



EDITO

N° 9 - 12 mars 2015

Sommaire

Page 2

- **BPCE** : Mouvement social, échec et mobilisation.
- **Fédération** : Formation CHSCT, nouveaux élus, formez-vous.

Page 3

- **Confédération** : Défendre les CHSCT, maintenir et conforter.
- **Social** : Maladie paternité, le droit aux indemnités est élargi.

Page 4

- **Confédération** : UGICT, GMP, ça sert à quoi ?

Page 5

- **Confédération** : UGICT, GMP, ça sert à quoi ? (suite et fin)
- **Société** : Le temps partiel, le minimum de 24 h hebdomadaire.

Page 6

- **International** : Droit du travail, les libertés fondamentales dans le monde.

Grève interprofessionnelle le 9 avril 2015

Combattre et réduire le chômage, permettre la création d'emplois en changeant de politique économique, préserver les droits et tous les régimes sociaux, garantir et promouvoir le service public, augmenter les salaires (secteurs public et privé), les retraites, les pensions et les minimas sociaux, constituent des priorités sociales, de surcroît en période de crise. Réunies le 17 février 2015, les organisations syndicales CGT, FO et Solidaires affirment leur détermination pour faire aboutir ces revendications et lutter contre l'austérité et ses impacts destructeurs tant socialement, économiquement que démocratiquement. Pour faire converger ces revendications et exiger du gouvernement et du patronat qu'ils y répondent, les organisations syndicales CGT, FO et Solidaires s'engagent dans un processus de mobilisation. Conscientes de leur responsabilité, elles invitent les retraité(e)s et les chômeurs(SES) à se mobiliser et appellent l'ensemble des salarié(e)s, du public et du privé, à une journée de grève interprofessionnelle et à manifester le 9 avril 2015.

Ce que voulait le patronat

La négociation nationale interprofessionnelle sur le dialogue social dite sur les « seuils sociaux » s'est terminée le 21 janvier sur un constat de désaccord entre organisations syndicales de salarié-e-s et organisations patronales. Cet échec, c'est le patronat qui en est responsable. D'emblée il a cherché à faire de cette négociation « une grande braderie » des droits des salarié-e-s et de leurs instances représentatives du personnel. Les patrons ne veulent rien de moins que de supprimer les CHSCT alors que plus que jamais les salarié-e-s ont besoin de cette instance pour améliorer leur vie au travail, prévenir la souffrance et les maladies professionnelles ; empêcher les représentants au Comité d'entreprise, au CHSCT, de faire entendre la voix des salarié-e-s sur la marche générale de l'entreprise. Réduire le nombre d'élue-s du personnel et éloigner ceux-ci du contact au plus près des salarié-e-s. Quant aux salarié-e-s des très petites entreprises (4,6 millions), ils restaient les grands oubliés du dialogue social. Le patronat n'entendait pas faire en sorte qu'ils aient des représentants élus avec de réelles prérogatives, siégeant dans des commissions paritaires comme le demandait la Cgt et d'autres organisations syndicales.

Les syndicats ont été plus forts

Parce que, malgré leurs différences, leurs points d'accords, de convergences et l'intérêt des salarié-e-s ont primé sur les ambitions patronales. Parce que des élu-e-s dans les entreprises, des syndicats se sont mobilisés par l'intermédiaire de

motions et pétitions, notamment sur la défense et l'avenir des CHSCT. Cela a pesé sur le patronat. Et maintenant, il faut une loi pour les salarié-e-s et la démocratie sociale. Pour la Cgt, le gouvernement doit prendre ses responsabilités. Il doit résister au Medef qui ne va pas manquer de chercher à obtenir dans la loi ce qu'il n'a pu obtenir par la négociation. Il faut une loi qui traduise des droits et des moyens pour un dialogue social utile à tous les salarié-e-s et efficace pour le développement économique et social.

Pour cela, la mobilisation des salariés doit s'amplifier

Tout d'abord agir là où nous travaillons ! Ne pas rester isolé-e-s dans son rapport avec l'employeur ou la hiérarchie. C'est la première fonction d'un syndicat, c'est l'une des premières raisons pour se syndiquer et être plus fort ensemble. Nous unir entre salarié-e-s des différentes entreprises du privé et du public. C'est ce que la Cgt propose à travers des actions, à l'échelle professionnelle ou interprofessionnelle, pour faire entendre la voix des salarié-e-s et peser sur les différentes négociations face au gouvernement et au patronat. Les objectifs sont d'augmenter les salaires, les retraites, les pensions et les minimas sociaux, de combattre et réduire le chômage, de favoriser la création d'emplois en changeant de politique économique, de développer les droits pour une pleine reconnaissance du travail, de garantir et promouvoir le service public et une protection sociale de haut niveau. ■

BPCE

Mouvement social, échec du dialogue social

Mobilisation des salariés

Les organisations syndicales constatent l'échec du dialogue social et mobilisent les salariés. Pour la première fois depuis la création du groupe BPCE en 2009, les organisations syndicales des deux principales branches, Banque Populaire et Caisse d'Épargne, se sont réunies le 10 février à Paris. Les syndicats dénoncent une gestion désastreuse du personnel du groupe et un dialogue social atone. Ensemble, les organisations syndicales ont pointé la poursuite de la détérioration des conditions de travail qui s'explique notamment par la baisse constante des effectifs. Une spirale négative qui entraîne également une dégradation de la qualité de service à la clientèle (fermetures d'agences, suppression progressive des conseillers d'accueil, etc.). Les organisations syndicales dénoncent par ailleurs une direction peu encline à la négociation. En témoigne le bilan des Négociations Annuelles Obligatoires dans les deux branches qui n'ont pas permis d'aboutir à un accord, malgré des résultats financiers parmi les meilleurs de la profession bancaire. Dans ce contexte déplorable, l'intersyndicale des deux branches BP et CE, élargie aux autres entreprises du Groupe, prépare une mobilisation des salariés sans précédent.

Fédération
Formation Syndicale
CHSCT

Nouveaux élus CHSCT, formez-vous

Nous vous informons qu'un stage CHSCT NIVEAU 1 se tiendra du 23 au 27 mars 2015 à la Fédération à Montreuil. Vous trouverez ci-joint les informations concernant cette formation qui se déroulera en Salle Edouard ENHI, Noyau B, 1er étage. La durée est de 5 jours. Le premier jour début des travaux est fixé à 9h30 précises. Et le dernier jour fin des travaux est programmée à 16 heures.

Le but de la formation

Cette formation a pour but de donner aux nouveaux élus CHSCT les bases pour accomplir leur mission dans l'intérêt des salariés et en conjugaison avec les orientations de la CGT, elle concerne les nouveaux élus-e-s au CHSCT

Objectif du stage

À l'issue de cette action de formation, les participant-e-s seront capables de restituer les orientations en matière de travail, de santé et de prévention et d'assumer les principales tâches de l'élue(e) CHSCT

Éléments de Contenu

- Les concepts de santé, travail et prévention; et l'importance de la démarche de prévention de l'élue(e) CGT.
- Les textes régissant les CHSCT.
- Les institutions à disposition du CHSCT et leur rôle respectif.
- Les conditions de travail, travail prescrit/travail réel.
- Les outils d'analyse d'évaluation.
- Le recours à l'expertise.
- Les centres d'appel.

Un triste constat partagé

Coopératives et Sociales en façade, Banques Populaires et Caisses d'Épargne se comportent en véritables presse-citrons vis-à-vis de leurs salariés. La dégradation des conditions de travail est constante, la détérioration du service à la clientèle est patent, le mépris des directions vis-à-vis des salariés. S'affiche tous les jours. Quelle que soit l'entreprise dans le groupe BPCE où travaillent les salariés, ils connaissent tous la pression constante des objectifs, souvent sans tenir compte des besoins réels de la clientèle. Les salariés constatent aussi les mauvais traitements imposés aux clients et la montée en puissance des incivilités. La souffrance au travail augmente, le recours aux béquilles médicamenteuses auxquelles doivent recourir les salariés, chaque jour plus nombreux, à seule fin de pouvoir « tenir le coup » est connu de toutes et tous. Pendant ce temps, les augmentations faramineuses des rémunérations des dirigeants qui, dans le même temps, prônent l'austérité s'affichent avec indécence.

Comme dans d'autres circonstances, l'union, puis la mobilisation, au-delà de nos différences, est la seule réponse possible. ■

Il faut maintenir et **conforter** les CHSCT

Le durcissement des conditions de travail, la compétition qui pèse sur les travailleurs, les rythmes qui s'intensifient, les nouvelles technologies qui exigent de l'instantanéité, ont rendu plus que jamais l'existence des CHSCT, véritable loupe sur le travail réel, nécessaire et incontournable. Pour preuve les secteurs qui en sont dépourvus, tels que les entreprises de moins de 50 salariés, les services à l'enfance, aux personnes en perte d'autonomie, les petits commerces, sont ceux où on retrouve les emplois les plus précaires, les conditions de travail les plus difficiles, la non-reconnaissance de la pénibilité et les plus bas salaires.

Le CHSCT est le seul lieu d'une investigation sur le travail réel

Obtenir, gagner le droit de comprendre pour agir sur le travail, c'est toute la question de la démocratie dans l'entreprise. Au quotidien, le CHSCT est l'interface qui fait le lien entre toute une série de lieux de connaissances, c'est un outil au service des salariés mais aussi un outil à la disposition des organisations syndicales pour transformer les situations de travail.

Le CHSCT est une IRP indispensable et irremplaçable au sein

de laquelle le travail réel est examiné et soigné. Qui prend soin du travail, prend soin des travailleurs !

Le MEDEF entend faire disparaître le CHSCT en tant que personne morale, réduire ses capacités d'expertise. S'il a été mis en échec par les syndicats dans la négociation sur le dialogue social dite sur les « seuils sociaux », il entend obtenir satisfaction dans un futur projet de loi. Il faut au contraire développer les CHSCT pour tous les salariés quelle que soit leur entreprise.

Le(s) syndicat(s) de l'entreprise exige(nt) par cette motion :

- que le CHSCT ne subisse aucune modification ni juridique, ni de fonctionnement, qu'il conserve son caractère obligatoire dans les entreprises de 50 salariés et plus
- que les moyens du CHSCT soient développés afin de permettre aux représentants salariés qui y siègent d'agir sur la sécurité au travail, les conditions d'exercice et l'organisation du travail au plus près des salariés, quel que soit l'effectif de l'entreprise

Motion à renvoyer à la Coordination des Luites coord-luites.actions@cgt.fr , sans oublier, à votre employeur, en sous-préfecture ou préfecture de votre département. ■

===oo0§0oo===

Société
Législation

Maladie, maternité, congé paternité

Le droit aux indemnités journalières est élargi

Depuis le 1er février 2015, les conditions d'accès aux indemnités journalières (maladie, maternité, congé de paternité et d'accueil de l'enfant) et aux pensions d'invalidité ont été assouplies.

C'est ce qu'indique un décret publié au Journal officiel du samedi 31 janvier 2015. Pour bénéficier de ces prestations, il faut justifier d'une durée de travail minimale (exprimée en heures) sur une période de

référence. La condition liée au nombre d'heures travaillées est abaissée de 200 heures à 150 heures par trimestre et de 800 heures à 600 heures par an. Cette abaissement doit permettre aux salariés travaillant à temps très partiel ou connaissant des contrats de travail courts avec des périodes de chômage de bénéficier de ces indemnités journalières.

Source : Service-public.fr ■

C'est quoi et ça sert à quoi ?

Quel intérêt pour un salarié d'être ou de rester, s'il l'est déjà, affilié au régime de retraite des cadres Agirc ? Qu'est-ce que la GMP ? La GMP (Garantie Minimale de Points) est un dispositif permettant à tout salarié affilié - de par sa position dans la grille de classification en vigueur dans son entreprise - au régime de retraite des cadres AGIRC, de cotiser à ce régime, de manière à y acquérir chaque année un montant minimal de droits à retraite identique d'année en année et bien déterminé. Dans les régimes complémentaires de retraite AGIRC et ARRCO qui sont des régimes dits « par points », le droit à retraite dont le salarié fait l'acquisition en échange de ses cotisations au régime est matérialisé par des « points ». Créée en 1988 et en vigueur depuis le 1er janvier 1989, la GMP permet aujourd'hui à tout salarié affilié à l'AGIRC d'acquérir chaque année au moins 120 points de retraite dans ce régime.

Comment cela fonctionne-t-il ?

Dans le régime de retraite des cadres AGIRC on cotise sur la « tranche B », c'est-à-dire sur la partie du salaire dépassant le plafond de la Sécurité sociale (38 040 € pour l'année 2015). Le régime des cadres AGIRC a en effet été créé en 1947 pour permettre à ces salariés d'acquérir des droits à retraite sur la partie de leur salaire dépassant le plafond de la Sécurité sociale, plafond qui délimite l'assiette des cotisations au régime de l'Assurance vieillesse de Sécurité sociale et donc le salaire pris en compte pour le calcul de la pension de ce régime. Le taux de cotisation sur cette tranche B de salaire est fixé aujourd'hui à 20,55 % réparti entre employeur et salarié à raison de 12,75 % pour le premier et de 7,8 % pour le second. Pour déterminer le montant des droits acquis par le salarié en contrepartie de sa cotisation ainsi versée au régime, on divise le montant annuel en euros de celle-ci par la valeur (ou « prix ») d'acquisition du point de retraite, en vigueur l'année considérée dans le régime. On obtient ainsi un nombre de « points » de retraite, lequel est inscrit au compte du salarié dans le régime. Celui-ci accumule ainsi, année après année, tout au long de sa carrière des « points » de retraite. Lorsqu'il fait liquider sa pension, le montant annuel de celle-ci s'obtient en multipliant le nombre total de points inscrit à son compte par la « valeur de service » en euros du point de retraite en vigueur l'année où il prend sa retraite. La « valeur de service » en euros du point de retraite matérialise donc le montant annuel de pension auquel ouvre droit chaque point de retraite acquis par le salarié en contrepartie de sa cotisation au régime. Pour l'année 2015, le montant de « tranche B » permettant d'acquérir 120 points de retraite s'élève à 3876 euros. Il en résulte qu'en l'absence de GMP :

■ un salarié affilié à l'AGIRC et dont le salaire annuel brut est inférieur au plafond de la Sécurité sociale ne cotiserait pas au

régime et n'aurait donc aucun droit dans celui-ci ;

■ un salarié affilié à l'AGIRC et dont le salaire annuel brut 2015 sera supérieur au plafond annuel de la Sécurité sociale 2015, soit 38 040 € mais inférieur à 41 916 € (38 040 € + 3876 €) ferait acquisition d'un nombre de points de retraite compris entre 1 au moins et 119 au plus. On appelle « salaire charnière » le salaire annuel brut à partir duquel le salarié acquiert 120 points de retraite en cotisant normalement au taux de 20,55 % sur la « tranche B » de celui-ci. Pour l'année 2015, le « salaire charnière » est donc égal à 41 916 €.

En dessous de ce salaire charnière, aujourd'hui, tout salarié affilié au régime de retraite des cadres AGIRC acquiert grâce à la GMP 120 points de retraite par an. La « valeur de service » du point AGIRC pour l'année 2015 étant de 0,4352 €, en valeur 2015, ces 120 points donneront droit à un montant annuel de retraite de 52,22 euros. Soit pour 20 ans de cotisation à l'AGIRC un montant annuel de retraite de 1044,40 € et pour 40 années de cotisation dans le régime, un montant annuel de retraite de 2088,80 €.

Retenons

L'affiliation à l'AGIRC permet, grâce à la GMP, à tout salarié, dont le salaire annuel brut est inférieur ou égal à 41 916 € (valeur 2015), d'acquérir 120 points de retraite dans ce régime. Pour 20 ans de cotisation, en valeur 2015, le droit à pension AGIRC est de 1 044 €/an et pour 40 ans de cotisation, 2 089 €/an. Si un salarié ne relève pas du régime de retraite des cadres AGIRC, il relève du régime général et de l'ARRCO exclusivement. Dans ce cas, si son salaire est inférieur ou au plus égal au plafond de la Sécurité sociale il cotisera sur la totalité de celui-ci à la Sécurité sociale et à l'ARRCO. Aujourd'hui, du fait des réformes de 1993, 2003, 2010 et 2013, et des accords AGIRC et ARRCO passés avec le Medef, l'espérance de retraite

d'un salarié entrant en 2015 dans la vie active et dont le salaire annuel brut restera tout au long de sa vie inférieur ou au plus égal au plafond de la Sécurité sociale, ne pourra, à législation inchangée, en aucun cas dépasser 63 % de son salaire (43 % au titre de la Sécurité sociale et 20 % au titre de sa retraite complémentaire ARRCO.) Si ce même salarié est affilié - par exemple au titre de l'« article 36 » - au régime de retraite des cadres, il fera l'acquisition de droits à retraite dans ce régime qui s'ajouteront aux précédents. L'espérance de retraite AGIRC d'un salarié cotisant à la GMP (ce qui est le cas de tout salarié dont le salaire annuel brut ne dépasse pas, en 2015, 41 916 €) s'élève - valeur 2015 - à 2089 € annuels pour 40 ans de cotisation. En proportion de son salaire, cela représentera au moins 5 % de celui-ci qui s'ajouteront aux 63 % précédents. L'affiliation à l'AGIRC au titre notamment de l'« article 36 » est donc extrêmement intéressante. D'autant qu'elle est très avantageuse d'un point de vue strictement financier. Il suffit pour s'en convaincre de prendre en considération ce qu'en langage de placement financier on appelle le « rendement » de la cotisation AGIRC. Lorsqu'un salarié fait l'acquisition d'un point de retraite son salaire brut est diminué d'une somme égale à la part « salariale » de la valeur d'acquisition du point de retraite AGIRC, « taux d'appel » inclus, soit 2,52 euros. En échange de ce point, il acquiert un droit annuel à retraite du régime AGIRC, toujours en valeur 2015, égal à 0,4352 €. Il lui suffit donc de percevoir sa pension de retraite durant $2,5215 / 0,4352 = 5,79$ années pour récupérer la totalité de son investissement. S'il vit en retraite 11 ans et 6 mois, il aura au total récupéré 2 fois « sa mise » et s'il vit 17 ans et 3 mois, il aura récupéré 3 fois « sa mise » ! Or, l'espérance de vie moyenne à la retraite

Suite page 4

Législation
Temps partiel

Précisions sur le minimum fixé à 24 heures par semaine

Une ordonnance publiée au Journal officiel du vendredi 30 janvier 2015 apporte un certain nombre de précisions concernant des situations particulières de temps partiels pour les salariés ayant initialement demandé à travailler moins de 24 heures hebdomadaires avant de changer d'avis, ou les contrats de travail signés avant l'entrée en vigueur de la loi du 14 juin 2013.

Dans ces deux cas, l'ordonnance prévoit que le salarié dispose d'une priorité (et non pas d'un « droit automatique ») pour accéder à un emploi à temps partiel d'une durée de 24 heures ou d'une durée conforme au socle que prévoit l'accord de branche. Il est également précisé que la durée minimale de 24 heures ne s'applique pas aux contrats de moins d'une semaine et aux contrats de remplacement. Après l'accord sur la sécurisation de l'emploi du 11 janvier 2013, la loi du 14 juin 2013 a instauré un socle de 24 heures hebdomadaires minimales pour les salariés à temps partiel, afin de lutter contre le temps partiel subi. Il existe néanmoins un certain nombre de dérogations à cette règle des 24 heures : demande de dérogation individuelle du salarié ou accord de branche fixant un socle différent.

Source : Service-public.fr ■

Suite de la page 4

d'un homme est de 23 ans et celle d'une femme de 28 ans !

Voilà la raison pour laquelle le Medef, les banquiers et les assureurs condamnent la répartition au titre qu'elle serait beaucoup trop « généreuse ». Voilà pourquoi ils cherchent par tous les moyens à lui substituer de l'épargne retraite : or, aucun système de retraite par capitalisation, aucun dispositif d'épargne retraite, ne peut offrir un pareil rendement. Et pour cause : par définition un système d'épargne retraite consiste à accumuler un capital qui, au moment de la retraite, est transformé en rente annuelle en le divisant par l'espérance de vie moyenne de la génération considérée au moment où elle prend sa retraite. En d'autres termes, un capital de 2,5215 € transformé en rente à 60 ans pour un(e) salarié(e) appartenant par exemple à une génération dont l'espérance de vie moyenne à cet âge est de 20 ans donnera lieu à versement d'une rente de $2,5215/20 = 0,1261$ € / an contre 0,4352 € / an pour la pension du régime AGIRC, c'est-à-dire près de 3,5 fois moins !

Conclusion

À l'évidence il est de l'intérêt de tout(e) salarié(e) d'être affilié(e) notamment au titre de l'« article 36 » au régime de retraite des cadres AGIRC, même en cours de carrière, et pour celles et ceux qui le sont déjà, de le rester jusqu'à l'âge de liquidation de la retraite. Plus généralement, il est de l'intérêt de l'ensemble des salariés de préserver toute affiliation à un régime de retraite par répartition et cela aujourd'hui plus que jamais car le remplacement de tous les régimes de retraite publics et privés par un régime unique fonctionnant selon le modèle des comptes notionnels suédois reste l'objectif du Medef comme celui de la plupart des partis politiques de ce pays. Dans un tel régime, le montant de la pension est calculé exactement comme en épargne retraite : on divise à l'âge de liquidation de la pension le capital accumulé au cours de la vie active par l'espérance de vie à cet âge. Dans un tel système, les pensions seront obligatoirement beaucoup plus basses que dans les régimes actuels. ■



Il est de l'intérêt de l'ensemble des salariés de préserver toute affiliation à un régime de retraite par répartition et cela aujourd'hui plus que jamais car le remplacement de tous les régimes de retraite publics et privés par un régime unique fonctionnant selon le modèle des comptes notionnels suédois reste l'objectif du Medef comme celui de la plupart des partis politiques de ce pays.

Défendre et renforcer les libertés fondamentales partout dans le monde

Depuis la création de l'Organisation internationale du travail (OIT) en 1919 sur les ruines encore brûlantes du premier conflit mondial, jamais les normes internationales du travail n'avaient semblé autant indispensables qu'aujourd'hui. Au cours de son siècle d'existence, l'OIT a forgé, défendu, renforcé des principes essentiels qui irriguent notre société et ont permis de substantielles avancées sociales. Se souvient-on par exemple que le principe « à travail égal, salaire égal » se trouve dans la constitution de l'OIT (1919) ? Quant à la célèbre formule « le travail n'est pas une marchandise », elle apparaît pour la première fois en 1944, dans la déclaration de Philadelphie, texte qui relance l'activité de l'OIT à l'issue de la seconde guerre mondiale. Le code international du travail, dont l'OIT se trouve être l'auteure et la garante, de façon remarquablement tripartite, comprend aujourd'hui 189 conventions et encore davantage de recommandations. Dans de nombreux pays, il s'agit de la seule législation du travail opposable face aux pratiques de gouvernements ou d'entreprises, même si de nombreuses normes sont encore trop peu ratifiées. Leur ratification est d'ailleurs un enjeu de taille pour permettre aux travailleurs et aux travailleuses les plus exposés aux violations de leurs droits dans le monde de pouvoir bénéficier de la couverture protectrice des normes internationales du travail. Faire réellement sanctionner ces violations lorsqu'elles sont constatées est également une évolution fortement souhaitable.

La photographie planétaire du monde du travail est sombre

L'OIT prévoit 215 millions de chômeurs pour 2018 (+ 30 millions depuis 2008). Près d'un Terrien sur deux vit avec moins de deux dollars par jour. Plus de 30 millions de personnes sont en situation d'esclavagisme ; 168 millions d'enfants dans le monde sont forcés à travailler. La moitié des travailleurs dans le monde n'a pas de contrat de travail et 70 % sont privés d'accès

à la protection sociale. Des chiffres qui donnent le tournis et soulignent avec force la pertinence des normes contre le travail forcé et le travail des enfants, contre les discriminations, pour les libertés syndicales et la négociation collective, pour ne citer que quelques-unes des huit conventions fondamentales de l'OIT.

Une organisation attaquée

Pourtant, malgré cette absolue nécessité d'un renforcement du rôle de l'OIT, encore exacerbé par les effets dévastateurs de la crise depuis 2008, l'organisation fait l'objet de violentes attaques des employeurs depuis plusieurs années. Dans le cadre tripartite de l'OIT d'abord, à l'extérieur de ses murs ensuite. Commençons par ce second volet d'attaques en citant deux exemples, l'un français, l'autre européen : en novembre dernier, choisissant le moment d'une réunion du Conseil d'administration du Bureau international du travail (BIT), le Medef enjoignait le gouvernement français à dénoncer la Convention 158 de l'OIT qui fait obligation à l'employeur de justifier les motifs du licenciement. Une première pour le patronat français ! Quatre ans plus tôt, déjà, le gouvernement grec suspendait les conventions collectives nationales et les dispositions grecques en matière de négociation collective, se plaçant de facto en

dehors du périmètre de la convention 98 que la Grèce a pourtant ratifiée. Il faudra l'intervention du BIT pour alléger ces mesures suspensives.

Mais c'est entre les murs de l'OIT que le conflit est le plus violent. En effet, depuis maintenant plus de deux ans, les représentants des employeurs au sein de l'OIT prennent prétexte d'attaques contre le droit de grève pour affaiblir les réglementations mondiales en matière de travail, et plus généralement l'institution elle-même. Derrière cette offensive contre le droit de grève, l'objectif est beaucoup plus grave : sous couvert d'un conflit d'apparence juridique c'est bien le risque de voir les normes du travail et les droits de l'homme devenir une variable d'ajustement dans le monde des affaires qui se profile.

La liberté n'est pas négociable

Dans ce contexte délétère et malgré l'engagement résolu et déterminé de la Confédération syndicale internationale (CSI), le dernier Conseil d'administration du BIT à la mi-novembre a été mis dans l'incapacité de prendre la seule décision susceptible de régler au plus vite le différend qui oppose les employeurs et les travailleurs sur le droit de grève : saisir la Cour internationale de justice de La Haye, comme le prévoit la constitution de l'OIT.

Avec la CSI, ses organisations affiliées en France, Cfdt, Cftc, Cgt et Fo, entendent prendre à témoin l'opinion publique sur la gravité des menaces qui pèsent sur les trop modestes tentatives de « réguler » la mondialisation. Les libertés syndicales en France, en Europe et dans le monde, et plus largement les droits et libertés fondamentales, ne sont pas négociables. ■