

Expressions

Numéro 75 - avril 2016 - 1 euro

Solidaires

Journal de l'Union syndicale Solidaires

**LOI TRAVAIL :
LE RETRAIT
C'EST
MAINTENANT**

**LE PROGRÈS SOCIAL
CE N'EST PAS...**



**La casse du code
du travail**

LE PROGRÈS SOCIAL C'EST...

**Des droits
nouveaux pour
les salarié-es**

Solidaires
Union
syndicale

expressions **Solidaires**

Ce 4 pages propose des informations à travailler et diffuser pour la réflexion et l'action.

Le réveil du front social !

Le gouvernement aura parié trop vite sur l'apathie du mouvement syndical. La journée du 9 mars a montré les limites d'une politique patronale y compris quand elle est portée par un gouvernement issu de la gauche officielle. Celui-ci a sans doute sous-estimé les multiples signes de ras-le-bol exprimés ces derniers mois : la déchéance de nationalité, la pseudo proposition démocratique pour Notre Dame des Landes, mais aussi la répression anti-syndicale, les mouvements de refus du travail du dimanche et la riposte qui se préparait déjà face aux réécritures du Code travail de Badinter and co.

Il faut dire qu'il a fait fort : attaques tous azimuts sur le temps et les conditions de travail, la négociation collective, le droit du licenciement. Mal lui en a pris. Il a été obligé de renoncer à certaines dispositions. Qu'on ne s'y trompe pas, la CFDT peut toujours s'attribuer ces victoires, c'est la crainte d'un mouvement général qui est la cause de ces premiers reculs. Et ceux-ci en appellent d'autres jusqu'au retrait.

La génération post CPE ne s'y est pas trompée. Ceux et celles que le gouvernement et les économistes libéraux prétendent choyer avec ces nouvelles

mesures facilitant les licenciements et censées permettre plus d'embauches (sic) sont en train de renvoyer le projet travail aux envoyeurs... **Elle refuse, nous refusons d'être de la « chair à patrons », nous revendiquons, elle revendique qu'ils et elles « valent mieux que ça ».**

Les étudiant-e-s, les lycéen-ne-s et plus généralement une jeunesse à qui on n'offre que la perspective de la précarité, peu présent-e-s dans les syndicats, ont utilisé les réseaux sociaux et ont fait fonctionner les appels à pétition, à manifestations, enjoignant les organisations syndicales à agir au plus vite et à radicaliser leur discours pour rejeter le projet en bloc.

Ce n'est que par la jonction de toutes ces sphères sociales que nous pourrions atteindre LE rapport de forces déterminant.

Nous ne savons pas à cette heure comment les mobilisations vont évoluer, en revanche nous avons un avis sur ce que le mouvement syndical doit faire. D'abord agir pour qu'un mouvement social global et unitaire se construise. Cela concerne les entreprises et les services publics, mais cela inclut beaucoup plus globalement les jeunes, les chômeur-ses et précaires, les retraité-es largement

présent-es dans ces débuts de mobilisation. **La présence dans la rue sera décisive car elle est le point de jonction de tous les mécontentements.** Mais nous allons aussi ancrer ce mouvement dans nos entreprises et nos services, auprès de ceux et celles à qui on impose une régression de leurs droits pour soi-disant lever les barrières pour les plus précaires... C'est là que sont nos responsabilités pour construire des mouvements de grèves massifs et durables afin d'obtenir le retrait du projet de loi travail.

Mais cela ne suffira pas à notre bonheur, car les projets sont multiples. La réouverture de la négociation Unedic et la menace qu'elle fait porter sur l'indemnisation des chômeurs/ses est l'autre volet de la politique d'emploi du gouvernement : une politique qui lie compétitivité, illusion de la croissance, et menace contre les chômeurs/ses. **Pour Solidaires c'est une vraie politique d'emploi qui est nécessaire,** qui lie réduction du temps de travail, créations d'emploi pour les besoins sociaux et écologiques, pour le lien social dans nos quartiers. **Et loin de l'artifice du compte personnel d'activité, il faut un statut du/de la salarié-e qui assure à chacun et chacune une continuité de droits au-delà de l'emploi effectif.**

LOI TRAVAIL : un projet ni amendable, ni négociable, qui doit être retiré !

La loi Travail (ou plus exactement projet de loi « sur les nouvelles libertés et les nouvelles protections pour les entreprises et les actifs ») sur la contre-réforme du droit du travail annonce des remises en causes fondamentales qui concernent les salarié-es comme les syndicats. La perspective annoncée, dans un premier temps, par la ministre de passage en force au 49.3, c'est-à-dire sans débat approfondi au parlement, montre comment le gouvernement entendait travailler avec les député-es qui seraient en désaccord et en se dégageant de tout risque de pression de la rue... Les premières réactions et les mobilisations ont modifié ce scénario et obligé le gouvernement à revoir à la fois son calendrier et la forme de son projet. Il a opéré des reculs notables sous la pression de la rue mais les orientations principales particulièrement néfastes pour les travailleuses et travailleurs demeurent, risquant de faire de ces reculs quelque chose de tout à fait provisoire.

Une attaque globale majeure

Ce projet est global et s'attache à des remises en cause nombreuses qui font système autour de plusieurs points centraux :

Faciliter les licenciements collectifs ou individuels, soi-disant pour embaucher plus facilement : déjà en 1986 la suppression de l'autorisation administrative de licenciement était basée sur le même prétexte avec le résultat que l'on connaît. **Remettre en cause les 35h** par le biais des accords d'entreprise. **Remettre en cause la hiérarchie des normes** dans la négociation collective, c'est-à-dire s'affranchir des contraintes liées à la loi. **Simplifier le code du travail** pour remettre en cause les droits des salarié-es.

On trouve là le concentré des volontés patronales et la décision gouvernementale d'y accorder toute son attention. Le gouvernement partage les analyses et les objectifs du patronat : renforcer la compétitivité et les marges des entreprises, ce qui serait le moyen d'une relance de la croissance et de l'emploi à terme, sans partager les richesses.

Cette politique est menée par F. Hollande depuis son élection, et auparavant par N. Sarkozy, mais ce projet en constitue un élément clé. Il répond par ailleurs aux orientations des institutions européennes qui préconisent depuis des années des réformes du marché du travail dont les résultats sont contestables partout : moins de droits et pas d'effets sur un quelconque dynamisme économique. Faute d'être la bonne élève pour ce qui concerne le déficit public et la dette, la France vise la première place sur la déréglementation de nos droits.

Les réponses existent

Nous ne partageons ni les analyses ni les conclusions du gouvernement. Nos réponses s'articulent autour de 3 points essentiels.

Nous sommes pour des politiques d'emploi socialement et écologiquement utiles, c'est-à-dire pour renforcer le lien social dans les territoires aujourd'hui en difficulté. Cela veut dire : renforcer les services publics et les associations actrices de terrain en embauchant massivement ; créer des emplois pour la transition écologique et énergétique et les filières industrielles qui vont avec,

travailler à la reconversion des industries polluantes sans suppression d'emplois, à la relocalisation des emplois pour économiser en transport.

Nous sommes pour un statut du de la salarié-e qui exprime la garantie pour lui ou elle entre deux emplois. Un statut, c'est-à-dire une garantie de continuité de droits, et un fonds des employeurs finançant les situations pour lesquelles les salarié-es ne peuvent pas assurer par leur travail un salaire et une protection sociale. Un statut, c'est aussi des garanties de reclassement réel pour les salarié-es licencié-es à leur niveau de qualification et de salaire.

Nous sommes pour la réduction du temps de travail, moyen de répartir le travail entre toutes les mains, mais aussi de donner à tous et toutes les moyens d'une existence en dehors du travail : d'activités sociales et culturelles, de partage des responsabilités familiales et du travail domestique...

Oui à la consultation des salarié-es... Non au chantage à l'emploi

Le gouvernement a inscrit quelques éléments pièges pour essayer de s'attirer la bienveillance ou au moins l'abstention de certaines organisations syndicales. Il en est ainsi de la question du référendum d'entreprise. Dans le contexte syndical multiple aujourd'hui, il est souvent difficile pour des syndicats minoritaires souhaitant signer des accords d'obtenir la possibilité de le faire. Le schéma présenté là, tente de contourner l'obstacle existant du droit d'opposition des syndicats majoritaires en le supprimant tout simplement. Dans les faits, comme cela s'est fait dans plusieurs entreprises, le référendum peut viser non pas à recueillir l'avis réel des salarié-es mais à faire pression, chantage sous les formes les plus diverses.

Le chantage à l'emploi est un grand classique déjà inscrit dans les possibilités, du type : si vous ne voulez pas de licenciements, acceptez d'augmenter le temps de travail, c'est ce qui s'est passé il y a quelques années à Dunlop, ou récemment à Air France. Un autre exemple est celui des consultations actuelles sur le travail du dimanche où la

question du volontariat apparaît piégeuse, car on fait voter les salarié-es sur quelque chose qu'on leur dit ne pas être obligés de faire.

Nous sommes favorables à la consultation des salarié-es mais comme un droit qui pourrait être mobilisé par toutes les organisations et sur les questions posées par elles. Et le droit d'opposition qui n'était pas mis en œuvre de façon systématique doit pouvoir continuer à exister. Si ce n'est pas le cas, c'est la possibilité permanente de remettre en cause la représentation syndicale dans les entreprises, d'une façon qui ne partira pas de la base des salarié-es mais des propositions portées par le patronat avec certaines organisations syndicales. Ce n'est pas véritablement de la démocratie.

Et la fonction publique ?

Y'aurait-il des points communs entre ce projet de loi et ce qui est à l'œuvre dans la Fonction Publique ? Protégé-es par le statut de la Fonction Publique, les fonctionnaires font figure de « privilégié-es » et c'est bien martelé dès que possible dans les médias, ce qui sert à revenir sur les droits de ces derniers (voir les débats sur les retraites, les jours de carence, etc.) en oubliant le naufrage de leur pouvoir d'achat. Il ne s'agit pas pour autant ici de minorer ce qu'un licenciement sec veut dire pour un-e salarié-e... mais bien de voir les similitudes à l'œuvre.

Si l'on regarde bien les attendus de la réforme du code du travail, on retrouve les mêmes poncifs du système néolibéral qui sont rebattus depuis plus de vingt ans, dans le secteur privé, comme désormais dans le secteur public :

pour le secteur privé, c'est allègement de cotisations sociales, CICE, et désormais les salarié-es variables d'ajustement économique au nom de la compétitivité et de l'emploi (dont on généralise une forme de précarisation), le Medef est ravi !

pour le secteur public, c'est les dépenses publiques qui seraient trop lourdes, d'où une politique de suppressions d'emplois massives (même si ce sont des non-remplacements) et des restructurations, informatisations à l'envi pour pallier la casse des missions... où les agent-es deviennent de plus en plus des pions qui doivent s'adapter là aussi !

Si les conclusions de Badinter sur le Code du travail ne sont plus intégrées à la loi elles restent les guides de la refonte de celui-ci qui devrait avoir lieu dans les deux ans qui viennent. Ainsi ce rapport affirme que « Les libertés et droits fondamentaux de la personne sont garantis dans toute relation de travail » et ajoute dans un deuxième temps que « des limitations ne peuvent leur être apportées que si elles sont justifiées par l'exercice d'autres libertés et droits fondamentaux ou par les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise et si elles sont proportionnées au but recherché. » C'est une inversion complète de l'objet même de ce code qui est de protéger les salarié-es et pas les entreprises...

Le code du travail est compliqué, c'est vrai. Une grande partie des complications tient cependant aux dérogations déjà réalisées au profit des seuls patrons. Si de nombreuses pages sont consacrées aux CDD et aux requalifications par exemple, c'est bien parce que les employeurs en usent et en abusent. La simplification voulue des droits des salarié-es au profit de « droits humains au travail », est juste une manière de limiter le droit égal pour tous et toutes et de donner le champ libre à l'employeur au niveau local en fonction du rapport de force qu'il a. La question des obligations des employeurs est occultée parce que **la notion de subordination n'apparaît plus comme si le rapport entre le-la salarié-e et son patron était un rapport d'égal à égal**.

La modulation horaire sur 3 ans a été maintenue même si elle est limitée à la condition d'accords de branche : il n'y a là aucune rationalité, pas de saisonnalité par exemple. Dans de nombreuses entreprises, les abus sont déjà nombreux sur l'utilisation de la modulation — qui reste dans la plupart des cas une organisation du travail à combattre. **Il s'agit juste d'aider les entreprises à ne pas payer d'heures supplémentaires** puisqu'il s'agira de vérifier le compte d'heures au bout de 3 ans. Entre temps, seule la législation européenne, dont on sait qu'elle a été tirée vers le bas par le gouvernement britannique, sera là pour protéger de durées trop longues. De plus, dans les entreprises de moins de 50 salarié-es, une modulation de 4 mois sera applicable sur décision unilatérale de l'employeur.

La baisse des durées de repos entre deux vacations : pour tout ce qui concerne les horaires atypiques, les durées de repos constituent des protections. Et comment interpréter le « droit à la déconnexion » si les personnes peuvent fractionner leur repos de 11 heures obligatoire pour retrouver le soir de chez elles.

Les forfaits jour dans les entreprises de moins de 50 salarié-es : la CFDT prétend avoir obtenu la possibilité d'inscrire les forfaits jours après négociation avec un mandataire syndical. Cela pourrait apparaître comme limitant la décision du seul employeur mais en réalité autorisera néanmoins des conditions de travail dégradées pour de nombreux cadres, comme cela s'est passé dans les mêmes circonstances sur la mise en place des 35 h avec des mandataires choisis par les patrons. **Le calcul des RTT**

aboutirait aujourd'hui à un droit à 13 jours pour ces régimes de travail contre 23 auparavant.

La limitation par accord d'entreprise des majorations des heures supplémentaires : sur accord d'entreprise la majoration des heures supplémentaires pourra être réduite, l'accord de branche ne pourra pas s'y opposer. Un patron menaçant de faire licenciements pourra tout à fait utiliser ces arguments pour imposer la baisse des heures supplémentaires. Nous savons déjà toutes et tous que les heures supplémentaires devaient être remplacées par des embauches et des augmentations de salaires.

Le plafonnement des indemnités prudhomales a été abandonné au profit d'un barème indicatif. On risque de se trouver confrontés à l'alignement des juges patronaux

DES POINTS-CLÉS CONTRE LESQUELS SE MOBILISER !



sur ce barème sachant que l'objectif est pour un patron de savoir au départ exactement ce que cela va lui coûter un licenciement illégal. **C'est toujours une vraie remise en cause de la proportionnalité des peines et de la justice prud'homale**. C'est surtout continuer à vouloir présenter comme illégitime la réparation d'un licenciement abusif !

La suppression du droit d'opposition des syndicats majoritaires dans l'entreprise. Jusqu'à un accord minoritaire à 30%, pour être valide ne devait pas faire l'objet d'une opposition des syndicats minoritaires. Ce droit d'opposition est supprimé au profit de la possibilité pour les syndicats minoritaires de réaliser un référendum auprès de salarié-es. La seule concession concerne le fait qu'il s'agira uniquement du temps de travail de manière expérimentale dans un premier temps, ce qui

est considérable pour les conditions de vie et de travail. **C'est ainsi donner de fait la possibilité à l'employeur qui n'a pas réussi à convaincre les syndicats, de passer par-dessus ceux/celles qui s'opposent à ses propositions en utilisant toutes sortes de chantages, celle aux licenciements par exemple**. De plus on peut imaginer que l'expérimentation sera rapidement jugée positive par ceux qui l'ont imposée et généralisée.

Les accords qui s'imposent au contrat de travail. Il s'agit là d'une étape de plus dans les accords de « sauvegarde de l'emploi » puisqu'il sera possible d'imposer une augmentation horaire qui s'imposera au contrat de travail et sans augmentation de salaire, **ce qui signifie une baisse de la rémunération horaire**. Si le salarié-e refuse, il sera licencié pour motif réel et sérieux...

La médecine du travail est aussi attaquée via une réforme de l'aptitude. La visite médicale d'embauche est remplacée par une visite de prévention et la visite obligatoire tous les deux ans aussi. **Ainsi une bonne part des salarié-es ne verra plus de médecin du travail et, surtout, ceux-ci ne pourront plus faire le lien entre le travail et les affections subies de son fait**. De plus, le rôle du médecin du travail reviendrait à faire une sélection selon l'aptitude, ou pas, du-de la salarié-e à endosser tel ou tel risque...

Le droit de licenciement économique. Les possibilités de licenciements collectifs existent largement aujourd'hui. Il s'agit d'y ajouter une pierre en permettant aux entreprises de les engager sur la seule base des résultats d'activité en France, sans prendre en compte la situation internationale du groupe quand il y a des activités internationales. Si l'ajout annoncé de la possibilité du contrôle du juge est un minimum, cela n'empêchera pas les maquillages des comptes dans lesquels les patrons sont passés maîtres. Par ailleurs, en plus des accords de maintien de l'emploi, de nouveaux accords sont possibles sur le simple fait de « préserver » ou « développer » l'emploi, et **qui imposeront aux salarié-es qui refusent, non pas un licenciement économique, mais un licenciement pour motif personnel**.

La restructuration des branches professionnelles et la fusion des conventions collectives au nom d'une prétendue rationalisation vont permettre de rogner sur les droits existants. La mobilisation actuelle des salarié-es du secteur social en défense de la convention 66 est un exemple de ces enjeux pour la reconnaissance des métiers et qualifications et les droits dans le secteur.

Le Compte Personnel d'Activité (CPA) issu pour partie des négociations a été intégré au projet de loi. Il ne s'agit que d'une coquille vide en terme de droit pour les salarié-es même si une aide financière a été ajoutée pour les jeunes les plus en difficulté et pour les salarié-es non qualifié-es en terme de formation. **C'est aussi un risque de privatisation généralisée de la formation professionnelle et de piège emploi** car le projet offre aux entreprises privées une place de choix. Ce CPA ne répond en rien aux enjeux et se résigne au chômage de masse et aux licenciements. Il acte aussi une individualisation des droits.

Ce projet de loi à tout pour permettre une mobilisation importante, si les organisations syndicales qui refusent le projet de loi font campagne ensemble auprès des salarié-es pour expliquer ce qu'il y a dedans et à quel risque de les concerner très rapidement, à commencer par le temps de travail. Les capitalistes nous coûtent cher, et cela se vérifie encore quand il s'agit de nos droits ! Nous avons travaillé et allons continuer à le faire avec toutes celles qui y sont prêtes aux actions les plus larges contre cette remise en cause majeure. Dans le même temps nous porterons nos propres propositions et sommes déterminés à construire un rapport de force qui passera inévitablement par une grève interprofessionnelle à la hauteur des attaques.

Un emploi, c'est un droit ! *Un revenu, c'est un dû !*

3 questions à :

ZALIE MANSOIBOU

Coordinatrice chargée
de l'animation au MNCP

La convergence de vue entre gouvernement et patronat pour une révision drastique des droits des chômeur-euses, vous inquiète-t-elle ?

— Oui évidemment, l'efficacité de l'attelage « gouvernement-patronat » a de quoi inquiéter. D'autant que les pouvoirs publics ont une tendance à aller au-devant des propositions patronales, voir l'avant-projet de loi sur le code du travail El Khomri, car on ne le rappelle jamais assez, ce code du travail concerne aussi les chômeur-euses.

Et comment ne pas être scandalisé et ne pas dénoncer la façon dont les choses sont présentées. En effet, l'UNEDIC serait excédentaire si elle était restée à son activité principale : l'indemnisation, mais l'État lui a imposé autre chose que cette activité : le financement de la création d'entreprise et celui du budget de Pôle emploi à hauteur de 10%.

Alors que des médias s'attardent sur quelques fraudes qui ne représentent que 1% au niveau de l'assurance chômage, les projecteurs sont trop rarement dirigés sur la fraude d'employeurs sur les cotisations sociales évaluées à 20 milliards.

Nous devons rappeler ces faits oubliés par beaucoup, s'en servir dans notre argumentation pour éclairer l'opinion trop souvent abusée par une pensée néolibérale portée par des médias puissants, et enfin s'en servir aussi pour peser sur ceux/celles qui vont décider.

Quelles sont pour vous les revendications prioritaires sur l'Assurance chômage ?

— Le MNCP avec les autres mouvements de chômeur-euses : AC ! et l'APEIS et différents collectifs de précaires réclament un revenu décent pour tous les chômeur-euses alors que



photo : DR

beaucoup de ceux/celles-ci vivent avec un revenu en dessous du seuil de pauvreté (plus de 60 % des chômeur-euses vivent avec un minima social ou sans rien).

Mais une politique d'envergure dans ce domaine, portée par un gouvernement vraiment progressiste et dont l'action serait guidée par la justice sociale, se concrétiserait par la présentation d'une nouvelle loi au Parlement (après un travail préparatoire avec les organisations syndicales et de chômeur-euses) proposant un système unifié d'indemnisation de toutes les formes de chômage. Il est sans fondement et profondément injuste qu'existent à ce jour trois types de situations : les personnes indemnisées par l'UNEDIC, celles recevant un minima et celles qui n'ont rien. Nous défendons cette revendication fondamentale depuis plus de 15 ans.

Il faut se battre aussi contre le retour envisagé de la dégressivité. Ainsi, il ne s'agit pas de vouloir réduire une nouvelle fois les droits des chômeur-euses. Leur faire payer les déficits, le prix d'une économie qui marche sur la tête...

Nous savons tous que les contrats courts coutent très chers et que certains employeur-euses en usent et en abusent. Il est donc évident que le taux des cotisations sur ces types de contrats doit être largement augmenté. Il est temps aussi d'avoir le courage politique de taxer les dividendes des actionnaires pour financer le revenu de ceux/celles que le système exclu.

Par ailleurs, il n'y aucune raison que tous les chômeur-euses ne soient pas indemnisés dès leur premier jour de chômage. Le délai de carence n'a aucune justification si ce n'est de faire des économies sur le dos de ceux/celles déjà victimes d'une fin de contrat ou d'un licenciement.

Qu'attendez-vous des organisations syndicales en termes de mobilisation ?

— La question de la mobilisation est centrale, mais d'abord ce que l'on attend d'elles c'est qu'elles tiennent durant la négociation, qu'elles refusent la dégressivité et tout ce qui pourrait porter atteinte aux droits des chômeur-euses qui déjà s'amenuisent de plus en plus.

Pour l'instant, elles ont l'air toutes d'accord pour s'y opposer mais l'histoire nous apprend que certaines ont flanché et se sont ralliées aux positions patronales. Il faut aussi imposer une augmentation des ressources de l'UNEDIC (augmentation du taux de cotisation sur des contrats courts et la taxation des dividendes des actionnaires). Et, s'il s'agit de réduire les charges pour arriver à l'équilibre, il faut imposer un retour exclusif à l'action première de l'UNEDIC : l'indemnisation, en délést

le budget de l'UNEDIC de ses contributions au financement de Pôle emploi (rôle de l'État) et du financement de la création d'entreprise.

Oui, une mobilisation d'envergure est importante. Il faut que les négociateur-trices syndicales soient soutenus par une mobilisation des syndicats avec les mouvements de chômeur-euses et au-delà : les grands (et moins grands) réseaux associatifs qui dénoncent aussi un accroissement de la pauvreté dans notre pays.

Envisager ensemble des occupations de Pôle emploi ou d'autres instances, mais aussi d'autres types d'actions fortes, serait vraiment un objectif à la hauteur des enjeux en ne se contentant pas de rassemblements ou manifestations.

Sans cela, le rouleau compresseur néolibéral continuera ses dégâts, que cela soit au niveau de l'indemnisation des chômeur-euses mais aussi en faisant progresser l'idée du travail obligatoire des personnes aux RSA ou sur le droit du travail. **Les gens ont besoin de voir que ceux/celles qui sont censé-es les représenter et doivent défendre nos droits sociaux sont uni-es sur l'essentiel pour de nouveau adhérer et participer. La responsabilité politique est aussi dans le camp des défenseurs des droits sociaux.**

Je tiens tout de même à rajouter que s'il est important que les organisations syndicales se mobilisent, il en va de même pour les chômeur-euses et précaires.

Pour en savoir plus : <http://www.mncp.fr/site>

Salariés des TPE, d'associations ou du particulier employeur,
en décembre 2016 :

Des représentant-es Solidaires à élire !

Du 28 novembre au 16 décembre se déroulera le scrutin « relatif à la mesure de l'audience électorale des organisations syndicales auprès des salarié-es des entreprises de moins de 11 salarié-es ».

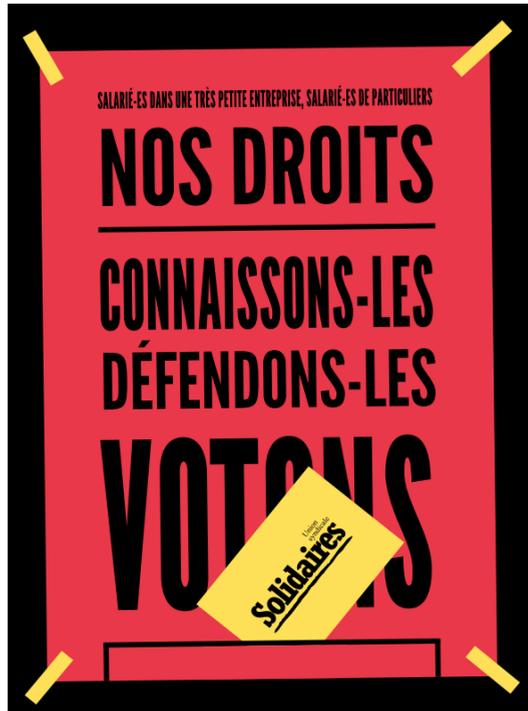
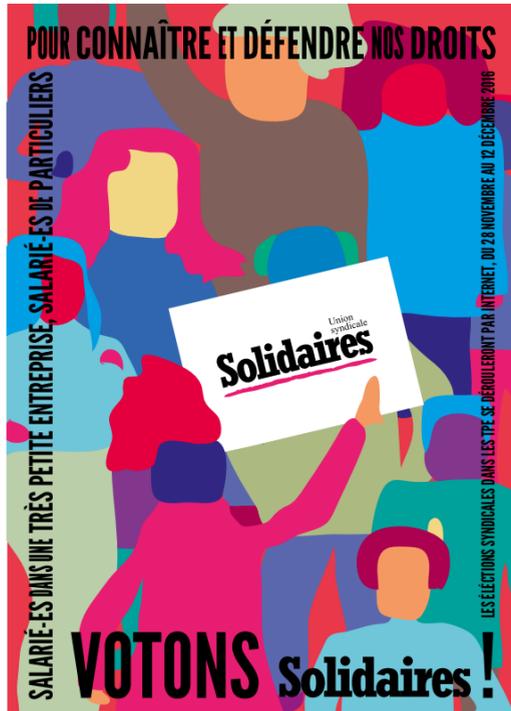


Image de la rédaction



Concrètement, cela veut dire que les 5 millions de salarié-es des Très petites entreprises (Tpe), des Très petites associations (Tpa) et du particulier employeur pourront choisir quel syndicat les représente le mieux, et élire des représentant-es syndicaux qui les représenteront à parité face aux employeurs dans les nouvelles Commissions Paritaires Régionales Interprofessionnelles (CPRI) qui seront mises en place au plus tard mi-2017. Ce vote sera également pris en compte dans le calcul de la représentativité interprofessionnelle et pour la désignation des futur-es conseiller-es prud'hommaux.

Avec SUD Commerces et Services, SUD Santé Sociaux, SNJ, Asso, SUD Culture, Solidaires Industrie, STPCOA... nous organisons déjà des salarié-es de ce secteur. L'Union syndicale Solidaires participera à ce scrutin, pour faire connaître ses propositions et rappeler que même dans les Tpe et les Tpa, les salarié-es ont des droits. Si dans ces structures, l'ambiance est souvent différente de celle qui prévaut dans de grandes entreprises, et que les rapports humains ne sont pas de même nature, le revers est que trop d'employeurs utilisent cela pour simplement exploiter un peu plus les salarié-es.

Que ce soit face à une gestion paternaliste, ou au contraire, face à un arbitraire le plus total, les salarié-es des Tpe/Tpa se retrouvent souvent en grande difficulté vis-à-vis d'employeurs qui profitent de leur isolement et de l'absence d'Institutions représentatives du personnel. Cela n'est pas une fatalité, et pour ces salarié-es aussi, le syndicat est un outil !

La campagne « élections TPE » concerne l'ensemble de Solidaires, de ses organisations et de ses adhérent-es. Solidaires mènera une campagne publique, avec des tracts, des affiches, des vidéos, qu'il faudra diffuser dans les gares, sur les marchés, dans les rues commerçantes ou les restaurants

inter-entreprises : les Solidaires locaux seront bien sûr en première ligne de cette campagne, mais toutes les organisations seront sollicitées. Et chacun-e peut agir : nous connaissons tous et toutes des salarié-es de Tpe/Tpa, dans notre famille, chez nos ami-es, ou dans notre vie professionnelle avec le recours de plus en plus fréquent à la sous-traitance. Discutons avec eux/elles, en leur présentant notre syndicalisme, en mettant à leur disposition le matériel que nous éditons pour leur permettre de connaître leurs droits et de les défendre. Soyons offensif-ves et imagitatif-ves !

Salarié-es des Tpe/TPA et du particulier employeur : nous avons des revendications !

Le salaire minimum doit être porté à 1700 euros net pour un temps plein.

Le travail du dimanche et de nuit doivent demeurer l'exception et être compensés, en temps et financièrement, de manière bien plus forte qu'aujourd'hui.

Le treizième mois doit être généralisé.

CDD, intérim, sous-traitance, temps partiel imposé et généralisé, etc. : il faut mettre fin à la précarité, imposer un statut du salarié-e qui garantisse à chacun-e le renforcement des droits tout au long de la vie.

Création de délégué-es adapté-es à nos secteurs d'activité et pouvant intervenir sur nos lieux de travail.

Renforcement des effectifs et des moyens de l'inspection du travail pour faire respecter la législation dans notre secteur.

Autorisations d'absences prises sur le temps de travail et payées, pour consulter l'inspection du travail et le syndicat.

infos solidaires



Une résistance renouvelée et opiniâtre

Plus de 50 000 manifestant-es le 27 février contre la construction de l'aéroport de notre Notre-Dame-des-Landes et près de 15 000 le 28 février à Barjac (Gard) contre les gaz de schiste et pour une loi d'interdiction ! Ils et elles sont venu-es de tout le territoire pour délivrer un message clair : abandonner les projets climaticides et d'exploitation sans limite des ressources naturelles pour se tourner résolument vers la transition écologique et sociale. Le succès des mobilisations lors de ce week-end donne un souffle nouveau face à l'état d'urgence climatique et à l'impasse des politiques économiques libérales.

Les utopiques 2016

Elles auront lieu à la Bourse du travail de Saint-Denis (93) les 17 et 18 mai. Le thème de ces journées sera celui de la démocratie. Plusieurs intervenant-es sont prévu-es : Sophie Bérout, sociologue, Laurence Blisson du Syndicat de la Magistrature... Une table ronde sur les modes d'action avec la Confédération paysanne, Joyeux bordel, un-e représentant-e de Tarnac, Annick Coupé, ATTAC... Un buffet festif, avec la troupe Jolie même en animation, est prévu au soir du 1^{er} jour. Trois scènes seront proposées par la compagnie NAJE dans le cadre du théâtre forum prévu le matin du second jour.

Chiapas

Publication et précommande du livre des Zapatistes : *Pensée Critique Face à l'Hydre Capitaliste* coédité par Solidaires. Ce livre est une contribution des Zapatistes au débat relatif aux résistances anticapitalistes à partir

de leur expérience de construction de l'autonomie depuis 20 ans. Nous demandons aux structures nationales et locales qui le souhaitent de précommander cet ouvrage, qui sera ensuite distribué en librairies, au tarif de 10 euros, sachant que tous les bénéfices seront reversés aux communautés zapatistes. Contact : chiapas@solidaires.org

Altermondes

En vue de la parution des prochains numéros, la rédaction a proposé à Solidaires notamment, sociétaire de la revue, de suggérer des articles. La commission internationale proposera une série de possibilités : la situation en Turquie et en Syrie, les enjeux du Forum mondial social de Montréal, la délégation en Palestine dans le cadre du Réseau européen des syndicats alternatifs et de base, la conférence Labor Notes à Chicago à laquelle nous participerons dans le cadre du Réseau syndical international de Solidarité et de luttes... Soutenez Altermondes, abonnez-vous : www.altermondes.org

Expressions solidaires

Journal bimestriel édité par l'Union syndicale Solidaires
Rédaction : 144 bd de la Villette
75 019 Paris

Téléphone : 01 58 39 30 20
Fax : 01 43 67 62 14
contact@solidaires.org

Directrice de publication :
Cécile Gondard-Lalanne

N° CPPAP : 1 008 5 05397
Dépôt légal : à parution

Imprimerie : Rotographie,
Montreuil-sous-Bois (93)



Graphisme : Atelier Du Bonjour