Avec la Cgt 04

L'action, C'est maintenant!

Sommaire



Interview de Patrick	6
Loriou : « Le conseiller du salarié	>>

Les	luttes	en	cours	

	1(0)
Le grand marché	70
Le grand mai	
transatlantique	

	d'humour		X
		9	5

Les travailleurs sont-	12
ils manipulés?	

Numéro du mois de juin 2014

Le bulletin de l'UD 04

Union Départementale Des syndicats CGT des Alpes de Haute Provence



EDITO

Egalitàri ensèn

En ces durs moments attribué notre journal d'un aussi joli nom provençal est un défi que nous devons relever « ensèn », vous verrez que même le correcteur Word essaie de le traduire et vous propose comme première solution ensemble.

Ce sera notre ensemble provençal avec pour vocation première de tisser ce lien social dont nous avons tant besoin et ou la participation active de tous est attendue, suscitée...

Cette participation, dans tous les processus de décision, regardent tous les salariés et nous devons agir pour une nouvelle culture qui dépasse celle traditionnelle des droits et des devoirs et impulser une culture de pouvoir et de responsabilité du monde du travail. Le lien social peut être vu de deux manières opposées : comme ce qui relie, permet de communiquer, de dialoguer; et comme ce qui ligote, entrave, étrangle, paralyse.

L'opposition entre ces deux faces illustre la dialectique entre liberté et contrainte, à l'œuvre dans toute société et comme cristallisée dans l'État. Mais cette relation entre démocratie et lien social est aussi celle entre la fin et les moyens, les seconds étant au service de la première.

Après l'analyse des événements de 68 et plus précisément depuis 1972 le patronat travaille les apparences de démocratie tout en élaborant des méthodes visant à casser le lien social, la cohésion, la solidarité entre les salariés

L'aboutissement de ce culte de l'opposition et de la division, couronné par l'individualisme roi est dans cette période critique illustré par la montée des idées fascistes.

Cette idéologie oppose frontalement égalité et liberté, pourtant, choisir un camp contre l'autre, c'est dissocier la trilogie des valeurs républicaines.

Un équilibre doit donc être trouvé entre liberté personnelle et protection sociale et cet équilibre relève du contenu de nos pratiques démocratiques.

Si le vote en est le mécanisme de base, il recèle des risques de dérive et d'accaparement, qui sont de l'ordre de l'égalité apparente.



Construire l'égalité en politique passe par la mise en œuvre de certains principes :

- l'importance de débats démocratiques approfondis qui permettent de gommer la distance entre citoyens et dirigeants,
- l'égalité des droits comme garantie d'exercice d'un pouvoir minimal et de la possibilité d'en exercer un plus grand,
- la complémentarité entre le vote, base du principe de représentation et le principe de participation qui permet la construction de l'édifice démocratique.
- Accès égal à l'éducation, la culture, le savoir, la connaissance...

En définitive, l'égalité en politique, c'est la citoyenneté active, principe selon lequel en démocratie, elle doit être distribuée non seulement au sein de la sphère politique mais aussi entre toutes les sphères.

Il nous faut donc un lien; un lien qui rassemble, qui tisse et raconte nos expériences communes, participe à la mise en œuvre démocratique d'une «politique de reconnaissance égalitaire» qui doit permette (surtout aux jeunes) de surmonter le risque de fragmentation, et l'inaptitude à former un projet de vie en commun et à le réaliser. Vouloir rassembler, c'est partager avec tous et particulièrement avec les jeunes qui perçoivent rarement « l'égalité » comme un enjeu d'avenir pour eux. Le sentiment exprimé est souvent celui d'une construction sans eux - voire contre eux.

Ce journal est le notre, notre fil de lumière ou chacun contribuera à son, à notre épanouis-sement, ou la force est collective et individuelle et ou chaque syndiqué, chaque salarié puisera l'essence de la solidarité et de la fraternité

Ensèn, esterluca, coumpeli, enleaia Alain Bard, SG CGT UD 04

Retour sur le 29ème Congrès de l'UD CGT 04

Les 24 et 25 avril 2014 s'est tenu le 29ème congrès de l'Union Départementale des Syndicats CGT des Alpes de Haute Provence. Nous tenons tout d'abord à saluer l'ensemble des camarades pour leur engagement, leur disponibilité et l'énorme travail fourni dans cette période. Notre congrès a été riche en débats, y compris contradictoires. Cela va contribuer à ce que dès demain nous poursuivions l'élargissement de la mobilisation et le travail engagé par notre UD.

Nous vivons une période difficile en pleine crise du système capitaliste que les gouvernements français, européens et le patronat par le MEDEF veulent faire payer aux seuls salariés. Le monde du travail ne doit pas subir les conséquences des politiques économiques dictées par les marchés financiers et des mesures d'austérités.

Nous ne pouvons pas être sur la gestion de la crise, nous, la CGT avons fait le choix au contraire de combattre l'austérité avec l'ensemble des travailleurs et décider de mener des luttes de partout où cela est possible pour une autre répartition des richesses créées par le travail et une prise de pouvoir des travailleurs dans leurs entreprises.

Sur la question de l'unité, les débats ont été riches et contradictoires. Nous avons des exemples fréquents qui démontrent que l'unité syndicale est réclamée par les salariés mais elle fonctionne souvent à la seule l'initiative de la CGT. Le syndicalisme rassemblé est une priorité pour la CGT. Cependant il est dépendant des réalités locales.

Sur la syndicalisation, le syndiqué acteur, auteur et décideur conduit toute notre activité de la construction des revendications aux luttes pour leurs satisfactions. Nous ne pouvons compter que sur nous même pour les construire, les populariser et les mener à bien . L'enjeu d'investir le lieu du travail par la construction ou la reconstruction de sections syndicales, au plus proche des salariés, doit être une de nos priorités car c'est bien là que l'affrontement capital/travail est le plus fort.



Sur les orientations du congrès, nous avons adopté les orientations et les décisions pour les 3 années à venir. Outre la nécessité de les mettre en œuvre, la question du débat avec nos syndiqués et les salariés est vitale pour toute notre union départementale.

Un autre moment fort de notre congrès fut l'inauguration de l'institut de l'Histoire sociale CGT 04. Il est indispensable de faire connaitre ce collectif dans toute la CGT tant à l'UD, que dans les syndicats et les UL. L'enthousiasme de l'ensemble des camarades est encourageant. Le fonctionnement et le renforcement de ce collectif nécessite l'implication de tous les syndiqués.

Il a été décidé de donner une priorité à la communication. La distribution de tracts, la discussion avec les salariés sur le terrain, dans les services ou sur les chantiers ne s'opposent pas à l'utilisation des nouvelles technologies de l'information, qui permettent une plus grande rapidité de l'information. Les deux sont complémentaires. Pour cela et afin de nous renforcer, le congrès a décidé de la mise en place d'un collectif communication qui a pour objectif de positiver notre image et de nous rendre plus visible. Un nouveau journal, un nouveau site internet et de nouvelles stratégies de communication sont en cours de réalisation.



INFO CONGRES

Sur les TPE (très petites entreprises), nous devons confirmer nos bons résultats. Les débats de notre congrès nous font apparaitre des axes sur lesquels nous devons travailler, comme par exemple dans les mouvements d'éducation populaire où nous pourrions sensibiliser les jeunes sur le rôle et la place d'une Organisation Syndicale. Mais nous pourrions également intervenir dans les CFA ou devant les CFA, pour sensibiliser les jeunes apprentis. Au niveau de nos UL et en lien avec les syndicats nous organiserons des formations au niveau de la fiche de paye par exemple.

Sur l'activité revendicative, les restructurations permanentes génèrent souvent des suppressions d'emploi, du stress, de la surcharge de travail. C'est une bataille à mener de front avec celle pour les salaires et la reconnaissance des qualifications, ce que nous faisons dans notre département. Cela permet de déboucher sur des luttes qui payent comme le démontrent les témoignages du congrès. C'est en partant de ces luttes que le syndicat va être plus sensible à l'interpro, et à la démarche de la CGT pour faire vivre les revendications de tous les salariés, gagner la bataille des idées, informer, être solidaire des autres salariés. C'est efficace pour la convergence des luttes indispensable à la défense des intérêts de l'ensemble des salariés.

Sur l'enjeu de la représentativité, les élections professionnelles aujourd'hui dans le privé et le public sont un enjeu pour tous les syndiqués.

La mutualisation des moyens pour la campagne électorale de la fonction publique décidée en septembre 2013 lors du Comité départemental doit se poursuivre et se renforcer. L'investissement de tous les syndiqués du département est indispensable afin d'améliorer nos résultats là ou nous sommes déjà implantés et organisés, et d'être représentatifs dans les lieux de travail ou nous sommes encore absents. Cet enjeu qui impactera toute la CGT a globalement été bien pris en compte dans notre département et permettra le renforcement de notre CGT.

A également été décidé de travailler prioritairement au niveau des jeunes en passant par les associations, notamment par la mise en place des formations par les UL sur le contenu de la fiche de paye. Des décisions ont également été prises allant dans le sens de travailler davantage en direction des cadres.

La lutte contre le racisme, la xénophobie est un engagement fort de notre congrès et de toute la CGT, qui passera par la lutte contre la pauvreté et l'exclusion, par la bataille des idées que nous devons absolument gagner pour aller vers une société solidaire, humaine et progressiste.









FORUM: Vosquestions-nos réponses !

Bonjour, mon fils vient de postuler pour un contrat emploi d'avenir, pouvez-vous m'en dire un peu plus sur ce type d'emploi que je ne connais que de nom?

La loi 2012-1189 du 26 octobre 2012 a créé les emplois d'avenir. L'emploi d'avenir a pour objet de faciliter l'insertion professionnelle et l'accès à la qualification des jeunes sans emploi âgés de seize à vingt-cinq ans au moment de la signature du contrat de travail. Il est nécessaire pour cela que ces jeunes soient sans qualification, soit peu qualifiés ou qu'ils rencontrent des difficultés particulières d'accès à l'emploi, La priorité est donnée à leur recrutement dans des activités présentant un caractère d'utilité sociale ou environnementale ou ayant un fort potentiel de création d'emplois. Les personnes bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé et remplissant ces mêmes conditions peuvent accéder à un emploi d'avenir lorsqu'elles sont âgées de moins de trente ans.

L'emploi d'avenir est destiné en priorité aux jeunes mentionnés ci-dessus qui résident soit dans les zones urbaines sensibles soit dans les départements d'outre-mer, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin ou à Saint-Pierre-et-Miquelon, soit dans les territoires dans lesquels les jeunes connaissent des difficultés particulières d'accès à l'emploi.

Les emplois d'avenir partent d'une bonne intention et permettent de faire jouer un rôle social aux établissements. Ce sont principalement des jeunes sans qualification qui sont concernés par le dispositif avec une aide financière de l'État à 75 % du taux horaire brut du smic dans le secteur non marchand pour des contrats à durée déterminée d'au moins 12 mois et d'au plus 36 mois. 150 000 contrats sont prévus sur 5 ans.

Nous sommes favorables à ces emplois d'avenir mais sous certaines conditions :

- * Ils doivent bénéficier d'une véritable formation qualifiante. Celui qui n'a pas de qualification doit s'élever d'un niveau. Et celui qui a déjà un niveau de qualification doit accéder à un niveau supplémentaire.
- * Au niveau du projet, il faut qu'il y ait un véritable suivi.
- * Au niveau de l'insertion dans l'emploi, il faut également qu'il y ait un suivi et que les jeunes ne soient pas lâcher dans la nature. Pour cela, il faut des moyens de suivi : tuteur, pôle emploi...
- * Ensuite, il ne faut pas faire du chiffre pour faire du chiffre. Il faut que cela corresponde à des emplois de qualité et il faut que les structures soient en capacité de les accueillir.

Donc, attention aux dérives !



Pour comprendre, lire tu dois!

Je travaille à l'hôpital des Mées, et je souhaiterais savoir si j'ai droit à des jours d'absence pour conclure un PACS?

Les fonctionnaires bénéficient d'autorisations exceptionnelles d'absence pour des évènements familiaux (article 45-6° de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986). Le PACS rentre dans ce cadre. Ainsi, la circulaire DHOS/P 1 n° 2001-507 du 23 octobre 2001 et la circulaire n° 002874 du 07 mai 2001 relative aux autorisations exceptionnelles d'absence et au pacte civil de solidarité précisent qu' "il convient de prendre en compte les demandes d'autorisation spéciale d'absence formulées par les agents publics partenaires d'un PACS dans les mêmes conditions que celles prévues pour les agents mariés par l'instruction n° 7 du 23 mars 1950 relative aux congés annuels et aux autorisations exceptionnelles d'absence."

Les agents publics pourront donc se voir accorder, à l'occasion de la conclusion d'un PACS, un maximum de cinq jours ouvrables, et en cas de décès ou de maladie très grave de la personne liée par un PACS, un maximum de trois jours ouvrables, sous réserve de l'intérêt du service.

Les textes précisent que les demandes d'autorisations exceptionnelles au titre d'un PACS, doivent être prises en compte dans les mêmes conditions que celles relatives au mariage de l'agent intéressé. En outre, il est possible de cumuler plusieurs absences exceptionnelles pour motif familial même après avoir conclu un PACS. Dès lors, l'agent a la possibilité de bénéficier de 5 autres jours ouvrables d'absence au titre de son mariage, postérieurement à ceux obtenus quelques mois plus tôt au titre de la conclusion d'un PACS.

UN POINT SUR LA LOI 2014-459 DU 9 MAI 2014 PERMETTANT LE DON DE JOURS DE REPOS À UN PARENT D'UN ENFANT GRAVEMENT MALADE

Un salarié peut, sur sa demande et en accord avec l'employeur, renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris, qu'ils aient été affectés ou non sur un compte épargne temps, au bénéfice d'un autre salarié de l'entreprise qui assume la charge d'un enfant âgé de moins de vingt ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants. Le congé annuel ne peut être cédé que pour sa durée excédant vingt-quatre jours ouvrables.



Le salarié bénéficiaire d'un ou plusieurs jours cédés en application du premier alinéa bénéficie du maintien de sa rémunération pendant sa période d'absence. Cette période d'absence est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté. Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début de sa période d'absence.

La particulière gravité de la maladie, du handicap ou de l'accident mentionnés au premier alinéa de l'article L. 1225-65-1 ainsi que le caractère indispensable d'une présence soutenue et de soins contraignants sont attestés par un certificat médical détaillé, établi par le médecin qui suit l'enfant au titre de la maladie, du handicap ou de l'accident.

Il est toujours assez consternant de constater que, quand certains députés redécouvrent le terme de solidarité, ce ne soit jamais des plus aisés vers les plus pauvres, mais toujours entre les citoyens les plus défavorisés.

La CGT s'oppose à tout dispositif qui dédouanerait l'employeur ou l'État de leurs responsabilités vis-à-vis des salariés. Il n'est pas concevable que le gouvernement ou les entreprises culpabilisent les salariés tout en les privant de leur droit au repos.

L'employeur a l'obligation de veiller à la santé et à la sécurité de ses salariés. Le droit au repos et à la santé sont des droits fondamentaux qui doivent être garantis.les salariés afin qu'ils renoncent « volontairement » à leurs congés pour des motifs beaucoup moins nobles.

Si, sous prétexte de solidarité, une loi remet en cause le droit au repos, une brèche serait ouverte pour la remise en cause de ce droit pour d'autres motifs qui n'auraient plus rien à voir avec l'altruisme. On imagine les pressions qui pourraient être exercées sur les salariés afin qu'ils renoncent « volontairement » à leurs congés pour des motifs beaucoup moins nobles.

Il existe aujourd'hui des dispositions dans le code du travail qui permettent aux salariés de s'absenter pour s'occuper de proches gravement malades... mais ces absences ne sont pas rémunérées. Or pour être effectif un droit doit s'accompagner de véritables moyens, la question est donc : quelle rémunération pour ces absences ?

Il serait plus opportun pour l'État et les parlementaires, non de réagir sous le coup d'affaires médiatiques parfois dramatiques, mais d'améliorer en profondeur les conditions de vie des salariés en favorisant l'accès à ces congés

La CGT dénonce une nouvelle fois la logique libérale et malsaine actuelle qui conduit à ce que l'on demande à chaque fois aux plus faibles de se sacrifier davantage.

La formation professionnelle : une priorité

- interview de Jean François Pellarrey -

u niveau de la région PACA, en Comité Régional, nous avons décidé d'essayer de mieux faire prendre en compte la problématique de la formation professionnelle et de son accès pour les salariés. Nous avons en place un collectif régional interprofessionnel sur la formation professionnelle, cependant, il nous être encore plus efficace.

Ensuite, nous sommes dans une période où nous savons que d'ici 2020 environ, il y aura eu à changer 50% des salariés, parce qu'avec le Baby Boom qui se

transforme en Papy Boom et en Mamy Boom, il va y avoir 50% des salariés et des patrons (notamment des artisans, des TPE et des PME) qui vont partir à la retraite. Il va donc falloir penser, si on ne veut pas mettre sur le système économique et social en grosse difficulté, à capitaliser les compétences, les qualifications et les savoirs nécessaires, pour pouvoir les rem-



Nous avons demandé à toutes les Unions départements de la région qu'au moins un représentants soit désigné pour avoir en charge les questions de formation professionnelle, et pas seulement la formation syndicale.

Et chaque UD enverront ce représentant dans le collectif interprofessionnel pour débattre de ces problématiques et être les relais au sein de leur département de cette démarche. Et dans ce cadre là, nous avons proposé à toutes les UD d'intervenir au niveau d'une commission exécutive mensuelle ou d'une réunion spécifique sur cette question de la formation professionnelle. Pour le département du 04, cette intervention se fera prochainement lors d'une commission exécutive. Il sera question de présenter le nouveau panorama de l'accès à la formation professionnelle des salariés suite à l'ANI du 14 décembre 2013 et à la loi du 5 mars 2014.

L'accès à la formation professionnelle, c'est quelque chose d'essentiel pour permettre aux salariés et aux demandeurs d'emploi, non seulement d'être adapté à la demande en matière de qualification, de savoirs et de compétences du monde du travail. Mais en même temps, leur permettre d'être plus indépendant et plus autonome dans la réflexion qu'ils doivent porter sur leur évolution et leur avenir professionnel, la formation étant l'un des moyens à leur disposition pour être acteur dans leur vie professionnelle.

placer parce que notre système éducatif ne peut pas proposer une telle quantité de savoir et de savoir faire pour permettre de combler le départ en retraite et en inactivité.

Donc, aujourd'hui que des patrons et qu'un pouvoir en place ne se préoccupent pas de ce problème là, avec ce que cela va représenter en termes de difficulté ou de mise en danger d'un tissu industriel, économique, d'activités, c'est totalement irresponsable.

Et à la CGT, on considère, que suite à l'ANI de décembre 2013 et à la loi de mars 2014, qui en deux mots, ne proposent qu'une chose, c'est de désengager le patronat de son obligation de financer la formation professionnelle, c'est suicidaire.

Et le fait que la CGT n'ait pas signé cet accord national interprofessionnel est lié à ce constat. On considère que réduire de 6% les obligations faites aux patrons de financer la formation professionnelle c'est aller dans le mur. Et tout cela, pour permettre au patronat de pouvoir alimenter la spéculation à travers la rémunération des actionnaires. Et qu'un gouvernement en place se permette d'accompagner cette démarche, c'est totalement irresponsable. La CGPME qui est une organisation patronale ne la pas signé également. C'est la première fois depuis l'ANI de 1969, qu'un ANI sur la formation professionnelle n'est pas signé par l'ensemble des acteurs.

<u>La rédaction</u>: Peux-tu nous parler des prochaines échéances électorales ?

Ghislaine: En décembre 2014, 5,2 millions agents de la Fonction Publique d'Etat, Hospitalière, Territoriale, voteront aux élections professionnelles CTE CAP, et en même temps. Les actifs et les retraités de la Fonction publique hospitalière et la Fonction publique territoriale éliront également les administrateurs-rices de la Caisse Nationale de Retraite des Affiliés des Collectivités Locales (CNRACL). Cette élection revêt un enjeu considérable. Voter CGT c'est concrétiser le refus des politiques de rigueur qui mettent à mal et démantèlent le Service Public.

<u>La rédaction</u>: Comment la CGT s'organise pour préparer ces élections?

Ghislaine: Selon 4 axes:

Au niveau confédéral :

La confédération s'engage dans cette campagne afin de construire ensemble un déploiement sur chaque territoire. En effet nous devons être dans une conception solidaire de cette bataille électorale, la faiblesse et les forces des uns détermineront l'influence de tous!

Au niveau fédéral:

Notre fédération Santé Action Sociale a mis en place un collectif de travail spécifique pour les élections. Le Comité National Fédéral des 12 et 13 décembre 2013 a lancé officiellement cette campagne électorale.

Recenser notre influence, faire connaître à l'ensemble des salarié(e)s, nos différentes campagnes revendicatives et nos propositions pour mettre à disposition des salarié(e)s, l'outil CGT et aider à la mise en place d'une campagne électorale d'envergure en lien avec la syndicalisation.

Au niveau départemental :

Dans le 04, le comité départemental réuni en septembre 2013 a décidé de créer un groupe de travail spécifique à la préparation des élections avec la participation de l'Union Départementale, des Unions Locales , des Unions Syndicales Départementales des 3 Fonctions Publiques, et de l'Union Départementale des Retraités. Nous avons réalisé un état des lieux des forces et des faiblesses, de l'implantation et de la représentativité de la CGT dans chaque secteur. Au vu des résultats de l'analyse et des débats, nous travaillons à l'élaboration d'une stratégie collective de déploiement. La CGT a obtenu de très bons résultats lors des précédentes élections professionnelles d'octobre 2011 dans les établissements de santé. Il nous faut maintenant confirmer la place de la CGT première organisation départementale.

Elections Fonction Publique 2014



Interview de Ghislaine Roussel,
SG USD Santé et Collectif élections

Au niveau local:

Un renforcement spécifique est mis en place pour élaborer des listes électorales dans chaque établissement.

<u>La rédaction</u>: Quelle est la différence par rapport aux précédentes élections ?

Ghislaine: Il s'agit d'un enjeu majeur pour toute la CGT pour mesurer à la fois son influence et sa Représentativité. C'est la première fois dans notre pays qu'un événement d'une telle portée se déroule. Dans le climat social et politique en crise, incontestablement, le résultat de ces élections sera un marqueur considérable.

<u>La rédaction</u>: Qu'est-ce qui a expliqué les bons résultats précédents ?

Ghislaine: La prise en compte des revendications des salarié(e)s, la réponse à leurs attentes, et la qualité du travail au plus près des agents ont permis de faire la différence. Nous réalisons un travail de proximité à longueur d'année, "sans clientélisme". La CGT se positionne comme le syndicat de tous les salarié(e)s.

Dans ce contexte difficile, le salarié(e)s comptent sur la CGT, le syndicat en capacité de les informer, de les préparer à leurs mandats, de les accompagner et de les défendre.

Entretien avec Patrick Loriou, Conseiller du salarié et responsable de l'UL CGT de Manosque

<u>La rédaction</u>: Peux-tu nous expliquer brièvement ce qu'est un "conseiller du salarié"?

Patrick:

Dans les entreprises dépourvues d'institution représentative du personnel (comité d'entreprise, délégués du personnel, délégués syndicaux) et dans les entreprises de moins de 11 salariés, le salarié convoqué à un entretien préalable au licenciement a la faculté de se faire assister lors de cet entretien par un conseiller du salarié. Celui-ci exerce sa mission à titre bénévole.

En cas de licenciement dans ces entreprises, la lettre de convocation à l'entretien préalable au licenciement (envoyée en recommandé avec accusé de réception ou remise en main propre contre récépissé) doit mentionner la faculté pour le salarié de se faire assister par un conseiller du salarié et préciser l'adresse des services ou la liste des conseillers du département est disponible.



Je suis conseiller du salarié, nommé par la commission exécutive de l'UD (Union départementale) CGT. Je fais partie d'une liste qui a été envoyé à la direction départementale du travail, et officialisée par la Préfecture au travers d'un arrêté.

J'interviens en cas de procédure de licenciement ou pour des entretiens en cas de rupture conventionnelle. Nous sommes habilités à faire des attestations sur tout ce qu'on a attendu, attestations qui peuvent servir ensuite si le salarié souhaite saisir les instances compétentes, c'est à dire les Prud'hommes.

<u>La rédaction</u>: Concrètement, comment se passe une journée type lorsque tu enfiles ta casquette de conseiller de salarié?

Patrick:

C'est un boulot d'écoute et d'empathie. Ce n'est pas évident pour quelqu'un qui a des problèmes ou qui va très mal de venir nous voir. Ce qui est très important, c'est le pré-rendez-vous. Moi; je tiens à voir les salariés avant d'aller à l'entretien proprement dit. Déjà, il faut récupérer tous les documents (contrat de travail, bulletin de salaire, convention collective...) et informations nécessaires pour que tout soit cadré quand on arrive chez l'employeur.

<u>La rédaction</u>: combien de cas traite l'UL de Manosque par mois?

Patrick:

Environ 7 à 8 cas par mois.

C'est pas énorme, mais c'est déjà trop à nos yeux au regard des difficultés rencontrés par les salariés.

<u>La rédaction</u>: Et ensuite, si la solution apportée par l'employeur ne convient pas salarié?

Patrick:

Le salarié revient me voir si le salarié est licencié pour des raisons qui ne lui conviennent pas du tout. On lui

fait une attestation sur tout qu'on a entendu lors de l'entretien l'emavec ployeur. Le salarié peut aller ensuite au Prud'hommes s'il le souhaite. Nous avons un peu moins de 10% des dossiers qui vont aux Prud'hommes.



Hôpital de Manosque : une action forte en symbolique qui a montré la détermination du personnel pour assurer un service de qualité

Une dégradation des conditions de travail sans précédent a mis le feu aux poudre au sein de l'hôpital de Manosque...une pilule de trop pour un personnel à bout de souffle.

« Des personnels incompris, ce sont des soins compromis » pouvait-on entendre durant 4 « vendredis de la colère » (avec une centaine de personnes lors des 2 dernier rendez-vous). A la demande des salariés, la CGT a pris la tête du mouvement de contestation obtenant 4 revendications sur 6 dont l'arrêt des discriminations pour les femmes enceintes. Mais la direction n'a pas cédé sur la suppressions des temps partiel à 80% impactant la situation professionnelle et personnelle de 114 agents. La CGT et les salariés ont décidé de ne pas s'arrêter là et de constituer une délégation pour rencontrer le Maire de Manosque et la direction de l'ARS (Agence Régionale de Santé).



Hôpital des Mées : salariés et la CGT en colèm

Les salarié-e-s de l'hôpital des Mées et le syndicat USDS CGT se sont réunis en Assemblée générale au mois de mai 2014. Ils, elles luttent contre la réorganisation du travail sans consultation préalable du CHSCT. Ils, elles interpellent les élus, la tutelle, l'Inspecteur du Travail, le Médecin du Travail, et portent une motion devant le Comité Technique d'établissement la Commission Médicale d'Etablissement et le Conseil de Surveillance.

Par souci d'économie la Direction met en place une nouvelle organisation qui occulte complètement le bien-être des personnels et la qualité de la prise en charge des patients.

La bien-traitance pour les résidents et les personnels, les soins, l'écoute, le respect de leur qualité de vie en institution, l'accompagnement au repas, l'hygiène des locaux...ne peuvent s'entendre qu'avec des effectifs adéquats et une organisation adaptée.

Les salariés réclament la tenue d'un CHSCT extraordinaire et l'ouverture de négociations sur ces questions de réorganisation du travail. Il en va de la responsabilité de l'administration de l'hôpital, de Mesdames Messieurs les médecins, directeurs, élus et tutelle de garantir une réponse de qualité aux besoins de nos anciens afin d'humaniser au maximum cette dernière tranche de leur vie et de leur apporter tout le confort physique et psychique auquel ils peuvent prétendre.

La CGT se mobilisera de toutes ses forces pour défendre les intérêts des personnels et des patients !

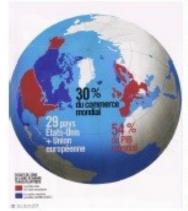
Journée d'action du 15 mai :

400 manifestants se sont rassemblés à Digne les Bains pour dénoncer la dégradation de leur condition de travail et la baisse continue de leur pouvoir d'achat.

De nombreux manifestants ont pris la parole pour dénoncer les attaques incessante contre les droits et le statut des fonctionnaires, et de manière générale, contre l'ensemble des travailleurs, des chômeurs et des retraités.

Une délégation a été reçu à la préfecture pour pousser un cri d'alarme contre cette politique d'austérité nationale se traduisant localement par des politiques de ressources inhumaines où les personnels et les usagers n'auraient plus leur mot à dire. La CGT refuse de se laisser enfermer dans cette fatalité et appelle les salariés et les citoyens à la mobilisation!

Les enjeux du Grand Marché Transatlantique



Dans l'opacité la plus totale, les États-Unis et l'Union Européenne ont entamé les négociations en juillet 2013 en vue de conclure un accord de libéralisation du commerce et de l'investissement.

Ce "Trans-Atlantique Free Trade Area" (TAFTA) serait l'un des accords de libre-échange et de libéralisation de l'investissement les plus importants jamais conclus englobant la moitié du PIB mondial et le tiers des échanges commerciaux.

Sous couvert "d'harmonisation progressive des réglementations et de la reconnaissance mutuelle des règles et normes actuelles",

il vise à "libérer les marchés" en éliminant toutes les barrières douanières et surtout en harmonisant vers le bas toutes les normes sociales, sanitaires, alimentaires, environnementales...

C'est le Parlement européen qui aura le pouvoir d'adopter ou de rejeter cet accord, qui pourrait être conclu dès 2015. Dans ces conditions, la question devient l'un des enjeux principaux des prochaines élections européennes.

Mais alors, pourquoi les termes de la négociation sont-ils totalement secrets ? Pourquoi le gouvernement se tait ? Pourquoi peu de candidats à l'élection européenne en parlent ?

La réponse est donnée par François Hollande lorsqu'il déclare "Nous avons tout à gagner à aller vite. Sinon nous savons bien qu'il y aura une accumulation de peurs, de menaces, de crispations".

Quel terrible aveu! Quelle négation de la démocratie!

Raison de plus pour que chacune et chacun de nous s'en empare!

Qu'est ce qui se cache derrière ce texte que la Commission européenne et les gouvernements refusent de mettre à disposition du grand public ? D'où vient ce projet ? Qui est à la manœuvre ? Au service de qui ? Les dirigeants européens et américains ne tentent-ils pas de mettre au point un système assurant la toute puissance des firmes multinationales au détriment des États et des populations?

Autant de questions qui ont été abordées le 17 mai à Sainte-Tulle lors d'une conférence débat qui en appellera d'autres !!!



Sont d'ores et déjà partie prenante du collectif STOP TAFTA 04 : Age de faire-ESSE, Amis de l'Humanité, Assemblée Citoyenne du Bassin Manosquin, ATTAC 04, Café Repaire Château-Arnoux, CGT 04, Confédération paysanne, CRIP Forcalquier, EELV 04, Ensemble 04, FCPE 04, FSU 04, Laïques et UFAL, Ligue des Droits de l'Homme Manosque, Maintenant la Gauche 04, Mouvement de la Paix, Nouvelle Donne 04, NPA 04, PCF 04, PG 04, Roosevelt 04, Voie Prolétarienne...

Nous communiquerons régulièrement fur ce thème pour notre avenir et celui de nos enfants

La compétitivité: jusqu'où?



Deux chefs d'entreprise discutent :

- Comment fais-tu pour que tes employés arrivent toujours à l'heure au boulot ?
- C'est très simple : 30 employés et seulement 20 places de parking...

Tant que mes chefs font comme si je gagnais beaucoup, je fais comme si je travaillais beaucoup

- Chef, pourrais-je quitter le bureau trois heures plus tôt, pour pouvoir aller faire du shopping avec ma femme ?
- Il n'en est pas question!
- Merci, chef. Je savais que vous ne me laisseriez pas tomber.

- Durant, cela fait la quatrième fois que vous arrivez en retard cette semaine. Que dois-je en conclure ?
- Que nous sommes jeudi, chef!

Le chef hurle à sa secrétaire :

 - Qui vous a dit que vous pouviez vous permettre de ne rien f..., sous prétexte que je vous ai embrassée quelques fois ?

La secrétaire (en se marrant) :

- Mon avocat!



On ne cesse de prendre on les empêche de vail n'est pas rémunéré à de l'argent dans les poches des salariés, consommer, de subvenir à leurs besoins, et leur traleur juste valeur.

La part des salaires dans ce qui est produit aujourd'hui est plus faible que dans les années 1950.

La part des salaires dans la valeur ajoutée baisse d'année en année, et inversement la part des profits ne cesse d'augmenter. Quand un patron nous dit qu'on lui coûte trop cher, c'est faux ! Il suffit de regarder les chiffres pour voir que c'est l'inverse qui se produit.

Le système le plus abouti du capitalisme moderne, ce sont les fonds de pensions. Alors qu'ils devraient être uniquement pour les salariés, ce sont les actionnaires qui en profitent. Il y a beaucoup d'argent dans les retraites, du coup cela attire de nombreux rapaces. Il n'y a jamais eu autant d'argent et pourtant, on presse de plus en plus les salariés, on leur demande de faire toujours plus d'efforts, et cela fait plus de 40 ans que certains milieux nous racontent que c'est la crise.

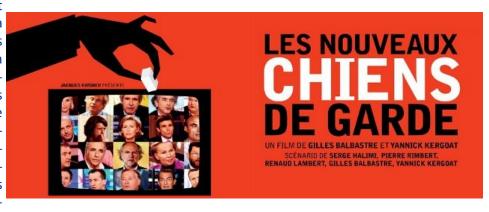
La crise a bon dos. On musèle les citoyens, on les montre du doigt et on les empêche de réfléchir. Comment ? En plaçant une quinzaine d'éditorialistes dans les principaux médias, au service de grands Lobbys. Ils nous expliquent à longueur de journée ce que nous devons penser. C'est un endoctrinement qui nous explique qu'il n'y a qu'un seul chemin (sur fonds d'idées d'économie libérale dissimulées).

A ce sujet, nous vous conseillons de regarder le film « Les nouveaux chiens de garde », sorti en janvier 2012, et disponible en DVD. Ce film explique la façon dont ce système est organisé. Ils se retrouvent dans des réunions dans des grands hôtels parisiens où sont présents journalistes, économistes, penseurs...c'est le « Le cercle ».

« Les nouveaux chiens de garde, fidèles à leur niche, justifient l'austérité pour le peuple et défendent les privilèges pour les riches. » Le film est tiré de l'ouvrage du même nom de Serge Halimi, paru en 1997 et actualisé en 2005, préfacé par Pierre Bourdieu.

Ce film passionnant et amusant, va au fond des choses, il dénonce la mainmise des médias dominants qui donnent l'illusion d'une liberté de l'information qui n'est ni libre ni informative. Son travail est de faire avaler au peuple la mondialisation, l'Europe et tout le démantèlement de l'Etat social. Il s'agit d'une manipulation totale du peuple.

En effet, les médias se proclament « contre-pouvoir », pourtant la grande majorité des journaux, des radios et des chaînes de télévision appartiennent à des groupes industriels ou financiers intimement liés au pouvoir. Au sein d'un périmètre idéologique minuscule se multiplient les informations prémâchées, les intervenants permanents, les notoriétés indues, les affrontements factices et les renvois d'ascenseur.



AGENDA DU MOIS DE JUIN ET PLUS

3 juin : manif nationale sur les retraites à Paris

10 juin : commission exécutive de l'UD à Digne les Bains 12 juin : journée sur l'égalité professionnelle à Montreuil

24 et 25 juin : formation pour les membres de la CE à Sainte-Tulle

26 juin : rassemblement devant la permanence du sénateur et distribution dans les entreprises

2 et 3 juillet : Assises des privés d'emploi à Montreuil

18 juillet : caravane des saisonniers (Manosque / Greoux les Bains, Moustiers Sainte Marie)