



Parution

Compte tenu des congés, jours fériés etc, l'hebdo syndical reviendra le 22 mai pour son numéro 16.

Soumettre le monde du travail

EDITO

N° 15 - 7 mai 2015

Sommaire

Page 2

■ **Fédération** : Juridique. Délégués du personnel. Réunions avec l'employeur.

■ **Fédération** : Formation syndicale. Syndicalisation. A la hauteur des ambitions

Page 3

■ **Fédération** : Formation syndicale. Nouveaux mandats. Former les générations prochaines.

■ **Confédération** : Loi renseignement. Motions aux parlementaires. Liberticide et menaçante pour le syndicalisme.

Page 4

■ **Confédération** : UGICT. Secret des affaires. Une menace pour les libertés.

Page 5

■ **Confédération** : Dialogue social. Égalité hommes femmes. Un recul pour les femmes.

Page 6

■ **Confédération** : Dialogue social. Égalité hommes femmes. Un recul pour les femmes. (Suite et fin)

■ **International** : États-Unis. Mumia Abu Jamal. Mumia hospitalisé d'urgence.

Renseignement, la communication gouvernementale ne doit faire illusion

La légalisation massive des pratiques illégales des services de renseignement, permettront une surveillance large et très intrusive pour la vie privée des citoyens. On assiste à une extension du champ d'action du renseignement intérieur et extérieur, y compris dans des objectifs sans aucun lien avec le terrorisme. La loi permet la collecte généralisée des données sur Internet, traitées par des algorithmes, une surveillance sans aucun contrôle des communications qui passent par l'étranger, alors que de très nombreux serveurs utilisés par des Français sont installés à l'étranger mais aussi la conservation très longue des données collectées, le contrôle des services de renseignement aux seules mains du pouvoir politique (Premier ministre), avec avis consultatif d'une commission. En fait d'encadrement, le texte entérine les pratiques illégales des services et met en place, dans de vastes domaines de la vie sociale, des méthodes de surveillance lourdement intrusives. Le texte donne aux services de renseignement des moyens de surveillance généralisée comparables à ceux de la NSA dénoncés par Edward Snowden, sans garantie pour les libertés individuelles et le respect de la vie privée.

Cette loi, qui assoit encore davantage la criminalisation de la vie syndicale est une menace pour les libertés politiques et les mobilisations à venir. La liberté et la sûreté, droits naturels et imprescriptibles reconnus par la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen sont en péril.

Dialogue social, réduire les droits des femmes

La disparition programmée du Rapport de Situation Comparée entre les femmes et les hommes est inadmissible. Le patronat n'en veut plus parce que la mise à plat annuelle de la réalité des inégalités lui est insupportable. Oh pas sur le plan moral, mais parce que cela met en évidence que depuis des années et des années, ils ne font rien ou du moins pas grand-chose pour s'attaquer aux racines du mal. Pourtant que de belles paroles, de beaux écrits tout au long de ces années et c'est un ministre de gauche qui vient leur ôter cette pierre du soulier. Vraiment, il ne peut y avoir qu'une mobilisation populaire de grande ampleur pour faire cesser ces tristes mascarades qui s'empilent les unes sur les autres au profit des mêmes.

Libertés individuelles, droit du travail, droit à l'égalité, à la Cgt ce sont des valeurs fondamentales que nous défendrons toujours. ■

Réunions avec l'employeur

En l'espèce, un syndicat reprochait à la cour d'appel d'avoir considéré que l'article L. 2315-10 du code du travail ne permettait la désignation que d'un seul représentant syndical pour l'ensemble des délégués du personnel. La Cour de cassation suit le raisonnement du syndicat en considérant que les juges du fond ont effectué une mauvaise lecture de l'article L. 2315-10 du code du travail. La haute juridiction précise, et ce comme le faisait déjà une réponse ministérielle de 1988 (Rép. min. n° 31081, JO Ass. nat. Q., 18 janvier 1988, p. 210), que la seule limite est l'assistance de deux représentants syndicaux de la même organisation. La seule limite tient donc à la présence d'un seul représentant par Confédération syndicale au cours d'une même réunion.

Le droit du travail

L'article L. 2315-10 dudit code dispose : « Dans tous les cas, les délégués du personnel suppléants peuvent assister avec les délégués du personnel titulaires aux réunions avec les employeurs. Les délégués du personnel peuvent, sur leur demande, se faire assister d'un représentant d'une organisation syndicale. »

L'argumentation

«Vu l'article L. 2315-10, alinéa 2, du code du travail ; attendu que pour débouter le syndicat X de sa demande tendant

à ce que soit ordonné à la société que les délégués du personnel puissent être assistés par les représentants syndicaux de leur choix lors des réunions, la cour d'appel retient que l'article L. 2315-10 du code du travail désigne «les» délégués du personnel et non pas «chaque» délégué du personnel, qu'il ne consacre pas un droit individuel de chaque délégué du personnel qui impliquerait nécessairement le droit pour chacun d'eux de se faire assister d'un représentant d'une organisation syndicale mais qu'il se borne seulement à envisager la faculté pour les délégués du

personnel dans leur ensemble de se faire assister par un tel représentant.

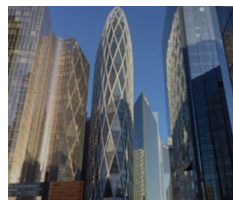
Qu'en statuant ainsi, alors que l'article L. 2315-10, alinéa 2, du code du travail ne limite pas à un représentant le nombre de représentants syndicaux pouvant être appelés à assister les délégués du personnel lors de la réunion prévue à l'article L. 2315-8 du même code, mais à un représentant par confédération syndicale, la cour d'appel a violé le texte susvisé »

(Cass. soc. 28 janvier 2015, pourvoi n°13-24.242) ■

===oo0§0oo===

Fédération
Formation syndicale
Syndicalisation

A la hauteur de ses ambitions



S'il existe bien une richesse à valoriser lors de nos actions en faveur de la Cgt, c'est bien l'utilisation croisée entre les territoires et les professions. Les participants à la formation syndicalisation qui s'est tenue du 15 au 17 Avril 2015 dans les locaux de l'Union Locale de La Défense, ont pu le vérifier.

Issus de la Banque, de l'Assurance et des Sociétés de Bourse, 10 camarades de la FSPBA ont rejoint 3 membres du Bureau de L'UL pour suivre cette session de formation. Située sur un secteur parisien comptant plusieurs dizaines de milliers de salariés de la Banque, de la Bourse et de l'Assurance, mais aussi du commerce et d'autres grandes entreprises dans les tours qui surplombent l'UL, celle-ci espère bien mettre à profit cette formation en la

dispensant, après l'avoir adaptée, aux salariés de son champ géographique. Une expérience que suivra avec le plus grand intérêt la fédération.

Un grand Merci à Francis, Olivier et Rachid pour leurs apports et la qualité de leur accueil. ■



Loi sur le renseignement Motion destinée aux parlementaires

Liberticide et **menaçante** pour le syndicalisme

L'Assemblée Nationale doit voter le 5 mai 2015 un projet de loi sur le renseignement présenté par le gouvernement en procédure d'urgence ce qui ne permet aucun débat de fond. Ce texte soumis à la hâte après les attentats de janvier 2015 pose de nombreux problèmes qui amènent les plus grandes réserves du Défenseur des Droits, de la Commission Nationale Informatique et Liberté, la Commission Nationale de Contrôle des Interceptions de Sécurité ou la Commission Nationale Consultative des Droits de l'Homme, du commissaire aux Droits de l'Homme de l'Union Européenne ou de Hauts commissaires de l'ONU. Ce texte met gravement en danger les libertés individuelles, et ne permet aucun contrôle réel des services de police. Il organise la surveillance de masse.

Au prétexte de terrorisme

Il s'agit ni plus ni moins que de permettre d'écouter sur une zone géographique donnée toutes les communications (téléphoniques, SMS, courriers électroniques) d'installer micros et caméras. Toutes ces données pourront être stockées et

conservées sans garantie qu'elles seront détruites.

Ce projet ne permet pas d'interdire ou de faire cesser des interceptions pour des personnes sans rapport avec la surveillance mise en place et notamment pour des professions qui bénéficient

du secret professionnel (avocats, médecins, magistrats) ou du secret des sources (journalistes). C'est donc l'existence même du secret professionnel ou du secret des sources qui est remise en cause.

L'action syndicale menacée

C'est la mise en danger de tous les lanceurs d'alerte, dont les militants syndicaux. En effet, si ce texte est voté, le nouveau code de sécurité intérieure donnerait l'autorisation, Art. L.811-3, au recueil de renseignements s'il peut y avoir atteinte aux «intérêts économiques, industriels et de scientifiques majeurs de la France» ou à pour «la prévention de la criminalité et de la délinquance organisée» sans définir la notion de bande organisée. Mais il y ajoute «la prévention des atteintes à la forme républicaine des institutions» ou «des violences collectives de nature à porter atteinte à la sécurité nationale». Ces rédactions volontairement imprécises permettent la surveillance systématique et généralisée du mouvement social et peuvent représenter un danger au doit de manifester. C'est un nouveau moyen de criminaliser l'action syndicale et de faire taire les militants. Si le droit de syndiquer reste constitutionnel, après la loi Macron qui remet en cause la représentation des salariés, ce texte ouvre la porte à l'interdiction de toute action syndicale visible ou dérangeante pour reprendre le slogan des 120 ans la Cgt.

La Cgt exige le retrait des alinéas du Code de Sécurité Intérieure qui permettraient demain la criminalisation de l'action syndicale. Elle demande la mise en place d'un contrôle démocratique des services de renseignement et le respect des libertés fondamentales. Elle appelle en conséquence, les parlementaires à ne pas voter ce texte en l'état. ■

Fédération Formation syndicale Nouveaux Mandats

Former la génération prochaine



Un stage de formation pour les Nouveaux Mandats se tiendra du 16 au 18 juin 2015 à Lyon

La date limite d'inscription est fixée au 13 mai 2015. Sont concernés les élus qui n'ont pas suivi de formation syndicale sur leur(s) mandat(s). La durée est de 2 jours. Le premier jour début des travaux à 09h30 précises, le dernier jour fin des travaux au plus tard à 17 heures. Inscrivez-vous

But et finalité

Apporter aux stagiaires les connaissances nécessaires pour appréhender les différentes facettes des mandats (pour quoi, pour qui, comment et comment faire savoir). Cette formation a pour but de donner aux stagiaires titulaires de mandat(s) les bases nécessaires et indispensables pour mener à bien ce(s) mandat(s).

Éléments de contenu

Qu'est-ce qu'un mandat syndical,
Comment l'exercer (apport de connaissances techniques, communication et juridiques),
Comment rendre des comptes sur ce mandat,
Les enjeux électoraux des mandats syndicaux (représentativité, bilans...) ■

Secret des affaires

Une menace pour les libertés !

Le projet de directive européenne relative au secret des affaires, qui sera soumis au vote de la commission des affaires juridiques du Parlement européen en mai prochain, menace les droits fondamentaux et fait primer les profits des multinationales sur les intérêts sociaux, environnementaux et démocratiques. Le but affiché de la directive est la production d'une définition commune du secret des affaires pour assurer que la compétitivité des activités européennes et des organismes de recherche, basée sur le savoir-faire et sur des informations non révélées, soit correctement protégée. On pourrait considérer comme nécessaire et légitime de protéger les opérateurs économiques face à la concurrence déloyale, certainement pas de soustraire une telle masse d'informations de toute forme de débat public et du champ de la transparence. Nous refusons la criminalisation du travail des lanceurs d'alerte, des syndicalistes et des journalistes. Stoppons les menaces contre la transparence et la démocratie contenues dans cette directive européenne Secret des affaires !

Cette directive est dangereuse à plusieurs titres

D'abord, la définition du secret des affaires est large et floue et concerne toutes les informations confidentielles. Ensuite, l'infraction au secret des affaires aurait lieu dès lors que ces informations seraient obtenues, quel que soit la diffusion qui en serait faite et quel que soit l'objectif de cette diffusion. Alors que les enjeux de cette directive sur les droits individuels et collectifs des salariés sont considérables, elle ne relève pas du dialogue social européen. Par conséquent, ni les organisations syndicales, ni les ONG n'ont été formellement consultées sur la question. Eurocadres, la CES, et de nombreuses organisations syndicales nationales et ONG ont pourtant, depuis le début de la procédure, émis de nombreuses réserves qui n'ont pas été entendues, notamment sur la mobilité des travailleurs, la fragilisation des représentants du personnel, des lanceurs d'alerte et de la liberté de la presse.

Dans la vie quotidienne

Cette directive peut limiter la mobilité des salariés en leur imposant des clauses de non-concurrence les empêchant d'utiliser leurs savoir-faire auprès de leur nouvel employeur. De même, pour ce qui concerne l'exercice des droits syndicaux des représentants des travailleurs, l'acquisition et la révélation de « secrets d'affaires » ne sont pas exclus du champ de l'acquisition illégale. Choix stratégiques, projets de cession ou de reprise, PSE, délocalisation, activité dans les filiales et sous-traitance, utilisation des aides publiques..., nombreux sont les élus et syndicalistes courageux qui communiquent aux salariés voire à la presse ces informations pour contrer les pratiques abusives des actionnaires. Avec ce projet de directive, lanceurs d'alerte, syndicalistes et journalistes travaillant au service de l'intérêt général risquent désormais d'être poursuivis par la justice.

Le droit à la liberté d'expression et d'information pourrait être sérieusement affecté

Aucune exception générale n'est prévue dans le texte pour protéger l'action des journalistes d'investigation, des organisations de la société civile ou encore des lanceurs d'alerte, alors que leur travail est indispensable dans une démocratie moderne digne de ce nom. Aucune exception non plus sur les droits fondamentaux, en particulier en matière de santé et d'environnement. Les fameuses « données à caractère commercial » qui seraient protégées par le secret des affaires, et dont la

divulgation serait passible de sanctions, relèvent très souvent de l'intérêt général supérieur pour le public. Ce fut le cas, par exemple, pour les montages fiscaux et financiers négociés entre plusieurs grands groupes et l'administration fiscale du Luxembourg (cf. scandale Luxleaks), ou pour les données d'intérêt général relatives à la santé publique, obtenues notamment lors des essais cliniques organisés par les laboratoires pharmaceutiques. C'est également le cas pour toute une série de données liées à la protection de l'environnement et à la santé des consommateurs dans le secteur de l'industrie chimique et qui seraient dans leur globalité considérées comme secrètes, et soustraites ainsi à toute transparence. Enfin, la directive européenne prévoit en cas de procédure devant les juridictions civiles ou pénales une restriction

de l'accès au dossier ou aux audiences, avant, pendant ou après l'action en justice pour protéger le secret des affaires. Il s'agit d'une grave remise en cause de l'égalité devant la loi, l'ensemble des parties n'ayant plus accès au dossier, et de la liberté d'informer. D'ailleurs la publicité des débats judiciaires est protégée par la Constitution de nombreux États membres de l'Union européenne. Le gouvernement français, après avoir essayé d'anticiper l'adoption de la directive, a été contraint de reculer face à la mobilisation et de reconnaître que le secret des affaires menaçait la liberté d'expression dans et en-dehors de l'entreprise. Pourquoi ce qui est vrai en France ne le serait pas à l'échelle européenne? Nous faisons appel aux députés et gouvernements européens pour qu'ils revoient leur copie. ■

Signer l'appel européen - Premiers signataires

Ignacio Fernandez Toxo, président de la Confédération Européenne des Syndicats (CES), et Secrétaire général des Commissions Ouvrières (CCOO, Espagne), Martin Jefflen, président d'Eurocadres, Sarah Harrison, directrice de Courage Foundation, Julian Assange, rédacteur en chef de Wikileaks, Jim Boumelha, Président de la Fédération Internationale des Journalistes (IFJ), Ricardo Gutiérrez Secrétaire général de la Fédération Européenne des Journalistes, Dominique Guibert, président de l'Association Européenne des Droits de l'Homme (AEDH), Gualtiero Michelini, président de Magistrats Européen pour la Démocratie et les Libertés (MEDEL), David Azoulay, directeur du programme santé et environnement de The Center for International Environmental Law (CIEL), François Gobbe, coordinateur de Kairos Europe, Jesse Griffiths, directeur de European Network on Debt and Development (Eurodad), Jerome Chaplier, Coordinateur d'European Coalition for Corporate Justice (ECCJ), Cándido Méndez, secrétaire général de l'Union Générale des Travailleurs (UGT, Espagne), Anne Demelene, Membre du Comité Economique et Social Européen, ex Secrétaire générale de la Fédération Générale du Travail de Belgique (FGTB), Arnaud Zacharie, secrétaire général du CNCD-11.11.11 (Belgique), Fausto Durante, Responsable du secrétariat Europe de la Confédération Générale Italienne du Travail (CGIL), Fernandez Mauricio, responsable du département international de la Confédération Générale des Travailleurs Portugais (CGTP), Markus Henn, policy officer financial markets, WEED (World Economy, Ecology & Development, Allemagne), Andy Mueller-Maguhn, membre du bureau, Wau Holland Stiftung (Allemagne) Christian Horchert, Chaos Computer Club (CCC, Allemagne), Walter van Holst, Vrijsschrift (Pays-Bas), Leon Willems, Directeur de Free Press Unlimited (Pays-Bas), Katarzyna Szymielewicz, President, The Panoptikon Foundation (Pologne), Eileen Chubb, Cofondateur de The Whistler (Grande-Bretagne), Michelle Stanistreet, Secrétaire général de National Union of Journalists (Grande-Bretagne), Gavin MacFadyen, Directeur du Centre for Investigative Journalism (Grande-Bretagne), Noel Hodson, directeur de Tax Reconciliation (Grande Bretagne), Linda Kaucher, coordinatrice de TTIP (Grande-Bretagne), Menso Heus, Coordinateur, Internet Protection Lab, Philippe Martinez, secrétaire général de la CGT, Marie José Kotlicki et Sophie Binet, secrétaires générales de la CGT des Ingénieurs, Cadres et Techniciens (UGICT-CGT), Stéphanie Gibaud, secrétaire générale de la Plateforme Internationale des Lanceurs d'Alerte (PILA), Carole Couvert, présidente de la Confédération Générale des Cadres (CGC), Pierre Tartakowsky, président de la Ligue des Droits de l'Homme, Jean Paul Bouchet, secrétaire général de la CFDT Cadres, Daniel Lebègue, président de Transparency International, Lucie Watrinet coordinatrice de la Plateforme Paradis Fiscaux et Judiciaires, Françoise Martres, Présidente du Syndicat de la Magistrature, Daniel Lebègue, président de Transparency International France, Florian Borg, Président, du Syndicat des Avocats de France, Luc Bérille, secrétaire général de l'Unsa, Bernadette Groison, secrétaire générale de la FSU et Patrick Monfort secrétaire général du SNCS, Vincent Brossel, directeur de Peuples Solidaires, Bernard Pinaud, délégué général du CCFD-Terre Solidaire, Eric Peres, secrétaire général de FO Cadres, Jean-Pierre Therry, secrétaire général de la CFTC-Cadres, Séverine Tessier, présidente d'Anticor, Benjamin Sonntag, cofondateur de La Quadrature du Net, William Bourdon président de Sherpa, Cécile Gondard-Lalanne et Eric Beynel, co-délégués généraux de l'Union syndicale Solidaires, Bertrand Bocoquet, président de la Fondation Sciences Citoyennes, Emmanuel Vire, secrétaire général du Syndicat National des Journalistes CGT (SNJ-CGT), Collectif « Informer n'est pas un délit », Collectif des « Economistes Atterrés », Maïte Errecart, présidente du Collectif Éthique sur l'Étiquette, Didier Prince-Agobdjan, président de Terre des Hommes France, Antoine Deltour, lanceur d'alerte, affaire LuxLeaks, Thomas Coutrot, porte-parole d'ATTAC France, Jean Louis Marolleau, secrétaire exécutif du réseau Foi et Justice Afrique Europe, Florent Compain, président des Amis de la Terre France, Michel Capron, président du Forum citoyen pour la RSE, Isabelle Brachet, Europe Advocacy Coordinator, Action, AidJaana Meklin, Legal Adviser, Akava (Confederation of Professional and Managerial Staff in Finland), Anne Friel, Client Earth, Peter C. Gotzsche, Professor, Director, Nordic Cochrane Centre, Denmark, Martin Pigeon, researcher and campaigner, Corporate Europe Observatory, Bruno Costantini, secrétaire general de la Fédération Européenne des Retraités et des Personnes Agées de la CES (FERPA).

Un recul pour les femmes

La Cgt regrette les délais de consultation imposés au CSEP *qui ne permettent pas un travail approfondi sur ce projet de loi pourtant déterminant pour le dialogue social et l'égalité femmes/hommes. L'avis du CSEP doit porter sur l'ensemble du projet de loi, tant l'impact du dialogue social est déterminant pour l'égalité F/H. Elle constate que ce projet de loi fragilise le dialogue social sur l'égalité femmes/hommes, notamment du fait de la suppression du Rapport de Situation Comparée, de la négociation dédiée et des sanctions. Il est contradictoire avec la loi du 4 août 2014 sur l'égalité F/H et supprime les dispositions issues de la loi Roudy de 1983. La Cgt y est donc défavorable.*

Représentation des salariés des TPE

Il s'agit d'une disposition fondamentale pour l'égalité F/H étant donné que, dans le secteur privé, les femmes sont d'avantage concentrées dans des TPE (moins de 11 salarié-e-s), donc privées d'accès aux mandats protecteurs, et dépourvues, dans les faits, de droits syndicaux en général. Il est donc positif que les salarié-es disposent enfin d'une représentation. Cependant, l'interdiction des représentants territoriaux d'entrer dans les entreprises des salarié-es qu'ils sont censés défendre limite considérablement leur action. De même que l'absence de réflexion sur les droits et moyens syndicaux des salarié-es des TPE. Enfin, il est dommage que le projet de loi n'ait pas permis de renforcer le nombre et les moyens des conseillers du salarié, dont la présence est très importante pour les salarié-es de TPE/PME.

Valorisation des parcours militants

Le projet de loi reprend la jurisprudence existante mais la limite aux salarié-es disposant de 30% de temps de délégation. Ce seuil exclut de fait les salarié-es à temps partiel, qui sont à 80% des femmes. Pour atteindre 30% de temps de délégation, il faut de fait cumuler 3 mandats de titulaire, ce seuil incite donc au cumul des mandats et à la professionnalisation des parcours militants.

Juste représentation des femmes dans les IRP

La Cgt est favorable à la juste représentation des femmes dans les IRP. Nous contestons cependant la proposition retenue. En effet, la moindre implication des femmes dans les IRP tient pour partie à la surexploitation dont elles sont victimes au travail (temps partiels, précarité...), au fait qu'elles sont concentrées dans des secteurs dans lesquels la présence syndicale est moindre (TPE/PME et tertiaire

et au fait qu'elles assument toujours la quasi-totalité des tâches ménagères. Se contenter d'imposer des quotas assortis de sanctions comme le fait le projet de loi conduira donc à fragiliser la présence syndicale mais ne répondra pas au problème de fond. En outre, le projet de loi ne cible que les salarié-es, sans interroger la représentation des employeurs, et ne porte pas sur les branches. La Cgt demande donc dans l'ordre :

■ **Une étude sexuée quantitative et qualitative** sur les IRP incluant notamment les répartitions F/H de représentation des salariés à tous les niveaux en fonction des secteurs, des catégories professionnelles et des tailles d'entreprises, la répartition F/H des représentant-es des employeurs à tous les niveaux, les demandes de licenciements de salariés protégés, les freins à l'implication des femmes dans les IRP.

Ce rapport sera présenté aux parlementaires et partenaires sociaux 6 mois au plus tard après la promulgation de la loi et donnera lieu à des mesures permettant de faciliter l'implication des femmes dans les IRP.

■ **Des mesures d'accompagnement au mandat** (encadrement des horaires de réunion, prise en charge de la garde d'enfants, mesures pour les salarié-es à temps partiel, extension de la protection contre le licenciement à l'ensemble des mandats...),

■ **Pour les négociations déterminantes pour l'égalité F/H** à l'échelle de l'entreprise et de la branche, les délégations devront compter au minimum 30% de représentants de chaque sexe. Pour cela, les organisations syndicales auront le droit de compléter leur délégation avec de salariés mandatés expressément pour cette négociation : Les salarié-es ainsi mandaté-e-s bénéficieront de la protection spécifique aux représentants du personnel pendant 6 mois après la fin de

l'exercice de leur mandat,

■ **Juste représentation pour les employeurs comme pour les organisations de salariés** avec une mise en place progressive dans le temps, accompagnée de mesures incitatives comme des bonus d'heures syndicales pour les listes respectant le pourcentage F/H du salariat correspondant.

Affaiblissement du rôle les suppléants

(art.L2326-6.7°CT et art.L2326-7 II CT) Les rédactions actuelles induisent que les élus suppléants ne seront plus convoqués aux réunions plénières de l'instance et ne pourront pas y assister sauf cas de remplacement d'un titulaire absent et réunion de consultation relative aux orientations stratégiques. En affaiblissant le rôle des suppléants, le projet de loi concentre sur quelques élus les responsabilités ce qui est défavorable aux femmes.

De même, le projet de loi prévoit de partager le crédit d'heures entre titulaires et suppléants, ce qui conduit à réduire le crédit d'heures des titulaires (qui en auront bien besoin pour assumer les tâches supplémentaires liées au regroupement des instances). Pour faciliter l'implication des femmes, il convient au contraire d'améliorer l'existant et de prévoir un crédit d'heures pour les suppléants.

Fragilisation des CHSCT

La remise en cause des compétences du CHSCT est dommageable pour les femmes, dont les risques professionnels sont sous-évalués. Cela va à contre courant de la disposition de la loi du 4 août 2014 sur l'égalité F/H qui rend obligatoire l'évaluation sexuée des risques professionnels.

Suite page 6



États -Unis
Mumia

Mumia hospitalisé d'urgence

La mobilisation a imposé un premier recul à l'administration pénitentiaire et à la direction de l'hôpital qui refusaient obstinément de communiquer toute information sur l'état de santé de Mumia et interdisaient à sa famille l'accès à la chambre. Selon les médecins, Mumia a bien été victime d'un « choc diabétique » qui a nécessité son transfert en soin intensif car son taux de sucre était sept fois supérieur à la normale. Il est encore aujourd'hui trois fois plus important que la norme. A l'évidence la mobilisation est la seule pression que les autorités entendent. Il faut donc la poursuivre pour que Mumia soit sérieusement soigné par des médecins spécialisés et indépendants de l'administration de la prison. Il faut également que sa famille et ses amis puissent lui rendre visite librement...

La justice s'acharne

Elle refuse tout examen par des médecins indépendant et spécialisés. C'est ce qui a été notifié à l'avocat de Mumia par le Ministère des services correctionnels. L'interdit est un défi au droit de se soigner : pas de médecin traitant indépendant, pas d'examen par un spécialiste du diabète, pas même de communication entre l'équipe médicale de l'infirmerie de la prison et un médecin extérieur pour conseiller des soins appropriés, pas de contact téléphonique entre Mumia et le médecin qu'il a choisi. Rappelons que Mumia est toujours à l'infirmerie, là où aucun traitement sérieux n'a éradiqué sa crise d'eczéma aiguë et où son diabète a été ignoré (volontairement ou pas) au point de l'exposer à la mort. Seule note positive : il bénéficie d'injection d'insuline et peut contrôler l'évolution de sa glycémie plusieurs fois par jour. Son état général reste toutefois très faible. Il ne se déplace toujours qu'à l'aide d'un fauteuil roulant. Sa famille et ses proches rapportent également les difficultés qu'il a s'exprimer, lors des visites et des communications téléphoniques.

La mobilisation se poursuit

Par l'interpellation du Gouverneur de Pennsylvanie, le plus haut responsable politique de l'État, afin que ces interdits inhumains soient levés. Des élus français se sont associés à de nombreuses personnalités américaines pour porter cette exigence : Patrick Le Hyaric (eurodéputé et directeur du journal l'Humanité), Pierre Laurent (sénateur et secrétaire national du Parti communiste français), Ian Brossat (adjoint à la maire de Paris), Catherine Margaté (maire de Malakoff) et Didier Paillard (maire de Saint-Denis).

Continuez d'intervenir auprès de l'ambassadrice des
États-Unis à Paris :

Tél. : 01 43 12 22 22 - Fax : 01 42 66 97 83.

Concentration des instances

L'élargissement de la DUP avec intégration du CHSCT conduit à concentrer le nombre d'instances et à réduire les mandats, ce qui est défavorable à l'implication des femmes.

Disparition de la négociation dans l'entreprise sur l'égalité F/H

La Cgt regrette que le contenu obligatoire de la négociation sur l'égalité professionnelle soit réduit :

- Les 8 domaines de l'article L2242-5 ne sont plus mentionnés
- L'obligation transversale de l'objectif d'égalité professionnelle ne figure plus
- En l'état, la sanction liée à l'obligation de négocier l'égalité professionnelle est supprimée.
- La possibilité de rendre triennale la négociation sur les salaires par accord (art. L2242-20CT) réduira la négociation sur la suppression des écarts salariaux entre F et H. L'élargissement de la possibilité de négocier pour les élus sans étiquette est particulièrement dommageable pour les femmes, qui rappelons le sont d'avantage employées dans des entreprises sans présence syndicale. Il est indispensable de restaurer les garanties de protection de l'indépendance des négociateurs vis-à-vis de la partie patronale. Ces dispositions conduisent à supprimer toutes les dispositions obtenues depuis 30 ans sur la négociation en entreprise, la Cgt y est donc très opposée.

Suppression du Rapport de Situation Comparée

Le projet de loi conduit à supprimer le Rapport de Situation Comparée, créé par la loi Roudy de 1983. Le RSC permet pourtant de disposer d'un diagnostic sur l'égalité, et est indispensable à la négociation, c'est la raison pour laquelle la loi du 4 août 2014 l'avait renforcé. Sa suppression conduira à un recul de 30 ans en arrière sur la négociation en entreprise sur l'égalité, la CGT y est donc très opposée.

Seuils

Le passage de 200 à 300 du seuil déclenchant l'obligation de créer une commission du CE dédiée à la formation et à l'égalité femmes/hommes est totalement dommageable au dialogue social sur ces questions dans l'entreprise. ■