

Création d'une section syndicale CNT-Solidarité Ouvrière à l'usine CYDEL de Calce (Pyrénées Orientales)



Pendant deux ans, les élus du Comité d'Entreprise qui étaient non syndiqués ont fait redécouvrir aux cent salariés de l'usine que la solidarité permettait d'obtenir des avancées sociales concrètes. Les élus ont proposé de nombreuses assemblées générales afin que chacun des em-

ployés s'exprime quant aux revendications qui étaient à communiquer au patron. Ce travail de concertation n'avait jamais été proposé par le syndicat CGT pourtant présent dans l'usine. Les élus non syndiqués grâce à la participation et aux encouragements massifs des travailleurs ont obtenu les avancées suivantes :

- Augmentation générale et égale des salaire pour tous c'est-à-dire la fin du pourcentage qui ne favorise que les hauts salaires.
- Diminution de la prime individuelle dite prime au faciès qui n'a d'intérêt que de diviser les travailleurs et instaurer un climat délétère de compétition inacceptable entre les équipes.
- passage de 70 à 80% de la prise en charge de la mutuelle par le patron avec une perspective de 90% selon les accords passés.
- Création d'une prime (taxe d'ordures ménagères) de 80 euros par an.

Brèves

La réorganisation du rythme du travail est une modification du contrat de travail !

Une sage-femme a été engagée en novembre 1983 sans contrat écrit et travaillait depuis 1992, à temps partiel à raison de quatre gardes de 24 heures par mois.

Plus de dix ans plus tard, l'employeur modifie les horaires de travail des sages-femmes qui doivent désormais assumer huit gardes de 12 heures, en alternance le jour et la nuit.

Contestant cette modification imposée par l'employeur, la salariée prend acte de la rupture de son contrat de travail et saisit la juridiction prud'homale le 21 avril 2006, pour demander que la rupture produise les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse et obtenir en conséquence le paiement de diverses sommes.

La Cour d'appel de Paris ayant constaté que l'employeur avait remplacé les périodes de garde de 24 heures par des périodes deux fois plus nombreuses de 12 heures, avec alternance d'horaires de jour et de nuit, en déduit que ce changement constituait une réorganisation complète de la répartition et du rythme de travail et en a exactement déduit que cette modification du contrat de travail ne pouvait être imposée sans l'accord de la salariée, peu important les justifications invoquées par l'employeur.

La Cour de cassation confirme cette décision

(Cass. soc. 14 novembre 2012 N°11-21240).

- Modification de l'accord d'entreprise sur les arrêts maladie. Prise en charge à 100% durant trois mois au lieu de deux auparavant suivie d'un paiement de 90% du salaire au delà de trois mois.
- Maintien du salaire durant six jours en cas d'absence du salarié pour raison familiale (Enfants malades...)

Ces avancées ont été obtenues par l'union des salariés derrière leurs élus non syndiqués mais de nombreuses revendications légitimes sur les conditions de travail et sur notre rémunération doivent être acquises par nos actions futures ; c'est pourquoi, les salariés, conscients de leurs droits, de leur force ont décidé de créer une section syndicale dans l'entreprise afin de bénéficier d'une présentation au premier tour des élections professionnelles de représentants pugnaces et déterminés afin de proposer une opposition au patronat sans l'entrave des représentants serviles de la pseudo section syndicale. Ensemble et après l'expérience des nombreuses assemblées générales où l'avis de chacun a été pris en compte, où les débats se sont déroulés démocratiquement, nous avons décidé de créer une section CNT-Solidarité Ouvrière dont les statuts et les perspectives correspondent à l'idée que nous nous faisons du syndicalisme.

Le délai de contestation d'une désignation d'un RSS court durant les congés du patron.

Comme pour la désignation d'un délégué syndical, l'employeur dispose d'un délai de 15 jours à réception de la lettre recommandée ou remise contre récépissé pour contester devant le tribunal d'instance la désignation d'un représentant de la section syndicale (article R.2143-5 du Code du travail).

La Cour de cassation, dans une récente décision a tranché la question d'une désignation intervenue durant les congés de l'employeur.

La lettre avait été réceptionnée et signée par une personne « dont il n'était pas contesté qu'elle était habilitée à le faire ». Toutefois, le tribunal d'instance de Bordeaux avait fait droit à la demande d'annulation de la désignation, en retenant que l'employeur n'avait eu connaissance certaine de la désignation contestée qu'à son retour de congés.

La haute juridiction censure cette décision : dès lors que la désignation est réceptionnée sans contestation, peut importe que l'employeur soit absent

(Cass. soc. du 7 novembre 2012 - N° 11-61189).

CNT-Solidarité Ouvrière

contact@cnt-so.org

www.cnt-so.org



SOLIDARITÉ

SOLIDARITÉ

SOLIDARITÉ

SOLIDARITÉ

SOLIDARITÉ

SOLIDARITÉ

SOLIDARITÉ

SOLIDARITÉ

SOLIDARITÉ

SOLIDARITÉ

SOLIDARITÉ

SOLIDARITÉ

SOLIDARITÉ

SOLIDARITÉ

SOLIDARITÉ

SOLIDARITÉ

SOLIDARITÉ

SOLIDARITÉ

SOLIDARITÉ

SOLIDARITÉ

SOLIDARITÉ

SOLIDARITÉ

SOLIDARITÉ

SOLIDARITÉ

SOLIDARITÉ

SOLIDARITÉ

SOLIDARITÉ



N°2 Dec. 2012

OUVRIÈRE



La CNT-Solidarité ouvrière se construit !

De la Normandie à la Région parisienne, en passant par le Rhône les Pyrénées orientales ou l'Aquitaine, la CNT-Solidarité Ouvrière se construit.

Les statuts ont été déposés, les équipes se mettent en place. D'autres syndicats discutent actuellement de leur position face à la situation actuelle.

Mais surtout, de nouvelles structures se créent, comme dans le Rhône, avec un Syndicat de l'hôtellerie, de la restauration, du commerce et des services ou la création d'une nouvelle section syndicale à Perpignan (voir p. 4).

De même, nous sommes en train de reconstituer nos fédérations. Celle du Commerce et des services est opérationnelle.

C'est dans cette voie que se situe la capacité de développement.

Les messages reçus indiquent que les militants, qu'ils partagent ou non notre démarche, la comprennent.

La volonté de la CNT-Solidarité ouvrière est de recréer un espace syndical qui, tout en se réclamant du syndicalisme révolutionnaire et de l'anarcho-syndicalisme, soit en prise avec nos réalités syndicales et sociales.

La CNT-Solidarité ouvrière entend mêler étroitement la nécessaire réflexion sur la réalité contemporaine et l'action anticapitaliste, grâce à la

capacité de mobilisation de ses syndicats.

Face à la crise actuelle, aux attaques du patronat, il ne suffit plus de crier « grève générale » en attendant, sur le bord de la route, qu'elle se déclenche.

Il faut créer les conditions pour l'organiser et pour la mener, en respectant la démocratie directe et l'autonomie des syndicats.

Si personne ne travaille pour toi, que personne ne décide pour toi !



Sous la signature de Manuel Valls, ministre de l'Intérieur, le gouvernement vient de publier, le 28 novembre 2012, une nouvelle circulaire qui couvre toutes les situations. Le tableau ci-dessous donne les différentes cas ouvrant des possibilités de régularisation, notamment par le travail. Certains points devront être précisés au regard des pratiques des préfectures

Ancienneté séjour	Ancienneté travail	Pièces à fournir	Titre délivré
Cinq ans	8 mois sur 24 derniers mois ou 30 mois sur 5 dernières années	Contrat travail ou promesse d'embauche – attest. verst OFFI - Bull. salaire – CESU (+ virements bancaires – attestation employeur)	- durée contrat égale ou sup. 12 mois : carte séjour temp. "salarié" - durée contrat inf. 12 mois : carte séjour temp. "travailleur temporaire"
Trois ans	24 mois dont 8 sur 12 derniers mois	Contrat travail ou promesse d'embauche – attest. verst OFFI - Bull. salaire – CESU (+ virements bancaires – attestation employeur)	- durée contrat égale ou sup. 12 mois : carte séjour temp. "salarié" - durée contrat inf. 12 mois : carte séjour temp. "travailleur temporaire"
Cas particuliers			
Sept ans	12 mois sur les 3 dernières années	Sans contrat ni promesse d'embauche mais attestation de versement effectif de salaires	Récépissé carte séjour temp. "salarié" autorisant travail et renouvelable une fois
Cinq ans et travail intérimaire	24 mois	Bull. salaire = 12 Smic mensuels et 910 h travail intérim (310 h dans ETT associée à demande) Durée minimale d'emploi 12 mois prévue - CDI ou CDD au moins 12 mois par EU OU - engagement ETT missions de 8 mois sur 12 prochains mois (y compris mission-formation)	Carte séjour temporaire "salarié"
Cinq ans	Voir ci-dessus	Contrats faible durée (employés à domicile) : salaire = Smic mensuel (apprécier avec bienveillance)	

Précisions données par la circulaire

- Le contrat de travail doit être un CDI ou un CDD égal ou supérieur à six mois
- Le temps de travail doit être au moins égal au mi-temps mensuel
- L'employeur peut établir à tout moment les bulletins de salaire (y compris rétroactivement)
- Le contrat de travail peut se poursuivre pendant l'instruction de la demande
- La situation de l'emploi n'est pas opposable aux salariés concernés
- Le critère d'adéquation sera apprécié avec souplesse pour les emplois de faible qualification
- Plusieurs contrats peuvent être admis pour justifier une rémunération au moins égale au Smic
- La carte délivrée dans un département de métropole est valable dans toute la France métropolitaine

Preuves certaines de présence en France (deux preuves par an)

- Documents émanant d'une administration publique : préfecture, service social et sanitaire, établissement scolaire, juridiction, attestation aide médicale d'Etat, documents Urssaf ou Assedic, avis d'imposition (sauf s'il n'indique aucun revenu perçu en France), factures de consultations hospitalières...
- Documents ayant une valeur probante réelle : bulletins de salaire, relevé bancaire présentant des mouvements, certificat médical de médecine de ville...

On est évidemment loin d'une régularisation de tous les travailleurs sans papiers et dans la foulée des luttes de 2008-2009, une mobilisation est toujours indispensable.



Il y a quelques années Laurence Parisot, la patronne du Medef, nous vantait les mérites de la précarité : "La vie, la santé, l'amour sont précaires. Pourquoi le travail ne le serait-il pas ?". Mais parce que votre précarité pue la mort, madame ! On voit le résultat aujourd'hui avec un emploi de plus en plus précaire et des difficultés toujours plus grandes pour les travailleurs.

Mais le Medef ne s'arrêtera pas en si bon chemin, sa route est tracée jusqu'au retour aux débuts du capitalisme où le Code du travail n'existait pas et où il faisait bon user jusqu'à la corde des travailleurs qui venaient juste de sortir du servage.

Aujourd'hui ont lieu des négociations interprofessionnelles sur la « sécurisation de l'emploi » et c'est l'occasion pour le syndicat des patrons de pousser le bouchon toujours plus loin. Madame Parisot, cette fois, nous fait l'éloge de la flexibilité : "Il est temps, pardonnez-moi le néologisme, de débattre le mot de flexibilité.". Si on ne l'arrête pas elle va nous sortir qu'il faut supprimer les congés payés, c'est vrai quoi le soleil il a des congés, lui ? Ou encore que l'esclavage a eu du bon en ayant permis d'effectuer de grands travaux, il faudra donc "débattre" ce mot aussi...

Bref, vu la charge du Medef, notre bon président Hollande ne pourra pas devenir le président du nouveau dialogue social qu'il aurait tant aimé être. Ses amis du CAC 40 ne sont pas très reconnaissants. Un accord devait être trouvé avant la fin de l'année et on peut parier qu'il n'en sera rien tant le texte du Medef fait grimacer les syndicats. Ou alors certains continueront d'aller à contre-sens de l'histoire ouvrière.



Attaques contre le CDI, licenciement économique au rabais, baisse des salaires...

L'enjeu annoncé de cette négociation est de finir de flexibiliser le travail en apportant de soi-disant « éléments de sécurisation des travailleurs » (droit à la formation, au chômage...). Le Medef sait que face à lui, la plupart des syndicats ne remettent pas spécialement en cause la flexibilité : ce qu'ils veulent ce sont des contreparties et parfois pas bien épaisses. Mais pour le patronat, c'est toujours la stratégie d'abaissement du coût du travail afin d'utiliser les êtres humains comme de vulgaires machines usables et jetables !

Le texte proposé par le Medef est un plaidoyer pour la liberté de licenciement. Le CDI continue d'être attaqué avec la mise en avant du CDI de chantier ou du CDI intermittent. Tout est fait pour dénaturer le CDI et logiquement les patrons demandent des règles de licenciement plus favorables à l'entreprise pour éviter au maximum les licenciements économiques, jugés trop coûteux.

Le Medef veut donc revoir les lois sur les licenciements économiques, rendre les choses moins automatiques et moins contestables devant la justice. Le salarié ne pourrait refuser d'offres "raisonnables" de reclassement sous peine de se voir réduire ses allocations chômage.

Dans ce document du syndicat des patrons il y a aussi les fameux "accords compétitivité-emploi" qui permettraient de baisser les salaires ou d'augmenter le temps de travail, sans certitude sur le maintien de l'emploi.

Les dernières séances de négociation auront lieu les 19 et 20 décembre sur un nouveau texte du patronat. Si les syndicats tiennent le coup et ne jouent pas les Pères Noël du Medef, ce sera aux parlementaires de trancher.

Il sera alors temps d'enclencher la mobilisation des travailleurs qui fait défaut dans la négociation actuelle.

LA BOURSE DES TRAVAILLEURS

SMIC

Depuis le 1er juillet 2012, le smic est à 9,40 € brut de l'heure.
Soit 1 425,67 euros brut ou 1 118 euros net par mois pour 35 h/semaine.

FONCTIONNAIRES

Minimum de traitement dans la fonction publique depuis le 1er janvier 2012
1 398,35 euros brut par mois

AIDE JURIDICTIONNELLE

Plafonds de ressources mensuelles observés sur l'année civile précédente :
Aide totale : 929 €
Aide partielle : 1393 €
Majoration de 167 € pour les deux premières personnes à charge et de 106 € pour les suivantes.

INDICES DES PRIX À LA CONSOMMATION

Octobre 2012 +0,2%
Du 31/10/2011 au 31/10/2012 +1,9%
Du 01/01/2012 au 31/10/2012 +1,2%

TAUX DE COMPETENCE CONSEIL DES PRUD'HOMMES

Au 24/10/2012
En dernier ressort (pouvoi en cassation) ≤ 4 000 €
En premier ressort (appel) > 4 000,00 €

