



## Edito

# ÉTÉ MEURTRIER

L'Union Départementale CGT du Cher est scandalisée par les bombardements et l'intrusion des forces au sol dans Gaza, qui ont déjà tué de nombreux civils, des dizaines d'hommes, de femmes et malheureusement d'enfants. Ces victimes de l'acharnement de l'Etat Israélien sont les conséquences du mépris et de l'indifférence de la Communauté Internationale. Nous condamnons fermement ces actes commis par l'armée Israélienne.

Les années de blocus insoutenable que subit la population de Gaza et les difficultés politiques, économiques et sociales qui en résultent, éloignent la perspective d'une paix juste et durable entre Palestiniens et Israéliens, ainsi que la réalisation effective de l'Etat palestinien.

La colonisation israélienne et l'accaparement des terres et des ressources palestiniennes se poursuivent à marche forcée. Le nombre de colons a doublé depuis 1993 pour dépasser un demi-million tandis que, géographiquement, les colonies continuent de s'étendre. Israël a transformé la bande de Gaza en camp d'internement à ciel ouvert : une occupation sans soldat. La nature du gouvernement Netanyahu, qui est le plus réactionnaire et le plus militariste de l'histoire d'Israël, aggrave la situation et éloigne les perspectives de paix.

Dans le monde et notamment dans les pays occidentaux, les citoyens ont été soumis à une couverture médiatique partisane, en faveur du pouvoir israélien, qui masque de façon particulièrement indigne la dissymétrie du conflit. Suite aux mobilisations en faveur de la paix, et en raison aussi de l'horreur des images des victimes de la guerre, dont des enfants, les médias semblent un peu évoluer dans leur communication ces dernières heures.

Le gouvernement Hollande-Valls soutient le gouvernement Netanyahu et participe à la propagande de guerre : c'est une posture politique en faveur des puissants. Nous dénonçons les sociétés multinationales, notamment celles qui ont leur siège en France, qui commercent avec Israël et font du profit sur fond de néocolonialisme. Il y a donc lieu d'exercer une pression économique

sur ces sociétés multinationales et sur l'Etat d'Israël. La recherche de la paix est à ce prix.

Avec de nombreuses autres organisations, l'UD CGT du Cher exige la paix.

Elle passe notamment par la mise en œuvre des frontières de 1967, par la reconnaissance de la Palestine comme Etat souverain, membre à part entière de l'ONU, et par la fin du blocus de Gaza. Nous soutenons les pacifistes, les syndicalistes, les artistes et intellectuels, les populations manifestant en faveur de la paix, partout dans le monde, y compris en Israël.

Dimanche 13 juillet, une manifestation a rassemblé des milliers de personnes dans les rues de Paris pour protester contre les bombardements israéliens sur Gaza. Des incidents ont éclaté en fin de manifestation, à proximité de deux synagogues, entre manifestants et militants de la Ligue de Défense Juive, organisation d'extrême droite déjà mêlée à des agressions contre des militants pro-palestiniens, et interdite en Israël.

Plusieurs témoignages font état de provocations en provenance de militants de la LDJ à proximité de la manifestation. Des accusations d'antisémitisme ont été faites, et certaines voix se sont élevées pour demander l'interdiction des manifestations de soutien au peuple palestinien.

Ces demandes ont été entendues par le Ministre de l'Intérieur qui a interdit certains rassemblements bafouant dans le même temps la liberté fondamentale du droit à manifester.

Ces interdictions ont provoqué stupeur et mécontentement, et ont instauré un climat de défiance voire de violence.

Dénoncer les crimes perpétrés contre les citoyens Palestinien ne peut et ne doit pas être assimilé à de l'antisémitisme.

Nous condamnons les provocateurs et ceux qui, au Proche Orient comme en France, travaillent à dénaturer en tensions religieuses ce conflit politique israélo-palestinien qui résulte de l'impérialisme israélien.

Sébastien MARTINEAU  
Secrétaire Général

## Sommaire :

Editorial : Eté meurtrier	P. 2
26 Juin : Audience auprès de Mme la Préfète	P. 3
Nexter : CCE 1er Juillet 2014	P. 4
Contre l'attaque du Centre Suzanne Masson	P. 5
Grève des Postiers : où en sommes-nous ?	P. 6
Conflit des Cheminots	P. 7
CESER du 18 Juin 2014	P. 8 - 9
Chronique juridique	P. 9
Association Albert Bourlon	P. 10
Pub MACIF	P. 10



## AGENDA

\*\*\*

### ASSEMBLÉE de RENTRÉE UD des Militants du Cher



**MARDI 16 SEPTEMBRE - 17 h 30**

**Salle Marcel Bascoulard  
Route de Guerry à BOURGES**

\*\*\*\*\*

*La Commission Exécutive vous souhaite  
de profiter de cette période de repos  
bien mérité.*

*Bonnes vacances à toutes et à tous.*



Union Départementale  
des Syndicats du Cher  
8 Place Malus  
18000 BOURGES  
Tél 02 48 21 24 79  
cgt.ud.cher@wanadoo.fr  
www.ud18.cgt.fr

## Jeudi 26 Juin 2014

# Audience à Madame le Préfet

Nous remercions Madame le Préfet de nous accorder cette audience.

Le gouvernement met en place la destruction des services publics, de la fonction publique ainsi que des solidarités sous le prétexte fallacieux de moderniser l'Etat.

Les missions, l'égalité d'accès et la continuité du service public ne sont plus que des références pour les discours officiels, les effectifs des fonctionnaires et leur statut sont considérés comme la seule variable d'ajustement pour les économies imposées par l'Etat, l'Europe et le patronat caché derrière.

En 20 ans, l'Etat a financé 372 milliards d'euros d'exonérations de cotisations patronales. Cela a-t-il permis de créer des emplois ? Non.

Pourtant l'équivalent de cette somme représente plus de 500000 catégories "C" par an sur la même période !

Dans le même temps, si en 1982, le salarié français travaillait 14 jours par an pour payer des dividendes aux actionnaires aujourd'hui c'est 46 jours.

Voilà à quoi a servi «l'abaissement du coût du travail» ! A ces exonérations s'ajoutent des aides diverses de l'état qui représentent 230 milliards d'euros par an.

Aujourd'hui le gouvernement, lui-même premier licencié de France, en remet une couche : Pacte de Responsabilité, Pacte de Solidarité à la demande du président du MEDEF qui dans un premier temps, va obtenir 50 milliards :

- 30 milliards d'euros de baisse des cotisations patronales "famille" d'ici 2016, seule source de financement des caisses d'allocations familiales et donc tarissement d'une source de complément de revenus pour les familles.

- 20 milliards d'euros de CICE, crédit impôt compétitivité emplois, pour les entreprises.

Pour financer cette hérésie, ces pactes entérinent les économies sur les finances publiques suivantes :

- 19 milliards par le gel du point d'indice des fonctionnaires jusqu'en 2017 avec réduction des effectifs.

- 11 milliards sur la gestion du système social avec entre autres une réduction du budget des hôpitaux.

- 10 milliards sur le dos des collectivités locales avec des conséquences sur la politique d'investissements de ces collectivités.

- 10 milliards encore sur le dos des assurés sociaux : réduction des prestations, des remboursements,...

Ces Pactes qui n'ont rien de responsables ou de solidaires sont des marchés de dupes et l'austérité n'est pas la solution.

La CGT a des propositions et des revendications très concrètes pour dire non à ces choix.

Une autre utilisation de l'argent est possible comme l'embauche immédiate de chômeurs partout sur tout le territoire pour des services publics de proximité efficaces qui répondent aux besoins d'aujourd'hui et qui anticipent ceux de demain.

L'augmentation généralisée des salaires est indispensable pour permettre à chacun de vivre au lieu de survivre et pour relancer l'économie !

Nous ne saurions accepter d'un pouvoir dit «socialiste» ce que nous rejetons sous un pouvoir de droite. Et nos syndicats CGT apporteront leur soutien aux actifs et retraités pour rejeter ces funestes choix de société.

## CCE du 1<sup>ER</sup> JUILLET 2014

# Le PDG annonce la privatisation de NEXTER et l'intégration de GIAT et KRAUSS MAFFEI dans une société commune dont le siège sera à l'étranger.

Le PDG de GIAT Industries, M.BURTIN, est intervenu ce mardi 1<sup>er</sup> juillet devant le Conseil d'Administration et le CCE pour informer les instances sur un dossier qu'il a qualifié de « projet structurel important », en préparation depuis des années selon ses dires, confirmant ainsi l'opacité entretenue sur les dossiers stratégiques au sein du Groupe.

Le projet en question porte le nom de KANT et constitue un accord préliminaire, portant sur la constitution d'une société détenue à 50/50 par GIAT Industries et d'une société représentant les 37 actionnaires familiaux de KRAUSS MAFFEI WEGMANN.

Dans cette société seraient apportés, 100% de NEXTER et 100% de la société KRAUSS MAFFEI. La signature de cet accord préliminaire a eu lieu le 1<sup>er</sup> juillet à 19h30.

**Pour mener à bien ce projet, NEXTER sera mis sur la liste des privatisations, l'Etat Français perdant le contrôle selon les termes de la Loi, puisqu'il ne détiendra plus que 50% de la société holding.** Mais combien demain ? Une fois la privatisation actée, l'Etat ne sera-t-il pas tenté de diminuer sa part dans le capital, comme il l'a fait à DCNS, par exemple ? La recherche de rentrée exceptionnelle inscrite à la Loi de Programmation Militaire peut le laisser penser.

**Cette société holding aura son siège situé à l'étranger, dans un pays tiers.** On peut présager que ce pays pourrait être les Pays Bas où le régime fiscal est plus attractif pour les entreprises.

**En clair, l'état lâche GIAT, et porte un projet qui favorisera, à terme, l'évasion fiscale.**

Voilà donc la belle arrivée (et on n'est peut-être pas au bout), après le changement de statut de GIAT en 1989, la filialisation du Groupe, la réduction drastique des effectifs et des sites.

Quant à l'objectif affiché : faire un leader de l'armement terrestre (c'était déjà le discours lors du changement de statut), mais le prix à payer n'est pas affiché.

Les deux entreprises sont toutes deux très peu duales et elles opèrent sur les mêmes secteurs, avec des matériels souvent proches VBCI/BOXER ou ARAVIS/DINGO. Elles sont bien souvent actives dans les mêmes régions du globe même si Krauss Maffei est mieux implantée que Nexter. **Deux entreprises de même taille (environ 3000 salariés chacune) avec des sites forts en Allemagne comme en France, chacune avec des sous-traitances, qu'il faudrait rationaliser.**

Bref, le projet présenté qui devrait aboutir d'ici neuf mois, pourrait bien être parsemé de larmes et de sang, malgré les discours qui vont se succéder pour vanter les mérites de ce meccano industriel et financier.

La CGT qui milite pour un renforcement du contrôle public des industries d'armement, pour préserver notre indépendance et notre souveraineté nationale, mais aussi pour participer à la ré-industrialisation du pays, ne peut accepter ces choix qui tournent le dos à l'emploi.

## La CGT appelle les salariés à ne pas laisser faire !

D'ores et déjà les organisations syndicales de GIAT Industries seront reçues au ministère par le cabinet du ministre le 8 juillet prochain.



Les syndicats CGT et SUD de l'Association Ambroise Croizat

## Contre l'attaque sans précédent du Centre Suzanne Masson

Le 21 mai 2014

Dans un contexte de politiques d'austérité, le Centre Suzanne Masson est directement menacé par les choix gestionnaires du gouvernement.

Depuis 2008, l'Agence Régionale de Santé a déjà obligé l'hôpital Pierre Rouquès à augmenter son activité de 50 %, à se restructurer et en 2013, à mutualiser ses dettes avec les 3 autres établissements pour éviter une cessation de paiement.

La logique de mise sous contrainte financière de l'hôpital Pierre Rouquès continue aujourd'hui par les attaques de l'ARS contre l'établissement de Suzanne Masson : l'ensemble associatif avec ses 600 salariés et ses activités sont menacés.

Les récents rapports de l'ARS sont révélateurs d'une volonté de remise en cause de l'établissement Suzanne Masson. Les deux rapports, celui du compte administratif de clôture 2012 comme celui de l'inspection de l'ARS, convergent : le Centre de rééducation professionnelle Suzanne Masson qui travaille à la réinsertion professionnelle des personnes en situation de handicap serait coupable d'être trop cher.

Alors, les préconisations et injonctions de l'ARS exigent des baisses conséquentes du budget et attaquent directement le salaire du personnel de Suzanne Masson en refusant un élément de l'accord collectif du personnel.

Pour illustrer leur intention, nous retiendrons trois éléments marquants de leur rapport.

*«D'engager un processus de convergence en minorant d'1 million d'€uros la dotation dès 2014».*  
*«Mettre fin à l'inscription du budget des avantages prévus par l'accord d'entreprise (Accord qui fêtera ses 40 ans en 2015)».*

*D'ores et déjà, le compte administratif de 2012 est révisé à la baisse de 565.000 €uros.*

Nous voilà face à un organisme gestionnaire censé servir la Sécu, qui instruit, qui inspecte et réfute ses propres accords antérieurs en définissant d'autres règles qui conviennent à justifier les nouvelles restrictions. Accepter cette pratique, c'est laisser libre cours à tous les dangers, dérives et dérèglementations pour les salariés de l'AAC et de tout le secteur médico-social.

C'est une politique du chiffre à court terme qui ne tient absolument pas compte du bénéfice de la réinsertion pour les personnes handicapées et pour la société tout entière.

Alors ce sont près de soixante dix ans d'expérience du centre Suzanne Masson qui seraient balayés d'un revers de main.

Les syndicats ne laisseront pas détruire ce savoir-faire.

\* Nous mettrons tout en œuvre pour éviter que les fondements même de la qualité de notre travail soient remis en cause.

\* Nous nous opposons à cette stratégie de démantèlement de l'établissement alors que des besoins croissants dans la réinsertion professionnelle ne sont toujours pas couverts malgré des constats établis depuis 1993.

\* Nous revendiquons la mise en place des moyens nécessaires pour nos missions à réaliser dans l'économie sociale et solidaire.

\* Nous refusons la baisse de nos salaires et tout licenciement.

\* Nous refusons de cautionner une politique d'étranglement qui condamne les bénéficiaires et les personnels.



## **GREVE D'AUBIGNY UNE MOBILISATION EXEMPLAIRE**

En ce 36<sup>ème</sup> jour de grève, lundi de la 6<sup>ème</sup> semaine, La Poste montre son vrai visage : le mépris, le dédain, l'arrogance, la provocation.

Il faut des femmes et des hommes courageux pour leur faire face !

### **UNE MOBILISATION SANS PRECEDENT**

Bien loin des batailles de chiffres de participation auxquelles nous a habitué La Poste, c'est bien une grève majoritaire, lourde, sans faille, reconduite à 100 % chaque jour, même après congés, jamais vue dans le Cher.

### **UNE GREVE IMPORTANTE !**

Une réorg comme un plan social !

- ▶ mise devant le **fait accompli** : un bâtiment pour regrouper 4 bureaux supprimés d'office, commencé **bien avant** les « négociations ».
- ▶ qui allonge considérablement les trajets domicile-travail, leur **dangerosité** et la **pollution**.
- ▶ qui **supprime 9 positions de travail** : par quel miracle ? On cherche encore les modes de calculs fumeux et dévoilés par plusieurs experts agréés.
- ▶ qui **organise la dissimulation des dépassements horaires** structurels à l'intérieur de la pause "méridienne", non rémunérée.

Le repos du facteur affiché par La Poste est un "écran de fumée" auquel personne n'est dupe.

### **DES ENCOURAGEMENTS DE LA FRANCE ENTIERE**

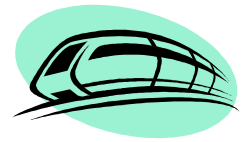
De partout, du département comme de la France entière, les postiers et d'autres professionnels sont aux côtés, et solidaires de « **celles et ceux d'Aubigny** » qui osent affronter, au nom de tous, les réorganisations néfastes de La Poste, pour notre santé, notre métier et le service public.

Pour toute solidarité financière et infos : Facebook « Greve facteurs Aubigny » ou chèques « solidarité Aubigny ».

CGT FAPT 5 bd Clémenceau 18000 BOURGES  
FOCOM 22 Rue Jean Chaumeau 18000 BOURGES  
SUD 186 Route de St Michel 18000 BOURGES

*Bourges, le 21 juillet 2014*

## MOUVEMENT des CHEMINOTS



**Le mouvement de grève des cheminots que la France a connu est un des plus puissants de ces dernières années. Il n'a pas permis pour autant de bloquer le gouvernement et sa majorité puisque l'Assemblée a voté la loi sur l'éclatement de la SNCF. Quel bilan ?**

Force est de constater que cette loi, adoptée à l'Assemblée Nationale le 24 Juin, fragilise le service public SNCF car les questions primordiales de la dette et du financement ne sont pas réglées. Même si nous notons que ce sujet ait été intégré, les amendements adoptés renvoient seulement à des promesses de rapport d'ici 2 ans sur la dette et d'éventuelles ressources nouvelles pour financer la régénération du réseau.

Tous les amendements sur le « Fret service d'intérêt général » ont été rejetés.

Sur la régénération du réseau, les contraintes budgétaires restent malheureusement la règle ce qui ne manquera pas d'engager le système ferroviaire français dans une impasse « austéritaire » remettant en cause la sécurité des circulations et des usagers.

Enfin, cette loi permet à l'avenir d'aller plus loin dans la séparation complète du réseau et du transporteur car nous sommes loin de l'intégration et de l'unicité que nous réclamions.

Mais au final, cette réforme favorise surtout la concurrence prônée par les libéraux, tant français qu'euro-péens. Alors que le projet initial comportait déjà de graves attaques pour la favoriser, de nouvelles dispositions démantèlent de façon ordonnée la SNCF. Le texte ouvre la voie du transfert des gares vers SNCF Réseau ou aux régions ou même d'une gestion privée (ou par une région) de certaines petites lignes voyageurs ou fret ou encore l'introduction de la liberté tarifaire des TER.

Une entreprise ferroviaire sans train, ni infrastructure se transforme en un prestataire de services. Cette attaque frontale issue de la volonté des régions démontre leur intention d'ouvrir l'exploitation de leur réseau à d'autres prestataires par appels d'offres. Cette loi fait passer les TER d'un service public national décentralisé à une régionalisation des transports ferrés dans le cadre de DSP (délégations de service public).

Cette action de grève était juste et utile et elle aura permis une prise de conscience nationale que l'avenir de la SNCF se jouait par cette loi à travers une réforme visant à libéraliser les rails français et à accentuer le désengagement de l'Etat sur l'aménagement ferroviaire du territoire.

### Quelles propositions faisiez-vous pour la SNCF?

Nos propositions portaient sur :

- Ø L'intégration du système ferroviaire public par une réelle unicité économique, sociale et technique et pour un retour à une entreprise intégrée.
- Ø Un financement public de la modernisation et du développement du réseau ferré par des ressources nouvelles dédiées aux infrastructures dans le cadre d'une politique ambitieuse d'aménagement du territoire et de transport alternatif à la route.
- Ø Que la dette issue de la création des LGV soit reconnue comme dette publique.
- Ø Une amélioration des conditions sociales et de travail pour l'ensemble des cheminots sur la base du statut et de la réglementation actuelle.
- Ø Le développement du transport de marchandises par rail, notamment la messagerie ferroviaire et le wagon isolé, dans le cadre d'une activité reconnue d'intérêt général.

Au regard du bilan ci-dessus, nous sommes donc loin de la réponse à la question que nous avons portée pendant 10 jours : De quel service public ferroviaire a besoin la Nation ?

### Quelles sont les perspectives?

Il reste à venir les déclinaisons sous forme de décrets d'application, d'accords d'entreprise et de la Convention Collective Nationale (CCN) de la branche avec le volet réglementation sur le temps de travail applicable à tous les cheminots.

Une bataille s'achève mais le combat ne fait donc que débiter.

C'est d'autant plus vrai que les revendications professionnelles (emploi, organisation de la production, conditions de travail,) qui faisaient également l'objet de la mobilisation demeurent.

La Direction SNCF a daigné nous recevoir seulement le 16 Juin, après 6 jours de grève pour tenter de nous convaincre que notre action était illisible, irresponsable et que les sujets d'entreprise n'étaient pas d'actualité.

En une phrase, la Direction SNCF nous explique : «Laissez-nous casser l'entreprise publique et on s'occupe de vous après !»

*Syndicat des Cheminots de Bourges*

## Un nouveau périmètre, pour qui ? Pourquoi ?

La CGT conteste la forme et le fond de cette réforme structurelle qui va durablement impacter les conditions de vie et de travail des salariés, actifs, en recherche d'emploi ou retraités.

Sur la forme, la CGT ne peut accepter l'opacité dans laquelle a été conduite cette réorganisation majeure des prérogatives respectives de l'Etat et des collectivités locales. Elle ne peut admettre qu'une nouvelle géographie affectant dans un premier temps les régions puis les départements soit dessinée sans que les organisations syndicales confédérales de salariés et plus largement la société civile soit consultée sur les objectifs poursuivis et leur traduction dans l'organisation des pouvoirs.

**“Était-il besoin de redécoupage pour renforcer le rôle, les compétences et les moyens des Régions ? D'autre part, nombre de Régions européennes sont comparables voire plus petites que les nôtres. Quelle force pour une région sans métropole ? Ce n'est pas parce qu'on fait de grandes régions qu'on leur donne de la puissance et qu'on répond aux besoins des populations ?**

(Si tu parles de métropole, je pense qu'il faut évoquer le fait que les métropoles concentrent les richesses, contribuent à l'inégalité des territoires sans répondre aux besoins des citoyens).

Alors que certaines Régions de taille comparable au Centre gardent leur périmètre, **un regroupement est proposé entre les régions Centre, Limousin, Poitou-Charentes, qui atteindrait 80 000 km<sup>2</sup>, 5 millions d'habitants et un PIB de 125-130 milliards d'euros. Rares sont les mariages à 3 qui marchent** ” Pas un géographe, un économiste, un historien ne trouvera un point commun pour fusionner la région centre avec le Limousin et le Poitou-Charentes, nous allons vers une région fourre-tout sans visibilité comme le dit JP Sueur.

Cette grande région imprécise et improbable, sans entité ni identité, n'est pas une bonne réponse à la question territoriale. Nous pensons qu'on pourra la faire évoluer, car elle ne répond pas aux flux économiques, migratoires, étudiants. Elle n'offre pas la garantie d'agir. On court le risque d'émiettement et de confrontation.

(Ce grand paragraphe peut prêter à interprétation. Devons-nous entrer dans ces considérations alors que nous vivons tous ensemble. S'en tenir peut-être au fait que les régions ne sont pas traitées équitablement par le gouvernement? En effet, pourquoi des régions avec deux départements et d'autres à 13 ?).

Sur le fond, la CGT considère que c'est le moyen d'une régression démocratique et sociale sans précédent. La CGT considère que l'Etat doit développer les filières industrielles et favoriser, sur tout le territoire, le déploiement de services

publics de qualité en termes de transport, de logement, de formation initiale et professionnelle, d'enseignement supérieur, d'innovation, de santé, etc.

La toute-puissance des nouvelles régions leur permettrait de s'affranchir de l'Etat, de nouer des contacts directs avec l'Union européenne qui deviendrait leur véritable tutelle et leur imposerait ses normes économiques, financières et sociales. Entre chaque région, s'instituerait une concurrence acharnée avec toujours les mêmes effets : toujours plus d'austérité pour le travail ; toujours plus de profits pour les puissances économiques et financières. La toute-puissance des régions c'est le règne de la concurrence généralisée ! Si efficace il y a...elle serait au bénéfice exclusif des possédants.

Pour brouiller les cartes avec le renfort des médias placés sous le contrôle des grands groupes, ils essaient de focaliser l'opinion publique sur le découpage des régions en occultant le fond de leur projet !

Pendant qu'ils essaient de faire diversion sur les éventuels découpages des régions, sur les refus de certains départements d'entrer dans cette cartographie, le peuple est (*dessaisi*) du fond du projet des gouvernants libéraux (*de*) l'UE et de son pouvoir de décision.

Pour les citoyens, cette restructuration institutionnelle serait un affaiblissement politique sans précédent : ils n'auraient plus de pouvoir ni sur leur pays -par l'affaiblissement de l'Etat central- ni sur leur commune, noyée dans une communauté d'agglomération-. Ils ne pourraient plus qu'espérer, très illusoirement- peser sur une structure régionale- qui serait directement articulée à une entité supra nationale omnipotente : l'Union européenne ! La commission européenne ne s'y est pas trompée : elle a déjà félicité le gouvernement Valls pour ce projet et l'a encouragé à le réaliser rapidement. (Prendre des mesures d'ici à décembre 2014 concernant la réforme territoriale, note la Commission Européenne dans les 7 recommandations).

Cette restructuration territoriale constituerait une terrible mutation de la société française : d'une République unitaire - fondée sur des valeurs de liberté, d'égalité et de fraternité- dans laquelle le peuple doit avoir le dernier mot- on sombrerait dans une jungle interrégionale dans laquelle les salariés, amputés de l'essentiel de la puissance de leurs suffrages, seraient soumis à une concurrence économique et sociale sans fin. **En termes de démocratie, difficile de faire pire !** Toute l'histoire nous le montre : quand la démocratie recule, les difficultés sociales du plus grand nombre s'accroissent... en même temps que la richesse des puissants !

**POUR LA CGT IL NE PEUT Y AVOIR DE DECISIONS LEGITIMES SUR UNE REFORME INSTITUTIONNELLE DE L'ETAT ET DES COLLECTIVITES SANS LA CONSULTATION DES CITOYENS.**

A compter du 1er juillet prochain, les salariés à temps partiel sont censés travailler, au minimum, 24 heures par semaine. Un principe toutefois assorti de nombreuses exceptions et possibilités de dérogation.

**L'arrêté d'extension du ministère du Travail n'est pas un gage de qualité de l'accord dérogatoire.**

Les règles du travail à temps partiel ont été profondément modifiées par la loi du 14 juin 2013 dite de «*sécurisation de l'emploi*». Mais pas nécessairement dans l'intérêt des salariés, comme on l'entend dire trop souvent. Présentée comme une avancée sociale majeure, la mesure phare du dispositif consiste à garantir aux salariés une durée minimale d'activité de 24 heures par semaine à compter du 1er juillet prochain. Mais de nombreuses exceptions sont prévues. Certaines tiennent au salarié lui-même, d'autres à l'employeur, d'autres encore à la date de conclusion du contrat de travail. De plus, les branches professionnelles sont autorisées à fixer une durée de travail moindre à condition de conclure un accord collectif étendu comportant des contreparties pour les salariés. Les négociations en cours et à venir sur le temps partiel dans les branches sont donc d'une importance cruciale pour obtenir de véritables avancées au profit de ces travailleurs – ou plutôt travailleuses – en situation de grande précarité (au moins 80% des salariés à temps partiel sont des femmes).

### Vingt-quatre heures de travail par semaine au minimum...

À compter du 1er juillet 2014, la durée de travail minimale pour les salariés à temps partiel est fixée à 24 heures par semaine, ce qui représente 104 heures mensuelles (151,67 heures x 24/35) ou 1 102 heures annuelles (1 607 heures x 24/35) (Art. L. 3123-14-1 à L. 3123-14-4 du Code du travail).

Cette durée minimale de travail ne sera toutefois applicable de droit qu'aux salariés dont le contrat de travail a été conclu après le 1er janvier 2014 (Art. 20-III de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale. Cet article a suspendu depuis le 22 janvier 2014 et jusqu'au 30 juin 2014 l'application de l'article L. 3123-14-1 du Code du travail qui fixe à 24 heures la durée minimale de travail hebdomadaire des salariés à temps partiel). Les contrats de travail conclus avant cette date sont soumis à une période transitoire, fixée jusqu'au 31 décembre 2015. Durant cette période, l'employeur peut refuser d'appliquer la durée minimale de travail s'il invoque l'«*impossibilité d'y faire droit compte tenu de l'activité économique de l'entreprise*» (Art. 12-VIII de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013).

Ce n'est qu'au 1er janvier 2016 que les 24 heures hebdomadaires seront applicables à tous, sauf exceptions prévues par la loi ou existence d'un accord de branche dérogatoire (voir paragraphes suivants). ... **mais des exceptions...**

La loi a prévu un certain nombre de cas dans lesquels une durée minimale de travail ne sera pas obligatoire :

=> pour les étudiants âgés de moins de 26 ans (Art. L. 3123-14-5 du Code du travail) ;

=> lorsque l'employeur est un particulier (Art. L. 7221-2 du Code du travail) ;

=> lorsque l'employeur est une entreprise de travail temporaire d'insertion ou une association intermédiaire et si «*le parcours d'insertion du salarié le justifie*» (Art. L. 5132-6 et L. 5132-7 du Code du travail) ;

=> lorsque le salarié en fait la demande, par écrit, pour l'un des deux motifs suivants :

– il doit faire face à des contraintes personnelles ; par exemple, un problème de santé imposant une activité réduite ou encore la présence de personnes en situation de dépendance au foyer (jeunes enfants, enfant ou conjoint malades, personnes âgées, etc.) ;

– le salarié souhaite cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale de travail correspondant à un temps plein ou au moins égale aux 24 heures hebdomadaires. Mais cette situation implique, en toute logique, que le salarié puisse justifier d'une ou de plusieurs activité(s) existante(s) au jour de la conclusion du contrat.

Nul doute que ces «*demandes*» individuelles de dérogations risquent, en réalité, d'être fortement suggérées par les employeurs. Quoi de plus facile que d'imposer un temps de travail réduit au salarié lors de l'entretien d'embauche ? Face à des demandes suspectes ou nombreuses, le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, peuvent intervenir. Ces instances doivent en effet être informées tous les ans du nombre de demandes de dérogation (Art. L. 3123-14-2 alinéa 2 du Code du travail). Les représentants du personnel peuvent également vérifier que l'employeur regroupe les horaires de travail de ces salariés sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes comme le prévoit la loi (Art. L. 3123-14-4 du Code du travail - cette condition de régularité ou de regroupement des horaires n'est pas applicable aux salariés étudiants âgés de moins de 26 ans, aux salariés du particulier employeur ou aux salariés d'entreprises temporaires d'insertion).

salariés étudiants âgés de moins de 26 ans, aux salariés du particulier employeur ou aux salariés d'entreprises temporaires d'insertion). Une question, non résolue par la loi de 2013 et sur laquelle devront se prononcer les juges : un salarié, à l'origine demandeur d'un temps d'activité réduit peut-il, au gré de l'évolution de sa situation, exiger un retour aux 24 heures ? Ce dispositif étant censé protéger le salarié, il nous semble logique que ce dernier puisse l'imposer, sous réserve d'accorder à l'employeur un délai raisonnable pour pallier des contraintes organisationnelles. En tout état de cause, un «*droit de retour aux 24 heures*» peut être négocié dans les accords de branche ou au sein de l'entreprise.

### et des dérogations possibles dans les branches professionnelles

Dans les branches professionnelles, il est possible de fixer une durée de travail minimale inférieure aux 24 heures prévues par la loi. Mais trois conditions sont posées :

=> il faut un accord collectif de branche étendu (*un accord de branche étendu est un accord ayant fait l'objet d'un arrêté d'extension de la part du ministère du Travail publié au Journal officiel ; l'accord de branche étendu s'applique à toutes les entreprises du secteur d'activité visé par le texte, qu'elles soient adhérentes ou non à une organisation patronale signataire de l'accord*) ;

=> les salariés doivent bénéficier «*d'horaires réguliers*» ou leur permettant de cumuler plusieurs activités pour atteindre un temps plein ou une durée d'activité au moins égale à 24 heures hebdomadaires (Art. L. 3123-14-3 du Code du travail) ;

=> Enfin, les horaires de travail des salariés concernés doivent être regroupés sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes (Art. L. 3123-14-4 du Code du travail).

Très clairement, les dérogations dans les branches ne sont donc possibles que si les salariés bénéficient en retour de réelles garanties de regroupement et de régularité de leurs horaires. Le but, ici, est d'éviter que des «*petits contrats*» de quelques heures ne les empêchent de compléter leur activité du fait d'horaires irréguliers et/ou disparates.

Dans un certain nombre de branches, des négociations sont en cours. Mais pour l'heure, seulement quatorze accords ont été présentés pour extension à la sous-commission de négociation des accords. Or, on l'a dit, pour être applicables, ces accords de branche doivent être étendus. Attention toutefois : l'arrêté d'extension pris par le ministère du Travail n'est pas un gage de qualité. On constate en effet que certains accords étendus ne comportent aucune contrepartie sérieuse au bénéfice des salariés. À l'image de cet accord conclu dans le secteur sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif qui prévoit des durées minimales de travail hebdomadaires différentes selon les catégories de personnel (10 heures 30, 7 heures, 2 heures, etc.). Aucune contrepartie n'est prévue dans cet accord, lequel se borne à mentionner que c'est à l'employeur qu'il revient d'organiser le regroupement des horaires, sans autre précision (CGT et FO se sont opposés à l'extension de cet accord conclu le 22 novembre 2013).

L'absence de mesures concrètes, ou de simples déclarations de principe rendent, selon nous, l'accord illicite et donc contestable devant les juges. Peu important qu'un arrêté d'extension ait été pris par le ministère du Travail.

### Non-respect de la durée minimale : quelles sanctions ?

Tout salarié embauché après le 1er janvier 2014 dont le temps d'activité est inférieur à la durée minimale de travail, peut, en dehors des exceptions légales ou dérogations conventionnelles, tenter un recours contre son employeur à compter du 1er juillet. Plusieurs options devant le juge :

=> demander qu'il soit fait injonction à l'employeur de respecter, à l'avenir, la durée minimale légale ou conventionnelle ;

=> obtenir une indemnité correspondant au manque à gagner sur la période passée (différence entre le minimum légal ou conventionnel et le nombre d'heures rémunéré) ;

=> voire, sous toutes réserves, demander la requalification de son contrat de travail en contrat à temps plein.

Pour un salarié dont le contrat de travail était en cours au 1er janvier 2014, les choses sont plus compliquées. Le refus de l'employeur d'appliquer la durée minimale de travail, refus théoriquement fondé sur «*l'activité économique de l'entreprise*» peut être contesté devant le juge. Ce dernier doit alors vérifier en quoi l'activité économique de l'entreprise rend impossible l'application de la durée minimale de travail au salarié concerné. Les discussions, dans ce cas de figure, porteront sur la compatibilité durée minimale de travail/activité économique de l'entreprise. Sans que l'on sache, pour l'heure, si l'employeur devra apporter la preuve de difficultés économiques ou démontrer une impossibilité liée à la nature de l'activité exercée par l'entreprise ou le salarié.



### PROTECTION DE LA MATERNITE

L'employeur ne peut pas rompre le contrat de travail d'une femme enceinte, pas plus qu'il ne peut la licencier pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat auxquelles elle a droit au titre du congé maternité, qu'elle en use ou pas, ainsi que pendant les quatre semaines suivant l'expiration de ces périodes (art. L 1225-4 du Code du Travail). Lorsque la salariée se trouve dans ces quatre semaines, l'employeur ne peut la congédier que pour faute grave ou impossibilité de maintenir le contrat (sans lien avec son accouchement). Sinon, le licenciement prononcé est nul.

La cour de Cassation vient de décider que si l'intéressée enchaîne sur des congés payés après son congé maternité, la période de protection est différée d'autant. En l'espèce, une femme dont le congé maternité s'était achevé le 7 septembre avait pris ses congés annuels du 8 septembre au 20 octobre. Le jour même de son retour dans l'entreprise, elle recevait une lettre de convocation à

l'entretien préalable. Selon l'employeur, la période « dite de protection relative » avait débuté à l'expiration de son congé maternité ; en somme, elle avait couru pendant les vacances de l'intéressée. A l'inverse, la Cour de cassation affirme que la période de protection de quatre semaines suivant le congé maternité est suspendue par la prise des congés payés, et que son point de départ est reporté à la date de la reprise du travail par la salariée. Le jour où la procédure avait été engagée, la jeune mère était donc protégée. D'où la nullité du licenciement pour motif personnel.

Décision logique si l'on se réfère à l'objectif de la période de protection relative : permettre à la salariée de se réadapter à son poste. Seul inconvénient : La cour de cassation s'abstient de préciser si la période des congés payés doit bénéficier de la même protection (ce qui pourrait signifier que la salariée peut faire l'objet d'un licenciement pendant cette période).

*Cass. Soc. 30 Avril 2014 n° 13-12321, Sté Foncia Groupe*

### FORMATION SYNDICALE

Le prochain **stage ECO CE** organisé par l'UD aura lieu du **24 au 28 Novembre 2014 à Bourges**.

D'ores et déjà inscrivez les militants(es) ayant effectué le stage de Niveau 1 et élus du Comité d'Entreprise.

Déposez les congés éducation auprès de l'employeur 1 mois avant, soit le 24 Octobre au plus tard.



### SOUVENIR Albert BOURLON

Une association, loi 1901, a vu le jour le 18 juin 2014. Elle s'appelle « souvenir Albert BOURLON ».

Son but est de rappeler le souvenir d'Albert BOURLON, cycliste berrichon de renommée nationale, homme à la vie exemplaire, pour que des rues, des lieux sportifs portent son nom, pour que soit rappelé son palmarès dans les médias et que des stèles soient érigées, sur le parcours de l'étape Carcassonne-Luchon et à Bourges.

« Bébert » fut un homme engagé, cégétiste. Il restera à jamais le recordman de la plus longue échappée des Tours de France (253 Kms en 1947). La piste du vélodrome du CREPS de la Région Centre porte son nom.

En 2014, le Tour de France doit rappeler son souvenir, justement sur la fameuse étape Carcassonne-Luchon. Une rue de Sancergues, son village natal, doit porter son nom.... D'autres actions sont prévues.

Rejoignez l'association. Cotisation annuelle : 10 €

Contacts :

J. Michel Pignero - 3 Rue Georges Bernanos - 18000 Bourges  
ou Michel Pinglaut - 15 Avenue Louis Billant - 18800 Villabon.



## LA MACIF VOUS ASSURE, LE SAVIEZ-VOUS ?

**Adhérez, militez : vous êtes protégés !**

**Être syndicaliste, aujourd'hui plus que jamais, c'est un engagement de tous les instants.** C'est pourquoi, quand vous choisissez de défendre les intérêts des salariés, nous sommes à vos côtés pour soutenir et sécuriser votre action militante.

**Les Organisations syndicales font confiance à la Macif depuis près de 30 ans** pour assurer l'activité syndicale de leurs adhérents et militants. Pourquoi pas vous ?

Quelle que soit votre mission, des contrats existent pour faciliter votre engagement militant.  
Contactez-nous : [partenariat@macif.fr](mailto:partenariat@macif.fr)

Credit Photo : Gerhard Linnefogel / Eyeseer

Document non contractuel. Garanties proposées sous réserve des exclusions mentionnées aux contrats.  
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 Pied de Fond - 79037 Niort cedex 9



**LA SOLIDARITÉ  
EST UNE FORCE**