enfance et les droits des femmes », renouant ainsi avec un vieux poncif ! La loi Rebsamen, d'août 2015, avait déjà conforté ce recul en remplaçant le rapport de situation comparée F/H par une rubrique dans la BDES (Base de Données Economiques et Sociales) et en prévoyant qu'en l'absence d'accord l'employeur établit un plan d'action destiné à assurer l'égalité F/H ! Les Femmes Cadres écrivent leurs revendications immédiates : un recrutement paritaire, une égalité salariale (parts variables comprises), la fin du plafond de verre avec une ouverture des promotions aux femmes, des réunions entre 9h et 17h30, l'achat par les entreprises de berceaux dans les crèches et un véritable service public de la petite enfance, le respect de la vie privée avec un droit à la déconnexion, les 32h/hebdo car c'est lutter contre le temps partiel et c'est bon pour les retraites ! Les Femmes Cadres s'inscriront dans les mobilisations pour s'opposer au démantèlement du Code du travail et aux régressions sociales. Faire de l'égalité une réalité, c'est s'organiser collectivement pour se faire entendre et respecter, c'est se syndiquer !



Branche Poste

Intéressé-e-s ?

La Poste se félicite de l'attribution de la prime d'intéressement 2016. Pourtant les critères sont profondément inégalitaires et inacceptables. Les résultats sont en grande partie liés aux suppressions massives d'emplois et non à une stratégie de développement, de recherche et d'investissements dans l'intérêt d'un véritable Service Public Postal.

Cette prime est aussi synonyme de dégradation des conditions de travail. Les personnels paient cet intéressement au prix fort.

Bénéficier de 350 € c'est bien, mais ce dont les postières et postiers ont besoin, ce n'est pas d'un intéressement qui fluctue en fonction du résultat économique de l'entreprise c'est a minima de 200 € d'augmentation et de l'attribution d'un 13ème mois qui serait soumis à cotisations et permettrait ainsi un meilleur financement de la protection sociale.

11 M€ pour l'Égalité

Mieux rémunérer le travail avec un salaire qui permette de vivre décemment et fait vivre l'économie de notre pays ! La CGT porte la revalorisation des indemnités et remboursements de frais de déplacement compte-tenu du nombre grandissant de cadres et commerciaux nomades.

Elle revendique la mise en œuvre du plan de promotion des femmes comme évoqué dans l'accord égalité.

L'écart de promotion vers la classe 4 est de plus de 30%. La CGT exige une enveloppe financière pour résorber les écarts salariaux F/H par niveau de classification. Les montants alloués au titre de l'enveloppe égalité (250 à 300 000 € sur les années précédentes), sont dérisoires au regard des besoins.

La CGT porte que toutes les classifications de cadres, débutent au plafond de la sécurité sociale c'est ce qu'on appelle le pyramidage.

Branche Télécoms

Orange : Résultats à la hausse !

Pour la première fois depuis 2008, le chiffre d'affaires est supérieur à l'année précédente et le nombre de clients a augmenté. Le taux de marge atteint 37% en France. Mais ces performances sont, en partie, détournées par les dividendes qui seront au moins équivalents aux 1,9 Mds d'€ versé en 2015. Les salariés sont les laissés pour compte.

Quand les résultats sont mauvais, la direction explique qu'il faut baisser la masse salariale et quand ils sont bons ? C'est pareil.

Orange a pourtant perçu 293 M€ de CICE de l'Etat depuis 2013, malgré cela, les « frais » de personnel sont en baisse de 93 M€, et le budget de la prime d'intéressement sera amputé de 35 M€. Les effectifs fondent moins 5931 Equivalent Temps Plein sur le groupe dont 4177 en France.

La CGT exige l'augmentation des salaires, l'abandon des licenciements en Espagne et en Pologne et le recrutement de 5000 emplois par an.

Les cadres ne disent pas merci !

Les négociations salariales 2016 à Orange ont débuté par le bilan de l'accord salarial 2015. On constate que 50% des Dbis et 4,5% des E sont rémunérés sous le plafond de la Sécurité Sociale (38 616 € bruts/an).

Près de deux cadres sur trois n'ont obtenu que l'augmentation minimale de 300 €, heureusement que la CGT l'avait réclamée !

Pour 2016, la CGT revendique pour les cadres des augmentations collectives, des mesures de rattrapage pour qu'aucun cadre ne soit rémunéré sous le plafond de la Sécurité Sociale avec des niveaux d'embauches en conséquence.

Orange a trouvé le moyen d'économiser sur le budget de promotions des femmes cadres en amputant un tiers du budget !

1250 femmes cadres promues, pour 1800 possibles ! La CGT défend au quotidien l'égalité salariale Femme/Homme.

FLASH CADRES



FLASH CADRES

Échos

Hep taxi !

Depuis plusieurs mois, nous assistons à une mobilisation des chauffeurs de taxis et VTC qui ne peuvent plus vivre du fruit de leur travail dans un « marché » du transport individuel de personnes où l'apparition de plateformes gérées par de grands groupes financiers est venue mettre à mal un équilibre fragile.

De leur côté, les pouvoirs publics mettent en concurrence des salariés exploités de la même façon.

La CGT rappelle d'ailleurs que la précarité de ce secteur est liée au démantèlement du salariat : location pour les taxis et auto-entrepreneurs pour les VTC. La CGT reste pleinement disponible pour avancer vers un nouveau modèle fructueux, tout en réaffirmant sa solidarité avec tous les chauffeurs qui luttent pour améliorer leurs conditions de vie.

Code du travail

Retrait du projet de Loi

Le 1^{er} article du Code du travail oblige le gouvernement qui envisage une réforme portant sur les relations de travail, à organiser une concertation préalable avec les organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives en vue de l'ouverture éventuelle d'une négociation.

Or, c'est par voie de presse, le 17 février dernier, que la CGT a pris connaissance du contenu du texte de loi ! Si l'annonce du report de la présentation du projet de loi « El Khomri » en conseil des ministres, est un 1^{er} recul à mettre à l'actif de la mobilisation montante, son retrait doit être annoncé et de réelles négociations doivent s'ouvrir pour un Code du travail protecteur.

La CGT a des propositions concrètes et poursuit ses échanges intersyndicaux pour la construction de nouveaux droits. Elle propose aux cadres de s'inscrire dans les rassemblements et manifestations du 9 Mars ainsi que dans toutes les mobilisations à venir.

Tout bénéf pour le Médef

Le MEDEF et la droite en ont rêvé, notre gouvernement est sur le point de le réaliser. Un projet de loi amenant la casse du code du travail, où tout est fait pour répondre aux intérêts financiers des patrons et des actionnaires. Un recul social sans précédent, rendant les 35 heures obsolètes, donnant la primeur aux accords d'entreprise, élargissant la définition du licenciement économique, plafonnant les indemnités prud'homales, généralisant les forfaits jours, etc.

Notre gouvernement n'hésite pas à menacer de l'utilisation du 49-3 pour couper court à tout débat. Il est même prêt à se mettre hors la loi par rapport au droit européen pour satisfaire l'appétit sans fin du MEDEF.

International

Victoria !

La CGT se félicite de l'acquiescement de deux des huit syndicalistes d'Airbus-Espagne, suite au retrait de plainte sans fondement des autorités espagnoles et grâce aux citoyens qui se sont largement mobilisés depuis des semaines pour soutenir les salariés mis en accusation.

Mais aussi pour défendre le droit de grève menacé par l'article 315.3 du Code pénal qui va à l'encontre de la Constitution qui établit ce droit depuis 1978.

Avec la Confederación Sindical de Comisiones Obreras d'Espagne, la CGT exige l'acquiescement des six autres syndicalistes et rejette la criminalisation de l'action syndicale.

Elle réaffirme son soutien aux militants syndicaux accusés et à leur organisation syndicale, les Commissions ouvrières.

En Espagne comme en France, les syndicalistes ne sont pas des criminels !

Rejoignez l'Union Fédérale des Cadres CGT sur son site www.cgt-fapt.fr espace Cadres

Échos

Coup de chaleur

Partout en France, à Areva, EDF (où le CCE n'a pu se tenir), eRDF-GrDF, la CGG (ex-Compagnie Générale de Géophysique), chez de nombreux prestataires, les thermiciens sont passés à l'action par des rassemblements, des grèves, des baisses de charge sur le réseau thermique et nucléaire...

Notre délégation FNME CGT reçue au Ministère a exigé la tenue d'une table ronde tripartite entre tous les employeurs du thermique à flamme (EDF, UNIPER...), l'Etat et les fédérations, avant toute fermeture.

Une journée froide que les gaziers et électriciens ont su réchauffer, en faisant converger leurs revendications pour obliger employeurs et gouvernement à retirer leurs projets destructeurs, et pour défendre le Service Public et leurs emplois !

Code du travail

Un droit à la déconnexion ? la blague

Parmi les conséquences néfastes pour le monde du travail du projet de loi El Khomri, il en est une qui est passée un peu inaperçue mais qui concerne particulièrement les cadres : le droit à la déconnexion.

Depuis des années les cadres de la CGT se battent pour que messagerie et téléphones mobiles ne les lient pas 24H/24 et 7J/7 à leur entreprise.

Cette idée avance et le gouvernement a été obligé de reprendre cette revendication et de faire entrer le droit à la déconnexion dans la loi. Sauf que sa mise en œuvre est renvoyée au 1^{er} juillet 2017 et que le contenu en est minimaliste.

Un sujet de négociation sans obligation de mise en place des trêves de mails, et surtout renvoyé à des chartes d'entreprises sans valeur normative...

Forfait jour, la grande braderie

La France a été condamnée à quatre reprises par le Comité Européen des Droits Sociaux sur ses contrats en forfaits jours pour non-respect des durées maximales de travail (48h) et du minimum de repos (11h).

Le projet de loi El Khomri étend la possibilité d'avoir des forfaits jours aux entreprises de moins de 50 salariés et que les 11 heures de repos obligatoires par tranche de 24 heures puissent être fractionnées.

D'autre part, l'employeur ne serait plus tenu responsable quand un salarié ne prend pas ses heures de repos ou ses jours de congés.

L'UGICT-CGT a rédigé des propositions précises visant à réglementer strictement les forfaits-jours qui ont été envoyés au Ministère du travail.

À lire le projet, la ministre n'en a visiblement pas tenu compte !

Égalité

Ça nous regarde !

La directive européenne de 2008, votée en 1^{ère} lecture par le parlement européen en 2010, prévoyait l'allongement de 14 à 20 semaines du congé maternité dans l'UE. Depuis 6 ans, le Conseil n'a jamais entamé les travaux de conciliation des positions nationales.

Le processus est interrompu sans qu'on connaisse les états qui bloquent et sur quelles bases. La question de l'allongement du congé de maternité est aussi celle de son traitement ! Printemps 2015, la présidence du Conseil fait savoir qu'elle ne dispose d'aucun mandat pour entamer de nouvelles discussions.

Durant l'été 2015, la Commission annonce qu'elle reprend la main et retire sa proposition de 2008. Elle proposera en 2016 une « feuille de route » incluant diverses mesures, notamment sur la compétitivité et la flexibilité du marché du travail, dans ce contexte quid du congé maternité ?