

Assises Nationales de l'Industrie le 22 février



Printemps de l'Industrie le 21 mars



Pas de Loi Travail dans les Entreprises 2017



Préparons le 8 mars



Caravane des Saisonniers 6/7/8/9 février





EDITO p 3

### VIE SYNDICALE

- La caravane des saisonniers Hiver a débuté - tract page 14 p 2
- Préparons le 8 mars p 4
- Compte personnel de formation : - Bilan contrasté de la CGT p 5

### DOSSIER

- Congrès de la Fédération des Cheminots - intervention de Fabrice Michaud p 6
- Etat de l'industrie en France, sans appel p 6
- Assises Nationales de l'industrie le 22 février - bulletin d'inscription p 7
- 2017 un leitmotiv p 8
- la Loi travail ne rentrera pas dans l'entreprise

### ACTIVITE REVENDICATIVE

- Article NVO : la fusion des branches en marche p 12
- BRANCHE DES AUTOROUTES**
- COFIROUTE : les prémices de la loi Travail p 11
- BRANCHE TRANSPORT ROUTIER**
- Secteur Transport de Marchandises NAO secteur du Déménagement p13
- Secteur Remontées Mécaniques
- Tract sur les Saisonniers p14
- CGT CMB : - à propos des évènements du tramway du Mont Blanc p15
- BRANCHE TRANSPORTS URBAINS**
- Une paritaire pour rien ? p16
- BRANCHE TRANSPORT AERIEN**
- Vers un nouveau maillage en territoires des aéroports répondant à une logique libérale Lettre à la SMACFA : l'aéroport de Clermont Ferrand Auvergne p18

### ACTIVITE GENERALE

- Quelques brèves p 2
- Publicité : - MACIF :pouvoir d'agir ensemble sur l'essentiel p20

### Lancement du CPA par le gouvernement > Une goutte d'eau dans l'océan des transformations à opérer

Il y a plus de 15 ans la CGT a proposé un axe revendicatif majeur avec la mise en place d'un nouveau statut du travail salarié (NSTS). Dès cette époque, cette proposition s'appuyait sur deux constats : l'incapacité des statuts et conventions collectives existantes à empêcher le développement de la précarité, les transformations du travail impliquant pour les salariés le besoin de plus d'autonomie, de créativité, de liberté, incompatible avec l'organisation du travail et la subordination qu'ils subissent. 15 ans après, cette proposition est plus que jamais d'actualité. Elle vise à la création d'un socle de droits attachés à la personne (salarié, travailleur indépendant) garantis collectivement et transférables d'une entreprise à une autre : droit à un salaire, à la prise en compte des qualifications, à l'ancienneté, droit à la formation professionnelle, à la retraite, droit à la sécurité sociale de santé et à une sécurité sociale professionnelle permettant à chacune et chacun de ne plus passer par la case chômage lorsqu'il perd son emploi..... (suite [www.cgt.fr](http://www.cgt.fr))

### Communiqué commun CGT, FSU, Solidaires, UNEF, UNL et FIDL : C'est quoi ce travail ?

Les organisations syndicales CGT, FSU, Solidaires, UNEF, UNL et FIDL ont décidé de poursuivre la lutte contre la loi travail, à partir de propositions revendicatives communes autour des questions :

- de la négociation collective et de la démocratie sociale,
- de la rémunération et de la reconnaissance du travail,
- de la réduction du temps de travail,
- de l'emploi et de la qualité de l'emploi,
- des problématiques de la jeunesse.

Ces questions sociales constituent une préoccupation majeure pour les jeunes, les privé-es d'emploi, les salarié-es, du privé comme du public, et plus largement des citoyen-nes. Elles doivent être au cœur du débat démocratique qui s'ouvre avec les élections politiques à venir en 2017. Dans la poursuite de la consultation citoyenne, cette plateforme revendicative est destinée à être discutée sur les lieux de travail, les lieux de vie, les lieux d'étude lors d'initiatives communes organisées localement. L'intersyndicale nationale rendra publique le 28 mars prochain la plateforme revendicative finalisée, enrichie et légitimée par les débats.

L'assurance du volant :

démarche sur le site fédéral

**2017 :**

<http://www.transports.cgt.fr/spip.php?rubrique75>



**Fédération des Transports**

**2017 J'adhère!**

[http://www.transports.cgt.fr/IMG/pdf\\_Modele\\_bulletin\\_adhesion\\_2017\\_je\\_me\\_syndique.pdf](http://www.transports.cgt.fr/IMG/pdf_Modele_bulletin_adhesion_2017_je_me_syndique.pdf)

**AMBULANCIERS**

**ou pour y accéder sur :**  
Facebook/CGT ambulanciers

**Tour de France social**  
Campagne hiver 2017

**La caravane des saisonniers**

La campagne hiver 2017 est lancée !

### Le Travail N'a pas de Saison

*La Caravane des Saisonniers déjà sur les routes enneigées. Les camarades de la Fédération des Transports viendront dès février, renforcer les équipes en place.*

*Le 6 février à Chamrousse,*

*Le 7 février aux Deux Alpes*

*Le 8 février à Super Besse*

*Le 9 février à Mont d'Or/la Bourboule.*



## 2017 UNE ANNÉE OÙ LES ÉCHÉANCES ÉLECTORALES SERONT DÉTERMINANTES CAR ELLES PÈSERONT SUR NOTRE MODÈLE SOCIAL.

La montée du nationalisme, du protectionnisme fait le chantre des idées nauséabondes où la xénophobie, l'intégrisme religieux et les idées réactionnaires nous ramènent au début du siècle dernier. La CGT porte un autre choix de société où les valeurs républicaines de Liberté, d'Égalité et de Fraternité en sont les principes fondateurs pour les salariés et les retraités.

À l'heure où la finance est le dogme qui structure la société, la campagne confédérale sur le coût du capital a permis de dégager l'urgence de travailler sur une autre vision industrielle pour redonner du sens à l'économie pour ainsi conforter le service public garant de l'intérêt général. La ré-industrialisation permettra de renforcer et de développer l'attractivité des territoires où la politique des transports des usagers et des marchandises sera l'un des vecteurs pour leur désenclavement et ainsi contribuer au progrès social. Alors que la réforme territoriale avec l'émergence des métropoles pose la question de l'organisation des modes de transport et de leur financement, la question de l'État stratège et garant de l'aménagement du territoire est posée.

Le 22 février un débat sur l'industrie se déroulera à la Cité des Sciences et de l'Industrie à Paris où ces thématiques seront abordées pour que ce débat soit au centre des préoccupations des citoyens.

À l'heure où le chômage 'diminue' selon le gouvernement, la revendication des 32 heures concourt au progrès social que revendique la CGT. **«Pas de loi travail dans mon entreprise»** doit ne pas être qu'un slogan. Nous avons combattu cette loi pendant des mois. La lutte continue ! Renoncer serait un retour au XIX<sup>e</sup> siècle.

À l'heure où le mariage pour tous est reconnu comme une avancée sociétale majeure, les droits des femmes font l'objet d'une offensive en règle où la remise en cause du droit à l'avortement et les violences faites aux femmes sont malheureusement dans les feux de l'actualité.

Le 8 mars des initiatives seront proposées par le Collectif mixité pour une journée d'actions et de grève.

Nous devons porter dans le débat public ces revendications pour une société meilleure



Fabrice MICHAUD  
Secrétaire au Bureau Fédéral



**Le 8 mars en Russie, les femmes manifestent pour réclamer du pain et le retour de leur mari parti au front. C'est le premier jour de la Révolution Russe.**

L'insupportable misère 1916/17 en Union Soviétique fait éclater la révolution. Le 23 février 1917 du calendrier Grégorien, correspondant au 8 mars de notre calendrier Julien), à l'occasion de leur journée internationale les femmes ouvrières et ménagères défilent paisiblement à Petrograd (St.Petersbourg), la capitale russe de l'époque. Elles réclament du pain et le retour de leur mari parti au front, la paix et... la République !

«Les ouvrières de plusieurs tisseries se sont mises en grève et ont envoyé des délégations aux métallurgistes pour leur demander de les soutenir. Il n'est pas venu à l'idée d'un seul travailleur que ce pourrait être le premier jour de la révolution».



## Préparons le 8 mars

Le 8 mars 2017 c'est l'anniversaire des manifestations des femmes à Saint Pétersbourg (1917) , 100 ans déjà. Et pourtant...

**L**e contexte de 2017 est préoccupant. La montée du nationalisme a favorisé les attaques fortes sur le droit à l'avortement en Europe et en France, accompagné d'un sexisme décomplexé qui s'est invité dans la campagne électorale aux USA. Les parlementaires français n'ont pas de leçons à donner car les récentes attitudes machistes dans les débats ou les commentaires, voire les quolibets sur la représentation féminine, démontrent que le chemin à parcourir sera encore long pour changer les mentalités. Il est donc impératif de lier la question de la lutte des classes à l'émancipation ou à l'égalité professionnelle.

A ce titre un guide 'négociation égalité professionnelle' s'adressant aux salariés du privé et du public sera disponible début février. Il prend en compte notamment les modifications introduites par les lois Rebsamen et Loi travail. Ce guide pourrait faire l'objet d'une présentation dans les Fédérations puis dans les syndicats pour la prise en compte des revendications pour les négociations annuelles obligatoires sur l'égalité professionnelle.

Pour lancer cette campagne :

> une journée d'étude est proposée le **22 février** prochain, où la journée s'articulerait par une présentation du guide avec 6 ou 7 ateliers sur l'égalité professionnelles (ex : retraite – temps partiel ...) avec la présence des 'islandaises' (mouvement féministe contestataire) et la conclusion de cette journée par Philippe Martinez .

> proposition de la tenue d'un atelier lors de la journée de la fonction publique du 28/02 .

Un guide sur le sexisme et les violences faites aux femmes existe et est à disposition.

La Fédération des transports doit s'inscrire dans ce cadre revendicatif :

- relance du collectif mixité égalité professionnelle.
- présentation en CE fédérale en 40mn avec des échanges possibles.
- Faire l'objet d'une formation syndicale (2 jours)
- Journée d'étude

Isabelle Bigand du syndicat CGT Aéroports de Paris qui représentait la Fédération des Transports a proposé de créer un symbole qui serait gardé au-delà de cette journée comme par exemple, le ruban rose du cancer du sein, le rouge du Sidaction. Ce symbole pourrait être porté par les femmes et pourrait également servir de logo dans les communications. Cette idée est partagée à l'unanimité par le collectif.

**SI TU AIMES BOSSER GRATUITEMENT TAPE DANS TES MAINS !**

#7NOVEMBRE16H34

\*À partir du 7 novembre à 16h34, les femmes travailleront «bénévolement» jusqu'à la fin de l'année.

Le collectif souhaite réitérer l'action du 7 novembre 2016. En effet, "**Le 7 novembre à 16h34" à partir de cette heure-là, les femmes ne sont plus payées par rapport aux hommes.** C'est une action féministe malheureusement mal préparée mais soutenue par la CGT qui regrette de ne pas avoir été sollicitée sur la construction de cette journée de lutte. Pour le 8 mars 2017 de la commission femme mixité propose de reprendre l'idée des 'islandaises' en demandant aux salariées d'arrêter de travailler à partir de 15h45 (débrayage, grève ?) dans les entreprises.

Pour obtenir une mobilisation forte, des affiches, auto-collants, tracts avec coupons de syndicalisation, vidéo pour l'appel, réseaux sociaux .... seront proposés entre autres

- une carte de France postée sur internet permettant aux syndicats de déposer dessus ce qu'ils souhaitent faire pour cette journée afin d'obtenir une carte des manifestations

- poster un selfie des différentes manifestations sur un site dédié

- travailler à formaliser la proposition de la Fédération des Transports

La commission propose de préparer un rassemblement à Paris vers 15h40 avec ensuite une manifestation .

Un appel unitaire CGT – FSU- Solidaires-UNEF – Associations féministes (sauf CFTD) sera envoyé pour le 8 mars.

Par ailleurs, l'actualité a conduit la Fédération du Commerce à organiser ce jour un rassemblement suite au problème de fausse couche d'une salariée chez AUCHAN.

Le Collectif CGT Femmes mixité se réunira le 14 février à 9h30



## LA CGT DRESSE UN BILAN CONTRASTÉ DE LA MISE EN OEUVRE DU COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

Alors que le portail du compte personnel d'activité (CPA) vient d'être inauguré par le gouvernement, la CGT publie un bilan des deux premières années d'existence du compte personnel de formation (CPF) et redoute que cet outil ne finisse, en partie, détourné de son objet initial pour financer des formations qui auraient dû relever de l'obligation des entreprises ou des fonds de Pôle Emploi.

Auteur Benjamin d'Alquerre  
(Le quotidien de la formation)

\*Le Quotidien de la formation interrogera sur le même thème, le bilan du CPF, les autres organisations patronales et syndicales.



« Un bilan somme toute mitigé au regard des moyens déployés » annonce la CGT dans le document qu'elle a édité à l'occasion des deux ans du CPF. Un jugement pas forcément étonnant : à l'époque de la négociation de l'accord national interprofessionnel sur la sécurisation de l'emploi qui donnait naissance au compte personnel de formation, la CGT avait été la seule organisation syndicale, avec la CGPME, à refuser d'apposer son paraphe sur le document final.

Alors que 3,6 millions de comptes ont été ouverts sur le portail [moncompte-formation.gouv.fr](http://moncompte-formation.gouv.fr) depuis le 1er janvier 2015 et que 700 000 formations ont été financées sur les fonds du CPF, la CGT dresse malgré tout un bilan mitigé du dispositif, tant au niveau quantitatif que qualitatif.

« Plus de deux tiers des formations financées dans le cadre du CPF le sont par des demandeurs d'emploi souvent contraints par Pôle Emploi de mobiliser leur compte personnel, y compris a posteriori pour bénéficier des financements du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) » calcule le syndicat, qui regrette que la disparition du « 0,9 % plan de formation », actée par l'ANI du 14 décembre 2013, se soit traduite par une baisse de l'investissement formation des entreprises en direction de leurs salariés alors que de son côté, « l'État se désengage de plus en plus de la formation des demandeurs d'emploi ».

**Sur le plan qualitatif, le succès n'est pas non plus au rendez-vous, selon la CGT :**

« La majorité des personnes ayant mobilisé leur CPF n'ont pas bénéficié d'une formation qualifiante » regrette la confédération.

En effet, sur les 700 000 dossiers validés et financés, les formations visées par les demandeurs d'emploi concernaient essentiellement l'acquisition du socle

de connaissances et de compétences professionnelles (« CléA », pour 53 500 dossiers) ou les stages de préparation à l'installation (SPI, 30 800 dossiers), ces dispositifs permettant à des futurs chefs d'entreprise de connaître le b-a.BA du métier (comptabilité, gestion...).

➔ Côté salariés, les demandes ont essentiellement porté sur la maîtrise de l'anglais puisque les certifications Bulats (anglais professionnel) et Toeic (anglais standard) se classent en tête du classement avec plus de 90 000 dossiers financés.

➔ Le CPF a également été massivement utilisé pour financer des certificats d'aptitude à la conduite de certains véhicules industriels (chariots élévateurs...), des brevets de secourisme au travail ou certaines qualifications professionnelles du monde des transports (Fimo, FCO...).

De quoi faire craindre à la CGT qu'une partie des responsabilités des employeurs en matière de formations obligatoires soit transférée sur les salariés par le biais du CPF.

La CGT n'entend cependant pas jeter le bébé du CPF avec l'eau du bain, mais craint les détournements potentiels de la vocation du compte.

« Le CPF (...) permet au travailleur d'être mieux à même de décider de son évolution professionnelle. Il n'est pas pour autant l'unique moyen d'accès à la formation et ne doit pas le devenir » avertit l'organisation syndicale qui réclame une différenciation nette entre le CPF en tant qu'outil individuel à la main des salariés et des demandeurs d'emploi et les plans de formation des entreprises ou les formations prescrites par Pôle Emploi.

FABRICE MICHAUD



Intervention de Fabrice Michaud au **CONGRÈS DES CHEMINOTS** à Saint Malo le 18 janvier 2017 > Débat sur le service public et l'industrie

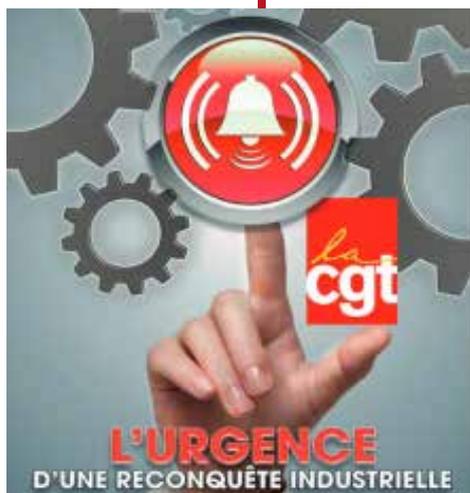


Le débat sur le service public et l'industrie renvoie à la mobilité des usagers et des marchandises, et à la nécessité de travailler à la complémentarité et l'intermodalité des différents modes de transports. La mobilité est l'un des moyens de répondre au désenclavement des territoires et participe donc à la reconquête industrielle.

Fédération des Cheminots, et Fédération des Transports, avons un intérêt commun revendicatif, celui de travailler ensemble pour renforcer et développer le service public et l'attractivité économique des territoires.

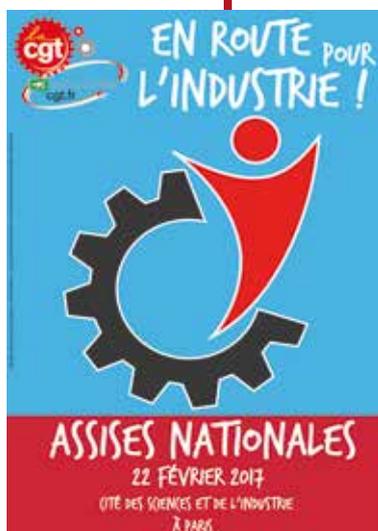
L'Etat stratégique, sa responsabilité sur l'aménagement du territoire, sont des thématiques au cœur de la réforme territoriale avec l'émergence des métropoles. Face aux enjeux de maillage des transports en territoires, le travail revendicatif avec l'UIT permettra de porter les valeurs de la CGT sur le service public et notre conception CGT.

Je transmets au Congrès les salutations fraternelles de Thierry Lillier qui a été empêché.



**L'ÉTAT DE L'INDUSTRIE EN FRANCE EST SANS APPEL L'INDUSTRIE FRANÇAISE EST EN DÉCLIN DEPUIS PLUSIEURS ANNÉES, DÉPASSANT À PEINE 10 % DU PIB EN 2016, CONTRE 16 % EN MOYENNE DANS LA ZONE EURO.**

- > Une nouvelle vidéo disponible sur le site de la CGT :  
La question de la nationalisation de certains secteurs est posée  
Lire la Vidéo : <https://youtu.be/1zKdKTofjKU>
- > La campagne sur la reconquête industrielle disponible sur le site de la CGT :  
[http://cgt.fr/-Industrie-1697-.html?var\\_mode=calcul](http://cgt.fr/-Industrie-1697-.html?var_mode=calcul)



## ➔ ASSISES NATIONALES DE L'INDUSTRIE

La France a besoin d'une industrie forte car l'avenir économique d'un pays dépend de sa capacité à produire des richesses sur le territoire national. Elle doit impulser des coopérations au niveau européen et international, basées sur la promotion des droits sociaux et le respect de l'environnement.

Dans cette optique, la CGT organise ses assises nationales de l'industrie le **22 février 2017 à Paris** à la Cité de la Science et de l'Industrie.

**Remplissez le bulletin ci-contre pour vous inscrire et renvoyez-le par mail à [s.mirouse@cgt.fr](mailto:s.mirouse@cgt.fr) et copie à la Fédération : [transports@cgt.fr](mailto:transports@cgt.fr), au plus tard le 21 février 2017.**

➔ **Le 21 mars, journée d'actions en territoires, inter-professionnelle 'Le printemps de l'Industrie'**



# Bulletin d'inscription Assises Nationales de l'Industrie 22 février 2017



Remplissez le bulletin pour vous inscrire !

## SYNDIQUÉ :

<b>Civilité :</b> <input type="checkbox"/> Madame <input type="checkbox"/> Monsieur	<b>Nom :</b>	<b>Prénom :</b>
---	--------------	-----------------

## ORGANISATION :

Syndicat :

Fédération :

Union départementale :

Comité régional :

## COORDONNÉES :

Téléphone :

Adresse e-mail :

*A renvoyer par mail à  
s.mirouse@cgt.fr et une copie à  
la Fédération : transports@cgt.fr,  
au plus tard  
le 21 février 2017*

**NOTA BENE : A CHAQUE SYNDICAT D'ORGANISER ET DE PRENDRE EN CHARGE LES FRAIS INHERENTS.**

## 2017 un leitmotiv :

# « La Loi Travail ne rentrera pas dans l'entreprise ! »

Sans écouter l'opinion publique, sans débat parlementaire, à coups de 49-3, la loi El-Khomri a été adoptée, puis promulguée au Journal Officiel le 8 août 2016. Complétée par plus de 130 décrets d'application, elle s'applique désormais dans toutes les entreprises. **C'est à ce niveau que nous devons agir pour empêcher que la mise en œuvre de cette loi nuise aux salariés et fasse reculer la protection qu'offre le Code du travail.**

Les employeurs s'emparent déjà de ce texte pour remettre en cause les droits de nombreux salariés.

**La CGT ne se résout pas à la casse du Code du travail. Entreprise par entreprise, la CGT entend résister dans chaque négociation et en utilisant tous les recours juridiques possibles.**

Nous avons les moyens de mener cette lutte et de faire tomber des dispositions parmi les plus ravageuses. En effet, la loi El Khomri comporte de nombreuses dispositions contraires aux textes fondamentaux et aux textes internationaux qui lient l'État français. Dans ce document nous avons tenté d'identifier les articles de la loi que nous pouvons essayer de neutraliser ; cela étant, des contentieux peuvent être menés sur beaucoup d'autres articles de la loi afin de faire valoir nos interprétations.



L'exemple du CNE : Déjà en 2006, il avait été possible de faire tomber aux oubliettes le CNE (contrat nouvelle embauche) qui prévoyait, pour les entreprises de moins de 20 salariés, de pouvoir licencier sans motif pendant les deux premières années d'emploi. Ces deux modalités furent déclarées contraires au droit international par l'[Organisation internationale du travail](#) (OIT) le [14 novembre 2007](#), et ces contrats requalifiés en contrat à durée indéterminée par les conseils de prud'hommes. A la suite de ces recours, le CNE fut abrogé par la loi du 25 juin 2008.

Cette expérience doit aujourd'hui être mobilisée contre la loi travail.

## ⇒ LES RECOURS POSSIBLES

Le droit nous offre plusieurs possibilités de recours. Sans attendre l'application de la loi dans les entreprises, des recours peuvent être menés devant les organisations internationales qui contrôlent l'application du droit du travail. Il s'agit notamment de l'Organisation Internationale du travail (OIT). Ces recours doivent permettre une première condamnation de la loi El-Khomri, qui pourra ensuite être présentée aux juges français lors des procès que nous allons engager ensemble.

Le droit français organise la procédure de « *question prioritaire de constitutionnalité* » (QPC) qui nous permet à l'occasion de recours individuels, de contester la loi devant le Conseil Constitutionnel, qui est l'autorité ultime qui vérifie que la loi respecte les droits et libertés des personnes. *Ce sont les articles 61-1 et 62 de la Constitution qui prévoient cette procédure.*

Dans nos contentieux contre l'application de la loi travail, nous pouvons mobiliser tous ces textes. **Pour se faire, la CGT met en œuvre des moyens renforcés en réunissant des universitaires et des juristes afin d'élaborer les meilleures stratégies judiciaires. Nous avons déjà débuté le travail avec ce groupe de juristes, ceci afin d'être plus réactifs quand vous nous contacterez.** C'est en nous appuyant sur les dossiers, sur les exemples concrets et contestables de mise en œuvre de la loi El-Khomri en entreprise que nous pourrons déployer cette offensive judiciaire. Afin de nous faire parvenir les éléments utiles, nous vous présentons les différents recours qui reposent sur une violation par la loi travail du droit international ou constitutionnel (il ne s'agit pas d'un recensement exhaustif de tout ce qui pourra être tenté devant les tribunaux, bien d'autres mesures pourront être contestées selon l'application qui en est faite).

**Si vous identifiez un des contentieux évoqués ci-après, n'hésitez pas à prendre contact avec nous, afin d'étudier votre dossier et, le cas échéant, d'engager un contentieux en nous basant sur le travail réalisé avec les avocats.**  
**Pour cela vous pouvez envoyer un mail ayant pour objet «recours loi El Khomri» à l'adresse mail [dlaj@cgt.fr](mailto:dlaj@cgt.fr)**

## ⇒ LE PRINCIPE DE NEUTRALITÉ

La loi Travail (article L. 1321-2-1) prévoit que **le règlement intérieur peut imposer aux salariés un principe de neutralité** et peut **restreindre le droit des salariés de manifester** leurs convictions personnelles et ceci de façon très générale.

En effet, le texte ne précise pas de quelles convictions il s'agit : religieuses, politiques, syndicales ou morales ?

Selon nous, la neutralité ne devrait pas être le principe en entreprise, et les salariés devraient pouvoir s'exprimer librement sachant que le Code du travail prévoit déjà des limites.

Dans l'entreprise privée, les salariés sont la partie subordonnée dans la relation avec l'employeur, et leur liberté d'expression doit donc être protégée.

Nous voulons contester les principes de neutralité pour le faire interdire car rien ne justifie que de telles obligations pèsent sur les salariés. **Aussi si vous êtes en présence des situations concrètes suivantes, vous pouvez nous les faire remonter :**

> **Le cas d'un règlement intérieur adopté après l'entrée en vigueur de la loi Travail, ou un règlement intérieur modifié après la loi Travail, prévoyant que les salariés sont tenus à une obli-**

**gation de neutralité. Le règlement ne pose pas de conditions et de limites à cette obligation, ou il pose des limites très larges (concernant le lieu, le moment, les emplois concernés, le type de manifestation des convictions), ou il mentionne une obligation de neutralité générale, en omettant de mentionner les raisons justifiant cette restriction ou le but recherché. Les licenciements faisant suite au non-respect de l'obligation de neutralité peuvent aussi être un point de départ à notre contestation, à condition que l'obligation de neutralité soit générale et ne soit pas limitée ou très peu.**

## ⇒ LES ACCORDS DE PRÉSERVATION ET DE DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOI

L'employeur peut depuis la loi Travail, conclure des accords d'entreprise avec des organisations syndicales, en l'absence de toutes difficultés économiques ou financières, **consistant à demander aux salariés d'accepter des conditions de travail moins favorables, ou de renoncer à des droits.**

Lorsqu'un accord de ce type est conclu, il peut prévoir des dispositions en contradiction avec le contrat de travail individuel. Dans ce cas, l'employeur doit demander à chaque salarié individuellement s'il accepte que son contrat soit modifié dans un sens moins favorable. Si le salarié refuse, l'employeur

est en droit de le licencier pour un motif « spécifique » (article L2254-2), qui n'est ni un motif personnel (puisque le salarié n'a pas commis de faute, qu'il ne présente pas d'inaptitude ou d'insuffisance professionnelle) ni un motif économique (puisque l'entreprise ne connaît pas de difficultés économiques ou financières).

Nous contestons ce nouveau motif de licenciement, qui n'est justifié ni légalement, ni moralement et qui est contraire à la convention 158 de l'OIT. Pour amener le juge à se prononcer là-dessus, nous recherchons :

> **Un accord collectif d'entreprise visant à la « préservation et au développement de l'emploi », signé après l'adoption de la loi travail. Cet accord doit prévoir des dispositions moins favorables pour les salariés. Par exemple, il doit prévoir qu'un salarié travaille plus pour le même salaire. Le salarié refuse cette modification de son contrat de travail et est alors licencié par l'employeur qui se base sur le « motif spécifique ». Il est important que l'entreprise ne connaisse pas de difficultés économiques (sinon il s'agit d'un licenciement pour motif économique).**

## ⇒ L'ADOPTION D'UN ACCORD COLLECTIF D'ENTREPRISE PAR RÉFÉRUNDUM

En principe, un accord collectif doit être signé par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés (au premier tour des élections des titulaires au CE ou de la DUP ou à défaut des DP), quel que soit le nombre de votants (article L. 2232-12 modifié par la loi Travail). Si ce n'est pas le cas, depuis la loi Travail, l'accord peut tout de même être valide sous certaines conditions :

▶▶ Si les organisations syndicales représentatives qui ont signé l'accord avec l'employeur représentent plus de 30 % des suffrages, elles peuvent décider d'organiser un référendum.

▶▶ A l'issue de ce référendum, si 50 % des salariés votants (et non 50 % des salariés de l'entreprise) se sont exprimés en faveur de l'accord, il est valablement conclu et applicable dans l'entreprise.

Le problème majeur de cette disposition, est que des syndicats minoritaires peuvent signer un accord, qui est ensuite adopté par une minorité de salariés dans l'entreprise en cas de fort abstentionnisme. Cet accord, qui peut être défavorable au salarié, n'a donc aucune légitimité. Voilà le cas type que nous recherchons :

⇒ **Un accord d'entreprise est signé par l'employeur et des organisations syndicales minoritaires (représentant 30% des suffrages), celles-ci demandent la tenue d'un referendum. L'accord est validé suite au référendum.**

⇒ **La démonstration sera encore plus forte si les salariés en faveur de l'accord représentent moins de la moitié des salariés de l'entreprise, même si plus de 50 % des votants étaient en faveur de l'accord. Cet accord est de plus défavorable aux salariés.**

## ⇒ LA CONTESTATION PAR L'EMPLOYEUR DE L'EXPERTISE DEMANDÉE PAR LE CHSCT

La loi Travail (article L4614-13) a introduit la possibilité pour l'employeur de contester la décision du CHSCT d'avoir recours à un expert. Si le juge admet qu'il n'était pas nécessaire que l'expert soit consulté, alors l'employeur n'a pas à assumer les frais d'expertise.

Dans ce cas l'expert ne peut pas être payé, puisque le CHSCT ne dispose pas de budget. Nous craignons que cela pousse l'expert à ne commencer à travailler qu'une fois achevé le délai de 15 jours dont dispose l'employeur pour

contester le recours à un expert. Cela risque d'entraîner des retards systématiques dans la consultation du CE et du CHSCT qui sont déjà soumis à des délais très stricts.

Nous craignons également que certains CHSCT disposant de faibles budgets ne puissent plus recourir à des experts, alors même qu'une expertise serait justifiée, par peur de devoir assumer des frais qu'ils n'ont pas les moyens de payer.

Le CE et le CHSCT ne seraient alors plus à même de rendre un avis éclairé, alors qu'est en cause le respect des droits à la santé et la sécurité des salariés. Pour pouvoir contester cette disposition, voilà le cas type que nous recherchons ...

**> Un cas dans lequel une expertise est demandée par le CHSCT, puis contestée par l'employeur, ce qui entraîne des retards dans la procédure, ou empêche le CE et le CHSCT d'avoir toutes les informations nécessaires pour pouvoir rendre un avis éclairé.**

## ⇒ L'AMÉNAGEMENT PAR ACCORD DU TEMPS DE TRAVAIL

La loi Travail prévoit la possibilité pour un employeur de négocier un accord collectif ou une convention individuelle de forfait en jours ou en heures (Ordre public : article L3121-53 et suivants ; Négociation collective : article L3121-63 et -64 ; Dispositions supplétives : L3121-65 et -66). La loi crée des obligations à la charge de l'employeur : vérifier que la charge de travail est raisonnable, que le temps de travail est bien réparti, s'assurer de l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle, de la rémunération et de l'organisation du travail dans l'entreprise, prévoir les modalités d'exercice du droit à la déconnexion... Ces obligations servent à garantir les droits des salariés, comme le droit au repos ou le droit à la santé.

Les dispositions du Code restent insuffisantes par rapport aux exigences des textes européens. En effet, la loi ne prévoit pas de procédure permettant de contrôler que l'employeur respecte bien ses obligations. La loi renvoie aux accords collectifs l'obligation de prévoir les procédures permettant de s'assurer de la bonne conduite de l'employeur. Or, il est possible que des accords défavorables soient conclus dans certaines entreprises, ou même des accords favorables mais ne prévoyant pas de garanties suffisantes. Dans ces cas-là, les droits au repos et à la santé des salariés sont en danger, puisque rien ne vient s'assurer que l'employeur respecte ses obligations.

De plus, la loi prévoit que certaines dispositions relatives au temps de travail maximal ne sont pas applicables et permettent la renonciation du salarié à ses jours de repos, ce qui est de toute évidence contraire au droit au repos.

Nous recherchons donc un accord de branche ou d'entreprise sur les forfaits, mis en œuvre individuellement par une convention de forfait signée avec un salarié, et qui ne prévoirait pas de mécanismes permettant réellement de s'assurer que le droit au repos et le droit à la santé notamment sont respectés. Par exemple, en ne décomptant pas les heures de travail effectuées par le salarié.

Nous recherchons donc un accord de salarié qui serait obligé de conclure un accord en forfait aux nouvelles conditions, alors que d'autres salariés de l'entreprise bénéficieraient d'un accord conclu aux anciennes conditions.

La loi Travail prévoit que les employeurs peuvent conclure des accords collectifs ou des conventions individuelles sur les forfaits aux conditions applicables avant l'adoption de la loi. Pour nous, il s'agit d'une rupture d'égalité entre les salariés. Il n'est pas justifiable que des salariés d'une même entreprise, exerçant le même emploi, soient soumis à des conditions de travail qui ne soient pas les mêmes : les accords en forfait devraient prévoir les mêmes conditions et garanties pour tous les salariés.

Nous recherchons donc un accord de salarié qui serait obligé de conclure un accord en forfait aux nouvelles conditions, alors que d'autres salariés de l'entreprise bénéficieraient d'un accord conclu aux anciennes conditions.





BILAN DE L'ANNEE 2016

**2016 tire sa révérence et 2017 s'annonce comme une année riche en activités revendicatives.**

*À pas feutrés chez Cofiroute, on voit pointer les prémices de la loi dite « travail » qui risque de s'instaurer dans son intégralité si nous restons inactifs.*

**Notre action est de crier et de revendiquer :**

**«Pas de loi travail dans ma boîte »**

*Forte de ce constat, la CGT Cofiroute, par des préavis reconductibles couvrant la période de mars 2016 au 15 décembre 2016, s'est engagée, avec les salariés, dans un rapport de forces pour dire NON à cette loi ainsi que pour contrer la disparition de quelques 300 emplois dégradant nos conditions de travail.*

*La Direction de Cofiroute, dans un dialogue social compliqué, nous annonce la dénonciation des accords du droit syndical, touchant bien évidemment toutes les instances DP, CHSCT, CE et des représentants du personnel. Les NAO sont annoncées pour janvier 2017 ! Espérons voir une direction plus active et plus généreuse en propositions que notre gouvernement qui annonce une revalorisation du smic de 0,93% !*

*La plateforme revendicative CGT a pu être travaillée en intersyndicale. Elle sera déposée le 04 janvier 2017.*

- Les bénéfices record vont être annoncés,
- Les dividendes sont en constante évolution pour les actionnaires,
- Les avantages du crédit impôt compétitivité emploi (CICE) ne contribuent en rien au maintien des emplois,
- Les augmentations des tarifs des péages de 0,57% sont actées / l'attribution d'un bonus de 500 millions d'euros au titre de rattrapage du gel des péages est actée pour l'année 2015 (sources CE ; H.M),
- Les extensions de concessions validées par le contrat de plan.

*Et tout ça pour quoi ? Pour obtenir du cash afin que le Groupe VINCI continue son élargissement et se positionne sur les marchés des concessions aéroportuaires.*



*Mais que vivent les salariés des autoroutes au quotidien ? De la peur et du stress dûs à la dangerosité d'une évolution inadaptée et pas testée ou trop peu, sur des procédures de balisage, de centre d'appel unique, de collecte d'argent dans les voies. Il n'en serait rien si l'entreprise entretenait un vrai dialogue social avec les partenaires sociaux.*

*Ne nous trompons pas sous ses airs de bon samaritain le DRH de l'entreprise, celui-ci ayant conservé sa chemise, joue au « poker menteur », et méprise par son comportement les représentants du personnel. L'entreprise communique mais comme la signalisation routière, elle le fait « en sens unique ». Plusieurs éléments de discorde ont été portés devant les tribunaux :*

- Les Menaces de sanction disciplinaire pour avoir exercé notre droit de grève.
- Travail égal/salaire égal, malheureusement à ce titre, trop de différence existe sur les rémunérations entre salariés de même fonction.

*Enfin pour conclure cet état des lieux, en reprenant une citation des canuts : « VIVRE EN TRAVAILLANT ou MOURIR en COMBATTANT » ! et de présenter à l'ensemble des salariés tous nos vœux de bonheur, santé, et luttes syndicales victorieuses pour l'année 2017 qui s'annonce.*

CGT COFIROUTE  
Olivier MORIN



⇒ **LE MOTIF ÉCONOMIQUE DE LICENCIEMENT**

La loi Travail (article L1233-3) prévoit que les difficultés économiques peuvent être caractérisées par des indicateurs économiques (baisse des commandes, du chiffre d'affaire, de l'excédent brut d'exploitation) dont l'ampleur minimale varie en fonction du nombre de salariés de l'entreprise. Le fait de prévoir une définition de la cause économique réelle et sérieuse qui varie notamment en fonction des effectifs de l'entreprise institue selon nous une différence de traitement entre les salariés qui méconnaissent le principe d'égalité devant la loi.

Encadrer les difficultés économiques dans des barèmes et des durées empêche le juge de contrôler le contexte du licenciement comme le préconise la convention 158 de l'OIT. Or, il est bien connu que les entreprises peuvent « jouer » avec ces indicateurs économiques, par exemple, une baisse de l'excédent brut d'exploitation peut se justifier par un gros investissement, ou même l'augmentation des revenus des dirigeants...

**Nous recherchons donc le cas d'un salarié ou plusieurs licenciés pour motif économique, que l'entreprise justifie par une baisse d'un des indicateurs économiques, alors même que cette baisse peut se justifier par des raisons autres que des difficultés économiques.**

**Si vous pensez être confronté à l'une des situations énoncées dans ce document, contactez-nous !**

**Pour cela vous pouvez envoyer un mail ayant pour objet**

**«recours loi El Khomri» à l'adresse mail [dlaj@cgt.fr](mailto:dlaj@cgt.fr)**

## LA FUSION DES BRANCHES EN MARCHÉ

Article de la NVO  
 du 23 janvier 2017

### ACCORDS COLLECTIFS

Pour parvenir à un nombre de branches professionnelles avoisinant les 200, le ministère du Travail peut fusionner certaines branches.

Selon l'exposé des motifs de la loi, la restructuration des branches vise à améliorer la qualité des normes conventionnelles, offrir une meilleure régulation de branche, créer des filières économiques et donner un socle conventionnel solide aux TPE et PME, non couvertes par des accords d'entreprise.

Il s'agit aussi, officiellement du moins, de permettre aux branches de jouer pleinement le rôle que leur attribue la loi en matière de négociation collective. Outre la technique de l'élargissement du champ d'application d'une convention de branche, ou le refus d'extension, la restructuration va passer par la fusion de certaines branches.



### LES CRITERES DE FUSION

En vertu de l'article L.2261.32.I modifié du Code du travail, le ministère du Travail **peut engager une procédure de fusion du champ d'application des conventions collectives de branche avec celui d'une branche de rattachement présentant des conditions sociales et économiques analogues.**

Moyennant le respect d'une procédure spécifique, le ministre du Travail peut donc fusionner avec une branche de rattachement, les branches caractérisées par certains critères, qu'un **décret du 15 novembre 2016 a précisé :**

> **la faiblesse de l'effectif salarié :**  
*il s'agit des branches qui comptent moins de 5000 salariés.*

- > **le faible dynamisme de la négociation collective :**  
*il s'agit des branches qui n'ont pas négocié au cours des 3 dernières années, sur plusieurs thèmes relevant de la négociation obligatoire de branche.*
- > **un champ d'application géographique uniquement régional ou local.**
- > **le fait que moins de 5 % des entreprises adhèrent à une organisation patronale représentative.**

**Ne pas avoir mis en place ou réuni** la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation prévue à l'article L.2232.9 nouveau du Code du Travail, **constituera** également un élément pouvant inciter le ministre du Travail à procéder à une fusion à compter de **janvier 2019 !**  
 Des fusions peuvent également être engagées afin de renforcer la cohérence du champ conventionnel.

### RÔLE DE LA COMMISSION NATIONALE DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE (CNNC)

Le ministre du Travail ne peut prononcer la fusion qu'après validation par la commission nationale de la négociation collective (CNNC). Deux organisations syndicales et deux organisations patronales peuvent intervenir à la CNNC et proposer une branche de rattachement autre que celle désignée par le ministre du Travail. La CNNC devra être alors à nouveau consultée après quoi seulement, le ministre pourra prononcer la fusion (art. L.2261.32 modifié du Code du Travail).

**Une fois la fusion décidée, les branches concernées disposeront de 5 ans pour harmoniser leurs accords.** Dans ce délai, la 'nouvelle' branche pourra maintenir plusieurs conventions collectives sans que puissent être évoquées des différences de traitement. Au delà, et sauf accord, les dispositions de l'accord de rattachement s'appliqueront.

### NÉGOCIATIONS OBLIGATOIRES

Outre la charge d'harmoniser les accords en cas de fusion, les organisations doivent engager des négociations. Ainsi :

- > au niveau national et interprofessionnel, les organisations syndicales et patronales **doivent engager dans les 3 mois suivant la publication de la loi**, une négociation sur la méthode permettant d'aboutir à l'objectif de 200 branches dans les temps impartis.
- > les organisations liées par une convention de branche doivent engager des négociations en vue d'opérer les rapprochements permettant d'atteindre cet objectif.
- ☞ Les branches dont le champ d'application territorial est régional ou local et celles n'ayant pas signé d'accord depuis plus de 15 ans, devaient avoir procédé à un rapprochement avant le 31 décembre 2016.
- ☞ En outre, les branches n'ayant pas négocié pendant les 7 ans précédant la promulgation de la loi, doivent procéder à un rapprochement dans les 3 ans à venir.
- ☞ Dans un cas comme dans l'autre, **le défaut de rapprochement autorise le ministère du travail à engager la fusion !**



**Alain Bourneuf**  
Membre de la CEF  
Animateur du secteur Transport  
de Marchandises

Cette nouvelle année s'ouvre sous de mauvais auspices, car les N.A.O. dans le secteur du déménagement ont accouché d'une souris, et au regard des signataires. 'C'est Formidable !'

Je ne vois pas en quoi l'augmentation accordée va permettre aux salariés de pouvoir vivre décemment du fruit de leur travail ! A la lecture des tableaux vous vous demanderez, à juste titre, où est passée l'augmentation ?? !! Si ! Si ! Elle existe bien ! Certes, ce n'est pas merveilleux, mais comme l'ont

dit les signataires 'on ne pouvait pas nous accorder plus .... !'

Les employeurs des entreprises du déménagement sont ravis de négocier avec des moutons qui finissent par signer, car malgré les quelques interventions des organisations syndicales, seules la CGT et FO ne sont pas revenues sur les paroles données en réunion.

Il est difficile de négocier une grosse augmentation des salaires alors que le stylo et prêt à dégainer à minima !

Il va être grand temps que les salariés du déménagement se prennent par la main, Tous Ensemble, afin de revendiquer le vrai salaire qui leur est dû. Camarades, levons haut le point pour exiger que les patrons de ce secteur ne vous considèrent plus comme des numéros mais comme des acteurs essentiels.

Dîtes-vous bien que si vous n'étiez pas là, nos patrons ne seraient rien ! ils n'existeraient pas sans nous !.

**PERSONNEL OUVRIER**

COEFFICIENT	A L'EMBAUCHE
120 D	9,77
128 D	9,88
138 D	10,06
150 D	10,56

**PERSONNEL EMPLOYÉ**

COEFFICIENT	A L'EMBAUCHE
105-110-115	9,87
120	9,91
125	9,97
132,50	10,03
140	10,13
148,50	10,23

***Entreprises de transport de déménagement***

Taux Horaire en Euros

A compter du 1er jour suivant l'extension, et au plus tard le 1er avril 2017  
En application de l'avenant n° 3, les tableaux ci-dessus sont majorés le cas échéant, de :  
. 1,50 % pour les personnels C1 titulaires du permis de conduire C,  
. 2 % pour les personnels C2 titulaires du permis de conduire EC.  
En application de la CCNA-1, les tableaux ci-dessus sont majorés le cas échéant (travail un jour férié ou dimanche art. 7 ou 7 quater), de : 10,56 € ou 24,64 €.  
Heure de dépassement d'amplitude (accord du 22/9/2005) : 6,80 €  
Heure de temps de liaison (accord du 22/9/2005) : 6,80 €

**PERSONNEL TECHNICIEN - AGENT DE MAÎTRISE**

GRUPE	COEFFICIENT	A L'EMBAUCHE
1	150	10,58
2	157,50	10,68
3	165	11,03
4	175	11,64
5	185	12,33
6	200	13,33
7	215	14,32
8	225	15,00

**PERSONNEL INGENIEUR - CADRE**

Rémunération annuelles minimales professionnelles garanties

GRUPE	COEFFICIENT	ANCIENNETÉ DAN SLE GRUPE	RÉMUNÉRATION ANNUELLE GARANTIE	PAIEMENT MENSUEL MINIMUM
1	100	jusqu'à 5 ans	32 031,74	2 402,38
2	106,50	jusqu'à 5 ans	34 113,59	2 558,52
3	113	jusqu'à 5 ans	36 196,44	2 714,73
4	119	jusqu'à 5 ans	38 117,05	2 858,78
5	132	jusqu'à 5 ans	42 281,75	3 171,13
6	145	jusqu'à 5 ans	46 445,43	3 483,41

# Le travail n'a pas de saison

## Tous ensemble, pour de nouveaux droits !

### Des saisonnier-e-s de plus en plus nombreux

Vous êtes 2 millions à travailler en contrat à durée déterminée « saisonnier » en France, dans l'agro-alimentaire, le tourisme, mais aussi dans d'autres secteurs beaucoup moins dépendants de la « saison » comme dans la grande distribution. En recourant au contrat saisonnier, les employeurs économisent ainsi la prime de précarité normalement due pour les CDD. À titre d'exemple. Chaque année, le secteur des hôtels-café-restaurants embauchent près de 200 000 saisonnier-e-s.

**Revendiquons ensemble le versement de la prime de fin de contrat, comme pour tous les CDD et la reconduction des contrats pour les salarié-e-s volontaires.**

### Des emplois pour vivre

Aujourd'hui, on est loin du job pour se faire une première expérience de travail. Les étudiant-e-s qui travaillent en saison le font pour subvenir à leurs besoins tout au long de l'année. Ils/elles ont été rejoint-e-s par les chômeurs, qui ne retrouvent pas d'emploi fixe et par les retraité-e-s qui complètent ainsi leur faible pension. Les femmes et les seniors postulent également pour des emplois saisonniers car ils/elles ne trouvent pas d'emploi stable.

### Faire respecter ses droits

Ce n'est pas parce que vous n'avez pas d'emploi en CDI que vous ne pouvez pas bénéficier des mêmes droits que les autres salarié-e-s.

Emplois non déclarés, heures supplémentaires et primes non payées, contrats non signés... les abus se multiplient. **La CGT met à votre disposition un guide des droits, vous accueille dans les permanences CGT, près de votre lieu de travail, vous conseille et vous accompagne dans vos démarches.**

La CGT agit avec vous pour que les travailleur-e-s saisonnier-e-s bénéficient des mêmes droits individuels et collectifs que l'ensemble des salarié-e-s.

Pour la CGT, le CDI est la norme. Nous devons chercher tous les moyens d'y parvenir : reconnaissance de la pluriactivité, des compétences et des qualifications, avec des périodes alternant emploi / formation / congés.

### Luttons ensemble pour de nouveaux droits

**Les avancées ont été possibles par nos luttes et par des négociations collectives, avec l'appui des syndicats.**

**Salarié-e-s des hôtels-café-restaurants :** les saisonnier-e-s bénéficient de la mutuelle de branche, dès qu'ils ont un mois d'ancienneté. Des **accords locaux** ont été signés sur l'amélioration du logement, la création de maison des saisonniers, l'information sur les droits...

Pour les saisonnier-e-s, trouver un logement abordable, pour la durée de leur contrat, devient une mission souvent difficile dans des villes touristiques. Ils/elles se retrouvent en concurrence directe avec les vacancier-e-s, ce qui rend la recherche encore plus difficile. De plus, les loyers exorbitants en période estivale compliquent cette prospection et obligent de nombreux saisonnier-e-s à s'éloigner pour trouver un logement.

**Travailleur-e-s saisonnier-e-s, vous avez tous besoin d'un toit !**

**La CGT revendique une meilleure prise en charge du logement par l'employeur.**

**Le syndicat c'est vous,** quelle que soit votre situation de salarié-e : en CDI, intérimaire, saisonnier-e, etc.

**Pour que vos conditions de vie s'améliorent, un seul conseil : syndiquez-vous !**

**Ensemble, continuons à nous battre** pour gagner la transférabilité des droits d'ancienneté, de la formation en cas de changement d'employeur, la reconduction des contrats d'une année à l'autre si le/la travailleur-e saisonnier-e le souhaite, des salaires, des conditions de travail et de vie dignes.

**Parce que saisonnalité ne doit plus rimer avec précarité, la CGT revendique un nouveau statut du travail salarié.**



## DROIT DE RÉPONSE DE LA CGT CMB

## à PROPOS DES ÉVÉNEMENTS AU TRAMWAY DU MONT-BLANC

**N'A JAMAIS ÉTÉ QUESTION D'UNE GRÈVE, NI D'UN MOUVEMENT D'UNE MAJORITÉ DE SALARIÉS CONTRE LEUR CHEF D'EXPLOITATION COMME ON PEUT LE LIRE UN PEU PARTOUT DANS LA PRESSE !**

Seuls cinq agents de maîtrise sur 22 salariés ont usé de leur droit de retrait lors du retour de leur supérieur hiérarchique dans l'entreprise, de la même façon qu'ils s'étaient déjà mis en arrêt de travail fin août, au retour de ce dernier après quatre mois d'absence suite à un accident grave.

A noter que la défection de ces cinq chefs de secteurs, cet été, n'avait en rien perturbé le fonctionnement du site malgré une forte absence puis d'importants travaux.

Suite à une procédure de licenciement, invalidée par l'Inspection du travail et la réintégration de notre camarade, la Direction de la CMB a décidé unilatéralement de suspendre l'exploitation du Tramway du Mont-Blanc à compter du 23 décembre 2016, malgré les propositions du CHSCT garantissant la sécurité des salariés et des clients, entraînant l'usage de leur droit de retrait par le reste des salariés du site le samedi 24 décembre, lassés par cette récurrente situation conflictuelle et surtout d'en

supporter les conséquences.

Le fond du problème est relativement simple : notre Direction d'entreprise veut mettre à bas notre organisation syndicale CGT et notamment l'un de ses principaux acteurs, Représentant Syndical au Comité d'Entreprise et Conseiller Prud'hommes. Après l'avoir promu à ce poste de chef d'exploitation en espérant qu'il lâche son activité syndicale, puis ayant tout fait pour le faire « craquer » et le pousser à démissionner, la Direction d'entreprise est passée au niveau supérieur en montant de toute pièce une histoire de harcèlement moral à l'encontre de cinq agents de maîtrise sous l'autorité hiérarchique de notre camarade. Un ramassis d'accusations graves mais sans aucun fondement, comme le reconnaît l'Inspection du Travail de Haute-Savoie qui a refusé le licenciement pour faute grave, après deux mois d'enquête et ayant motivé sa décision en pointant à de nombreuses reprises les responsabilités de l'employeur dans ce conflit.

Ce qui est reproché à notre camarade, chef d'exploitation du Tramway du Mont-Blanc, c'est de garder intactes ses convictions humanistes et sociales. En les mettant en application dans son travail, en ayant l'adhésion d'un grand nombre de salariés sous son autorité, comme l'a si justement noté l'Inspec-

trice du Travail en charge de l'enquête, il tient tête à une Direction d'entreprise pour qui, seul le profit financier compte. Cette vérité est insupportable pour la Direction Générale de la Compagnie du Mont-Blanc. Aussi, celle-ci a fait le choix de mettre en péril le site touristique du Tramway du Mont-Blanc en plénies vacances scolaires en fermant l'exploitation, en faisant porter la responsabilité sur les employés du site, et en initiant une campagne médiatique calomnieuse et dégueulasse à l'encontre du chef d'exploitation quelles qu'en soient les conséquences humaines. Nous sommes encore très affectés d'avoir perdu deux collègues au travail en 2015, nous n'en souhaitons pas d'autres!

La Compagnie du Mt-Blanc fait appel de la décision de l'Inspection du Travail et s'en remet au Ministre pour obtenir une justice de classe plutôt que de voir la vérité en face ! La fierté des salariés de travailler au TMB permet la réouverture du site. La direction s'en félicite et ce qui était impossible pour elle le 23 décembre, le devient le 30 dans les mêmes conditions.



# UNE PARITAIRE POUR RIEN ?



Commission Paritaire Nationale  
Transports Publics Urbains de  
Voyageurs - 20 décembre 2016

En ouverture de séance, la délégation CGT fait une déclaration concernant la situation sur Nancy suite à la mise en œuvre d'un Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE).

**C**ette réunion de négociation fait suite aux discussions engagées depuis février 2015 et dont la dernière réunion date du 22 septembre 2016. Le but de cette séance est de continuer l'étude du projet d'accord notamment sur les points de désaccord déjà évoqués et d'aborder la partie concernant la gestion des fins de carrière.

Dans le cadre de la préparation de cette séance de négociation, et à l'initiative de la CGT, une intersyndicale (CGT, CFTD, FO, UNSA, CFTC, CFE-CGC) s'est tenue le 19 décembre 2016 afin de définir une plateforme revendicative commune concernant la partie négociée lors de cette paritaire, la gestion des fins de carrière et le temps partiel de fin d'activité.

Cette rencontre a permis de définir les revendications suivantes qui reprennent les points portés par la CGT :



- Bénéficiaires du temps partiel de fin d'activité : tout salarié totalisant 15 ans d'ancienneté dans la profession devant valider au plus 20 trimestres et au moins 8 trimestres pour pouvoir bénéficier d'une retraite à taux plein à l'âge légal.
- Si les critères ci-dessus sont réunis, et sur demande du salarié, le dispositif de temps partiel est accordé au salarié.
- L'Entreprise prend en charge le surplus des cotisations de retraite patronales ainsi que la totalité du surplus des cotisations de retraite salariales.
- Prise en charge du salaire :
  - temps partiel + 15 % pour les travailleurs de nuit
  - temps partiel + 10 % pour les autres salariés
- Suivi du dispositif par les IRP de l'Entreprise.
- Impossibilité de faire des heures complémentaires ou supplémentaires.
- Maintien lors du temps partiel des RTT sur la base d'un temps plein.
- Mise en place d'un jour de congé supplémentaire par tranche de 5 ans d'ancienneté.

**L**a délégation CGT lors de la paritaire du 20 décembre, après lecture des revendications communes, est intervenue sur deux points supplémentaires en son nom propre :

➤ Elle a rappelé son attachement à la reconnaissance de la pénibilité de nos métiers par la mise en œuvre d'un départ anticipé à la retraite à 55 ans. Elle a également rappelé les nombreuses actions des salariés de la profession sur cette question, notamment des actions de grève et de manifestations.

➤ La délégation est également intervenue sur la première partie de l'accord pour dénoncer une coquille vide. Cette partie ne contient qu'un rappel d'accords et de textes réglementaires sans obligations pour l'employeur et reste au stade de l'incantation de bonnes intentions.

Face au front syndical, ce qui n'est plus arrivé dans la branche depuis longtemps, la partie patronale a été dans l'obligation d'entendre nos revendications. Elle n'a pas pu, comme à son habitude, balayer d'un revers de mains nos propositions et d'y opposer une fin de non-recevoir.

Elle a donc renvoyé ses réponses à une prochaine paritaire courant mars 2017 pour poursuivre la négociation sur la gestion des fins de carrière mais également d'entamer les discussions sur la troisième partie de l'accord sur le traitement des salariés en situation d'inaptitude, en particulier pour les catégories professionnelles autres que celles des conducteurs ■

Délégation CGT : Sabine ALEXIS-LETELLIER (RATP) Guillaume DICHARA (Tu Nice) ; Mohamed FARHI (TU Lille) ; Ronan GILBERT (TU Nantes)



## VERS UN NOUVEAU MAILLAGE EN TERRITOIRES DES AÉROPORTS POUR RÉPONDRE À LA LOGIQUE LIBÉRALE.

Alors que la mission SAVARY doit rendre les conclusions de sa mission devant le CSAC portant sur le maillage des aéroports en territoire le 8 février, le désengagement de l'Etat est significatif. Il s'inscrit dans la continuité du rapport de la Cour des comptes intitulé « L'ÉTAT ET LA COMPÉTITIVITÉ DU TRANSPORT AÉRIEN ».

En écartant d'emblée le rôle que peut jouer l'État dans les « leviers d'action propres » des entreprises du transport aérien (alors même que ce dernier est actionnaire chez AF, ADP, et grand nombre d'aéroports régionaux), le rapport privilégie une nouvelle fois la « *compétitivité coûts et prix* » des compagnies et des aéroports.

Les lois NOTRe et MAPTAM ainsi que l'émergence des métropoles favorisée par la réforme territoriale risquent d'accélérer le bouleversement de la cartographie des aéroports en France.

Cette stratégie libérale renvoie aux questions de la responsabilité de l'État dans le cadre de l'aménagement du territoire et de garantir de l'intérêt général et du régime social des salariés du secteur. Toute la chaîne du transport aérien devrait être sous Maîtrise Publique pour porter un autre modèle social et un autre rôle des aéroports et des compagnies aériennes en France. Le développement économique et social nécessite le progrès social !

**La CGT demande l'organisation d'assises du transport aérien réunissant les organisations syndicales interprofessionnelles et les différents acteurs pour que le développement social puisse s'appuyer sur un modèle économique différent.**

**Le 12 janvier Rencontre avec l'UD de la Marne, le Comité régional sur les Aéroports du Grand EST.**

Lors de cette réunion la Fédération des Transports a exposé les enjeux du maillage en territoires des aéroports dont les impacts sur l'attrac-

tivité économique et l'emploi sont significatifs. La structuration du modèle d'organisation des aéroports français repose sur une logique de désenclavement des territoires. De l'avis général le transport aérien ne peut être appréhendé seul, l'analyse doit intégrer les autres modes de transports. La complémentarité et l'intermodalité des différents modes de transports renvoient à la mobilité des salariés favorisant le développement économique et social.

Le 8 février la mission SAVARY exposera devant le CSAC son analyse sur l'actuelle cartographie du système aéroportuaire français. La réforme territoriale qui transfère aux régions les compétences d'organisation des transports, risque de générer une concurrence entre elles mais aussi de privilégier un mode de transport, l'un par rapport à l'autre. La complémentarité des modes de transports que porte la CGT doit également se décliner pour les aéroports.

L'étude réalisée par le \* BIPE sur le système aéroportuaire parisien (le Bourget/Orly/Roissy) en 2010, a permis de réaffirmer la complémentarité des aéroports franciliens gommant ainsi toute logique de concurrence.

Reprendre ce cadre pour aborder la complémentarité des aéroports régionaux permettra de s'appuyer sur le système actuel avec une vision globale, avec pour la région du Grand EST une opportunité de dynamiser Vatry sur le segment du fret aérien.

L'étude du BIPE a permis d'illustrer, au-delà de l'amélioration de l'attractivité induite par la présence d'un aéroport dans l'implantation d'entreprises, que le nombre d'entreprises privées implantées dans les départements situés à proximité des aéroports est corrélé de manière forte aux mouvements aériens et au nombre de passagers aériens enregistrés.

Par ailleurs, au cours de ces dernières années, la part des visiteurs étrangers utilisant le mode aérien tend à augmenter, et ce, même dans un contexte de crise économique.



Courrier du 10 janvier 2017 à l'attention de  
- M. Laurent WAUQUIEZ, Président du Conseil  
Régional d'Auvergne Rhône Alpes  
- M. Brice HORTEFEUX, en charge des  
Transports, aménagement du territoire et  
infrastructures  
- M. Jean-Yves GOUTTEBEL, Président du  
Conseil Général du Puy-de-Dôme  
- M. Olivier BIANCHI, Président de Clermont

Objet : Opposition à la destruction programmée  
d'un service public.

Messieurs les Présidents du SMACFA,

*Syndicat Mixte de l'Aéroport de Clermont-Ferrand Auvergne*

Si certains s'étonnent de la récente suppression de la ligne Clermont/Lyon, ce processus ne surprend en rien le 1er syndicat de salariés de l'aéroport de Clermont-Ferrand Auvergne. En effet, nous souhaitons porter à votre connaissance quelques éléments permettant de mieux mettre en évidence une situation qui n'a rien d'une fatalité.

L'attractivité des territoires est un des principaux moteurs du développement économique des nouvelles régions : attirer plus d'entreprises, d'investisseurs, développer le tourisme et désenclaver des secteurs géographiques. Les régions qui disposent de bonnes connections aériennes capteront de la croissance supplémentaire, ce qui suppose des aéroports régionaux performants. Les projets autoroutiers et de lignes à grande vitesse sont programmés et figés pour la prochaine décennie alors que les liaisons aériennes offrent, par leur facilité de mise en œuvre, des marges de progrès considérables. IATA (Association Internationale du Transport Aérien) prévoit un doublement du trafic aérien d'ici 2035.

#### **Privatisations : l'État responsable d'un monumental gâchis.**

La France dispose d'un réseau d'infrastructures aéroportuaires dense : les grands aéroports régionaux (12 y compris l'Outre-mer), qui relèvent de la compétence de l'État (aéroports d'intérêt national), occupent naturellement une place centrale dans

ce dispositif, avec plus de 60 millions de passagers annuels à leur actif mais avec des capacités de développement limitées. Mais la France compte également un nombre important d'aéroports décentralisés. Comme celui de Clermont-Ferrand Auvergne, 150 ont été transférés aux collectivités territoriales dans le cadre des lois de décentralisation de 2004, lesquelles se sont organisées pour les exploiter en direct ou via des DSP (Délégation de Service Public).

Il a manqué une étape dans ce processus : une coordination, une politique aéroportuaire qui accompagne les lois de décentralisation et apporte de la cohérence à l'ensemble. Conséquence : les exploitants (la plupart sont des grands groupes privés comme Vinci, ou autres fonds d'investissements) développent depuis des stratégies autonomes qui entrent parfois en concurrence, avec le soutien financier des collectivités territoriales. Il en résulte aujourd'hui des interrogations, critiques, sur la pertinence des aides publiques versées et sur le nombre d'aéroports en France. Certains préconisent d'en fermer en pointant les aéroports non rentables, à l'activité commerciale insuffisante. La suppression de la ligne Clermont-Lyon entre 2 plateformes géographiquement proches et gérées par le même exploitant ne laisse plus de place aux doutes.

Les aéroports sont des actifs publics qu'il serait bien imprudent de fermer. Pourtant, se limiter aux seuls critères du compte de résultat et du nombre de passagers commerciaux pour juger de l'intérêt d'un aéroport est une parfaite méconnaissance de la réalité du secteur, de la diversité des activités et services présents sur une plateforme.

En 2016, M. MACRON, alors ministre de l'Économie, est aux commandes d'un appel d'offre concernant la privatisation des aéroports de Nice et de Lyon. Force est de constater que le seul critère d'attribution de ces concessions est purement financier : à celui qui proposera la plus grosse enveloppe sur la table (rien d'étonnant émanant d'un ex-banquier), sans même avoir consulté les élus locaux ni les représentants des salariés de ces structures, qui sont pourtant les premiers concernés. Une bonne nouvelle pour les finances de l'Etat français : les contrats sont aujourd'hui signés avec une recette d'1,7 milliard d'euros !

Conséquences : les nouveaux propriétaires vont inéluctablement devoir à un moment donné rentabiliser leurs énormes investissements. Toutes proportions gardées, nous constatons par exemple que même avec des investissements moindres, l'aéroport de Clermont-Ferrand Auvergne a vu le tarif des parkings voyageurs augmenter, les montants des allocations d'occupation temporaire des sols pour les entreprises implantées

sur la plateforme s'envoler, et enfin (et surtout) les redevances aéronautiques s'enflammer, laissant là les compagnies aériennes et autres utilisateurs des infrastructures (Aéro-clubs, aviations privées...) le soin de régler la note démesurée.

Par ricochet un tel prix de vente posera problème aux régions et départements concernés : leurs aéroports vont perdre de leur pouvoir d'attraction et les opérateurs aériens ne se bousculeront pas pour les ajouter à leurs destinations. Ce que nous pouvons constater sur la plateforme auvergnate avec, entre autre, les suppressions des lignes sur Nice et maintenant Lyon, mais aussi la baisse significative du trafic affaire.

**Des solutions pour redynamiser le trafic de l'aéroport de CFE.**

Le secrétaire d'Etat aux transports explique récemment que l'Etat s'est engagé par écrit à accompagner les efforts de la compagnie aérienne Air France afin de participer à son redressement. Vouloir reconquérir les lignes déficitaires est selon lui « une idée juste ».

Alain Vidalies souligne aussi avoir écrit début novembre à la direction de la compagnie de l'alliance SkyTeam pour dire que «s'il y a des évolutions à Air France sur la compétitivité», l'Etat est « prêt, lui aussi, à faire des efforts ».

Il évoque un «contrat social» via lequel la puissance publique mais aussi les syndicats et les actionnaires «fassent chacun des efforts».

Il rappelle que l'Etat a déjà commencé avec les 130 millions d'aides apportées en deux ans



: via le CICE pour 70 millions, et via l'exonération de la taxe sur les correspondances à hauteur de 30 millions. Il y ajoute une partie des 26 millions d'euros « correspondant à la dernière partie du produit de la taxe de l'aviation civile », reversée au soutien du secteur aérien et non plus au budget général de l'Etat et qui concerne toutes les compagnies. Et Air France devrait aussi bénéficier de l'écrêtement de la taxe de Solidarité (taxe Chirac), dont le surplus de 10 millions d'euros aujourd'hui devrait en fait s'élever à « 310 millions d'euros au cours des 7 prochaines années, en se basant sur les prévisions de croissance du trafic sur cette période ». Parallèlement aux 1.7 Md d'€ empochés grâce à la cession des deux derniers aéroports, ces aides ne sont que de la poudre aux yeux.

Il serait de bon ton qu'une partie de ces montants aille réellement dans un effort de

soutien aux maintiens de certaines lignes aériennes nécessaires au développement économique des Régions, plutôt que de finir en bout de course dans la poche des actionnaires.

En conclusion, le syndicat CGT Aéroport CFE se tient prêt à mobiliser tous les acteurs professionnels de la plateforme aérienne auvergnate, touchés de près ou de loin par cette **Destruction du Service Public** mettant en péril tout un panel d'emplois.

**Cette baisse d'activité n'est pas une fatalité mais le fruit d'une incompétence de gestion dont le seul but est la rentabilité financière d'un service public abandonné aux griffes du Libéralisme.**

Dans l'attente de pouvoir vous rencontrer et s'entretenir sur ces problématiques, veuillez recevoir, Messieurs les Présidents, nos syndicales salutations.

Arnaud Boucheix  
Secrétaire général CGT  
Aéroport CFE  
Représentant Syndical  
Vinci-Airports



**Le pouvoir  
d'agir  
ensemble sur  
l'essentiel.**

Crédit photo : Getty Images - shapecharge

**La Macif est une entreprise de l'économie sociale.**

Sans actionnaires à rémunérer, la Macif réinvestit ses profits au bénéfice de ses 5 millions de sociétaires et dans l'intérêt commun. Ainsi, les sociétaires ont le pouvoir d'agir ensemble pour une économie plus sociale et plus solidaire.

**Plus d'informations sur [macif.fr](http://macif.fr)**



**Essentiel pour moi**

MACIF: MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE. Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances. Siège social : 2 et 4 rue de Pied de Fond 79000 Niort.