

La CE de l'Union locale CGT Anancy réunie le vendredi 9 février 2018 a décidé de l'organisation d'une **Assemblée Générale de l'UL** qui se tiendra le

Vendredi 23 mars 2018
de 8h30 à 16h
lieu: Maison MALLAZ
44 route des Blanches - SEYNOD

sur l'ordre du jour suivant :

- 1- **Activité de l'Union locale**
 - 2- **Activité du Juridique**
 - 3- **Préparation du 23^{ème} Congrès de l'Union locale**
- et appel à candidatures au poste de Secrétaire général pour le prochain mandat.**

Tous les syndicats, et bases sont invités. N'hésitez pas, réservez dès à présent votre participation à l'AG et au repas du midi au : **04 50 45 56 56** ou par mail : **ulcgtnancy@wanadoo.fr**



L'Inroouge

CGT CGT CGT CGT

Information Mensuelle de l'Union Locale ANNECY & Env. et Rumilly

Bourse du Travail -12, rue de la République - 74000 ANNECY
Tél. 04 50 45 56 56 - ulcgtnancy@wanadoo.fr

SOMMAIRE

- Page 1 - Edito
- Page 2 - Ehpap
- Sous-traitance
- Page 3 - Cecon
- Epi2A
- Page 4 - CSE
- In Anancy Mountains
- Page 5 - Tefal
- Page 6-7 - Cafiero
- le Capital épisode 1
- Page 8 - Plan de Formation
- A.G. Union Locale

EDITORIAL

RIPOSTE SOCIALE !

La redistribution des richesses créées par **LE TRAVAIL** a toujours été l'enjeu principal du rapport de forces entre ceux qui possèdent les outils de production et le fruit du travail ... créé par celles et ceux qui n'ont que leur force de travail à vendre pour vivre !

Tout ce que les travailleurs ont gagné dans ce rapport de forces, ils L'ONT GAGNE PAR LA LUTTE, en s'organisant collectivement en syndicat et en utilisant la seule arme dont ils disposent, la grève générale ! Ce fut le cas pour, notamment, les congés payés (1936 et 68), les augmentations des salaires (+12% en 36, +35% du Smig en 68), la création des délégués du personnel (1936), de la section syndicale (1968), la journée de travail à 8h (1919 après des années de luttes), la semaine de 40h (au lieu de 48, en 1936) mais aussi la création de la Sécurité Sociale (1946), des Services Publics ... et le Droit du travail qui est également le résultat de ce rapport de forces ! **RIEN N'EST TOMBE DU CIEL ! TOUT A ETE GAGNE PAR LA LUTTE !**

D'ailleurs quand, dans ce rapport de force, le capital et ses patrons reprennent le dessus, c'est tout ce qu'ils ont gagné les travailleurs par leurs luttes qui est attaqué et repris par eux, grandement aidés en cela par les gouvernements de toutes sortes sous couvert de répondre aux directives émises par l'union européenne ... qu'ils ont eux-mêmes mis en œuvre !

C'est, dernièrement, le cas des lois Macron 2015, El Khomri 2016, des ordonnances Macron 2017 rien que pour le code du travail ! Sans parler des attaques frontales contre les salaires, la Sécurité Sociale, les Services Publics, contre les travailleurs privés d'emploi, les allocataires, les retraités et les étudiants ... **TOUT Y PASSE !**

Alors, pour inverser le cours de l'Histoire, et l'Histoire nous en montre les possibilités, une seule stratégie s'impose : **l'organisation massive des travailleurs et des travailleuses en syndicat, à la CGT et la construction du seul rapport de force qui fasse plier le capital : LA GRÈVE GENERALE ! ... RIPOSTONS !**

Le secrétaire à la communication,
Fabien Renneteau.



La Formation Syndicale CGT
Programme année 2018

Union Locale CGT d'Anancy et Environs
Bourse du Travail - 12 rue de la République - 74000 ANNECY
Tél. : 04 50 45 56 56 - Fax : 04 50 51 21 9
e.mail : ulcgtnancy@wanadoo.fr

Prix journée : 30 € pris en charge par le syndicat

THEMES	STAGIAIRES	DATE LIMITE DETACHEMENT	DATES
FSG1 (Formation syndicale générale niveau 1)	Syndiqués, élus	12 février 2018	Du 12 au 16 mars 2018
FANS (Accueil nouveaux syndiqués)	Syndiqués		A fixer en avril ou avant
Bilan étape retour FSG1	Syndiqués, élus	20 mars 2018	20 avril 2018
Ordonnances Macron	Syndiqués	18 avril 2018	18 mai 2018
Festival du Film Social Nuit de la Colère	Syndiqués	7 mai 2018	Les 7 et 8 juin 2018
FANS (Accueil nouveaux salariés)	Syndiqués	22 septembre 2018	22 et 23 octobre 2018
FSG1 (formation syndicale générale niveau 1)	Syndiqués, élus	19 octobre 2018	Du 19 au 23 novembre 2018
Fiche de paie / Durée du travail	Syndiqués	11 novembre 2018	11 et 12 décembre 2018

Nota :
- Des FANS seront organisés à la demande.

DEBUTER LES DEMARCHES ADMINISTRATIVES AU MOINS 45 JOURS AVANT LA FORMATION
→ Suite à la modification de la loi, contacter impérativement l'Union Locale pour vos démarches.



APPEL À LA GRÈVE DANS TOUS LES EPHAD

Les 117 jours de grève (victorieuse) aux Opaline de Foucherans auront mis en lumière la maltraitance institutionnelle que subissent chaque jour nos aînés ainsi que les conditions de travail de travail désastreuses auxquelles les salariés sont confrontés. Depuis, il ne se passe pas une semaine sans qu'un média rapporte des cas de maltraitance causés par le sous-effectif des équipes, l'épuisement professionnel des salariés qui doivent toujours faire plus ... (exemples parmi d'autres : les EHPAD consacrent en moyenne 5€ par jour pour les repas d'un résident, et ils ne bénéficient que d'une douche par semaine, parfois reportée à la semaine suivante, faute de personnel ...etc. ...).

Les accidents du travail sont 3 fois plus élevés que la moyenne dans le secteur de l'aide à la personne.

L'insuffisance des effectifs et des moyens dans les établissements accueillant des personnes âgées (Ephad) et dans les services d'aide à domicile est reconnue par tous. La réforme de la tarification introduite par la Loi vieillissement dit «ASV», qui va se traduire par des suppressions massives de postes, est unanimement rejetée.

Loin de répondre aux demandes de l'ensemble du secteur, le président de la République refuse de recevoir une délégation des signataires de la lettre commune du 19 octobre 2017 et du 7 décembre 2017.

Suite aux propos de la ministre de la Santé considérant que les difficultés des Ephad seraient dues à un «problème de management» et non uniquement à une question de financement, les organisations réunies le 14 décembre 2017 condamnent de telles déclarations qui ont pour objectif d'occulter la baisse des moyens alloués aux établissements.

C'est pourquoi les fédérations syndicales FO des services publics et de santé, CGT santé et action sociale, CGT des services publics, CFDT santé/sociaux, Unsa santé/sociaux et CFTC santé/sociaux, réunies le 14 décembre 2017, ont décidé d'appeler les personnels des établissements accueillant des personnes âgées et des services à domicile à une journée de grève nationale et de mobilisation le mardi 30 janvier 2018.

Cette grève a pour objectif d'améliorer l'accompagnement, les services et les soins envers les personnes âgées indissociables de l'amélioration des conditions de travail des professionnels, en exigeant du gouvernement qu'il réponde à nos revendications :

- **application d'un agent ou un salarié par résident, tel que prévu par le Plan solidarité grand âge ;**
- **abrogation des dispositions législatives relatives à la réforme de la tarification des Ehpads, contenues dans la loi du 28 décembre 2015 ainsi que le retrait des décrets d'application ;**
- **arrêt des baisses de dotations induites par la convergence tarifaire et par conséquent maintien de tous les effectifs des Ehpads y compris les contrats aidés, qui doivent être intégrés et sécurisés ;**

- **amélioration des rémunérations, des perspectives professionnelles et de carrières, dans le cadre du statut et des conventions collectives nationales.**

Enfin, ils réaffirment leur ferme volonté d'être reçus par Emmanuel Macron.

L'appel à la grève du 30 juillet a, du côté de la mobilisation, été un succès ! Plus de 400 manifestants, à Annecy ... LA LUTTE CONTINUE ... 30 janvier ... 1^{er} février ... et après ... comme aux Opalines, ce ne sera que par la lutte que nous gagnerons !



Sous-traitance pas bien propre !!!

La lutte des salariés du nettoyage dans les hôtels de Paris à Genève, en passant par Annecy et Marseille !

Le 19 octobre 2017 plus de 10 salariés d'Héméra, entreprise sous-traitante de propreté, employés par l'Hotel Inn de Clichy entamaient une grève afin de faire valoir leurs droits.

En effet, le groupe Intercontinental possesseur de l'hôtel, externalise au travers de la sous-traitance un grand nombre de tâches, en particulier le nettoyage des chambres. C'est malheureusement pratique courante pour les grands groupes hôteliers.

Au gré des changements de prestataire qui, pour remporter les marchés, cassent les prix, les cadences deviennent de plus en plus infernales, les heures supplémentaires ne sont pas payées, impossible de s'organiser au quotidien en raison des horaires qui changent d'un jour sur l'autre et selon le bon vouloir du prestataire... Tel est le tableau dressé par les intéressés. «la logique de sous-traitance est devenue une dérive que nous combattons», souligne C. Lévy, délégué CGT-HPE.

Afin d'alerter et de faire connaître cette grève entamée maintenant depuis plus de 100 jours, les grévistes ont entamé un tour d'Europe et de France devant les hôtels du groupe Intercontinental. Samedi 20 janvier, rendez-vous était donné devant ce grand hôtel de Genève, journée d'action que l'UL a soutenue avec quelques trop peu nombreux camarades CGT mais qui aura tout de même rassemblé une vingtaine de camarades Suisses et contribué à populariser ce conflit.

L'Union Locale d'Annecy et les salariés d'Elior qui travaillent au Best-Western d'Annecy sont en relation depuis de nombreux mois avec le syndicat CGT-HPE en particulier au travers de la lutte que ces salariés mènent également devant les tribunaux sur le même sujet de «délit de marchandage» et de «prêt illicite de main d'œuvre» afin de faire valoir leurs droits.

Après que leurs dossiers soient passés au Conseil des Prud'Hommes d'Annecy, le prochain rendez-vous de leur lutte contre Elior et le Best-Western d'Annecy se passera à la Cour d'Appel de Chambéry.

Dès que la date de l'audience sera connue, elle vous sera transmise afin que comme pour les employés de l'Hotel-inn, nous organisions leur soutien. Une caisse de solidarité a été ouverte à l'UL afin de soutenir nos camarades dans leurs démarches judiciaires.

De Clichy à Annecy, de Genève à Londres... popularisons la lutte et la grève de nos camarades du nettoyage pour faire reconnaître leurs droits et pour leur dignité !!

Connaissant le double caractère de la marchandise d'être à la fois une valeur d'usage et une valeur d'échange, on comprendra que la marchandise ne puisse naître que par l'opération du travail, et d'un travail utile à tous. L'air, par exemple, les prairies naturelles, la terre vierge, etc., sont utiles à l'homme, mais ne constituent pas pour lui une valeur, parce qu'ils ne sont pas un produit de son travail, et, par conséquent, ne sont pas des marchandises. D'autre part, nous ne pouvons fabriquer pour notre propre usage des objets qui ne pourraient être utiles à autrui : dans ce cas, nous ne produisons pas des marchandises ; et nous en produisons encore moins quand nous travaillons à fabriquer des objets qui n'ont aucune utilité ni pour nous ni pour les autres.

Les marchandises, donc, s'échangent entre elles ; c'est-à-dire que l'une se présente comme l'équivalent de l'autre. Pour la plus grande commodité des échanges, on convient de se servir toujours, comme équivalent, d'une certaine marchandise donnée : celle-ci sort, par là, du rang de toutes les autres, pour se placer en face d'elles comme équivalent général, c'est-à-dire comme monnaie. La monnaie est donc la marchandise qui, par habitude ou par sanction légale, a monopolisé la fonction d'équivalent général. C'est ce qui est arrivé chez nous pour l'argent. Tandis que, primitivement, 20 kilogrammes de café, un habit, 20 mètres de toile, et 250 grammes d'argent étaient quatre marchandises qui s'échangeaient indistinctement entre elles, aujourd'hui on dira que 20 kilogrammes de café, 20 mètres de toile, et un habit sont trois marchandises qui valent chacune 250 grammes d'argent, c'est-à-dire 50 francs.

Mais soit que l'échange se fasse immédiatement, d'une marchandise contre une autre, soit qu'il se fasse par l'intermédiaire de la monnaie, la loi de l'échange reste toujours la même. Une marchandise ne peut jamais s'échanger contre une autre si leurs valeurs d'échange ne sont pas égales, si le travail nécessaire pour produire l'une n'est pas égal au travail nécessaire pour produire l'autre. Il faut bien retenir cette loi, parce que c'est sur elle que se fonde tout ce que nous aurons à dire par la suite.

Une fois la monnaie apparue, les échanges directs, ou immédiats, de marchandise contre marchandise, cessent. Les échanges, dorénavant, doivent tous se



faire par l'intermédiaire de la monnaie : en sorte qu'une marchandise qui veut se transformer en une autre doit, d'abord, de marchandise se transformer en monnaie, puis de monnaie se retransformer en marchandise. La formule des échanges, donc, ne sera plus une chaîne continue de marchandises, mais une chaîne alternative de marchandise et de monnaie. La voici :

Marchandise – Monnaie – Marchandise – Monnaie – Marchandise – Monnaie.

Or, si dans cette formule nous trouvons indiqué le cercle que parcourt la marchandise dans ses transformations successives, nous y trouvons également indiqué le cercle parcouru par la monnaie. Et c'est de cette formule que nous extrairons la formule du capital.

Quand nous nous trouvons en possession d'une certaine accumulation de marchandises, ou de monnaie, ce qui est la même chose, nous sommes possesseurs d'une certaine richesse. Si à cette richesse nous pouvons faire prendre un corps, c'est-à-dire un organisme capable de se développer, nous aurons le capital. Prendre un corps, ou un organisme capable de se développer, veut dire naître et croître ; et, en fait, l'essence du capital repose précisément sur la possibilité d'obtenir que la monnaie prolifère.

La solution du problème : trouver le moyen de faire naître le capital, dépend de la solution de cet autre problème : trouver le moyen de faire faire à l'argent des petits, ou plutôt : trouver le moyen de faire augmenter l'argent progressivement. Dans la formule qui indique le cercle parcouru par les marchandises et la monnaie, ajoutons, au terme monnaie, un signe qui indique une augmentation progressive, en l'exprimant, par exemple, par un chiffre ; nous aurons :

Monnaie – Marchandise – Monnaie 1 – Marchandise – Monnaie 2 – Marchandise – Monnaie 3.

Voilà la formule du capital.

À suivre : chapitre 2 – «Comment naît le capital»



Dialogue

« SOCIAL »?



CHAPITRE 1

Marchandise, monnaie, richesse et capital

La marchandise est un objet qui a deux sortes de valeur : la valeur d'usage, et la valeur d'échange ou valeur proprement dite. Si je possède, par exemple, 20 kilogrammes de café, je peux, soit les consommer pour mon propre usage, soit les échanger contre 20 mètres de toile, ou contre un habit, ou contre 250 grammes d'argent, si, au lieu de café, j'ai besoin de l'une ou l'autre de ces trois marchandises.

La valeur d'usage de la marchandise est fondée sur les qualités propres de cette marchandise, laquelle est, en vertu de ses qualités, destinée à satisfaire tel de nos besoins, et non tel autre. La valeur d'usage de 20 kilogrammes de café est fondée sur les qualités que le café possède : qualités qui le font apte à nous fournir le breuvage que chacun connaît mais qui ne le rendent pas capable de nous vêtir, ni de nous servir de matière pour une chemise. Pour cette raison, nous ne pouvons profiter de la valeur d'usage des 20 kilogrammes de café que si nous éprouvons le besoin de boire du café ; mais si, au contraire, nous avons besoin d'une chemise, ou d'un habit, nous ne savons que faire de la valeur d'usage des 20 kilogrammes de café ; ou, pour mieux dire, nous ne saurions qu'en faire, si, à côté de la valeur d'usage, il n'y avait pas, dans la marchandise, la valeur d'échange. Il arrive que nous rencontrons une autre personne, qui possède un habit, mais qui n'en n'a pas besoin, et qui au contraire a besoin de café. Alors il se fait tout de suite un échange. Nous lui donnons les 20 kilogrammes de café, et elle nous donne l'habit.

Mais comment se fait-il que les marchandises, bien qu'elles diffèrent toutes entre elles par leurs qualités diverses, c'est-à-dire par leur valeur d'usage, puissent néanmoins s'échanger toutes entre elles en des proportions données ?

Nous l'avons déjà dit. C'est parce que, à côté de la valeur d'usage, il existe dans la marchan-

Abrégé du Capital de Karl Marx

de CARLO CAFIERO

L'Ire rouge, propose, à l'intention de ceux qui n'ont pas lu et pas le temps de s'attaquer au Capital - l'œuvre monumentale de Karl Marx, de publier sous forme de feuilleton l'intégralité de l' «Abrégé du Capital de Karl Marx» de Carlo CAFIERO.

Carlo CAFIERO (1^{er} septembre 1846 - 17 juillet 1892) est un militant communiste libertaire italien.

En 1877, Carlo CAFIERO participe au déclenchement d'une insurrection paysanne dans les montagnes du Matese, au sud de l'Italie. L'opération échoue et à 30 ans, Carlo CAFIERO passe 16 mois dans les geôles italiennes. Malgré les lourdes charges qui pèsent contre lui (conspiration contre l'État, subversion armée, destruction de propriété d'état, vol, et meurtre d'un carabinier et blessure d'un autre) et qui lui fait encourir la peine de mort, il va bénéficier de l'amnistie consécutive au sacre du nouveau roi Umberto I^{er}.

Durant sa détention, Carlo CAFIERO décide de rédiger un Abrégé du Capital qui paraît en juin 1879. Carlo CAFIERO pense que Le Capital éclipe tous les travaux intellectuels de l'époque. Carlo CAFIERO insiste sur l'aspect sociologique et historique du livre et sur les effets du capitalisme sur la paupérisation des masses à travers l'exemple de l'Angleterre utilisé par Marx.

D'après James Guillaume, Laura Marx confirmera que «son père considérait le travail de Carlo CAFIERO comme un très bon résumé populaire de sa théorie de la plus-value». L' «Abrégé du Capital», traduit en français en 1910 par James Guillaume a été réédité en décembre 2008 par les éditions Le Chien Rouge.

dise la valeur d'échange. Or, la base de la valeur d'échange, ou valeur proprement dite, c'est le travail humain nécessaire pour la production. La marchandise est procréée par le travailleur ; le travail humain est la substance génératrice qui lui donne l'existence. Toutes les marchandises, donc, bien que différant entre elles par leurs qualités, sont parfaitement identiques dans leur substance, parce que, filles d'un même père, elles ont toutes le même sang dans leurs veines. Si 20 kilogrammes de café s'échangent contre un habit, ou contre 20 mètres de toile, c'est précisément parce que, pour produire 20 kilogrammes de café, il faut la même quantité de travail humain qu'il en faut pour produire un habit, ou 20 mètres de toile. La substance de la valeur est donc le travail humain, et la grandeur de la valeur est déterminée par la grandeur de ce travail humain. La substance de la valeur est la même dans toutes les marchandises : il n'y a donc qu'à en égaliser la grandeur, pour que les marchandises soient, comme expressions de la valeur, toutes égales entre elles, c'est-à-dire toutes échangeables les unes contre les autres.

La grandeur de la valeur dépend de la grandeur du travail : en douze heures de travail, on produit une valeur double de celle qui est produite en six heures seulement. Donc, dira peut-être quelqu'un, plus un ouvrier est lent à travailler, par inhabileté ou par paresse, et plus de valeur il produit. Rien de plus inexact. Le travail qui forme la substance de la valeur n'est pas le travail de Pierre ou celui de Paul, mais un travail moyen, qui est toujours égal, et qui est dit proprement travail social. C'est le travail qui, dans un centre de production donné, peut être effectué en moyenne par un ouvrier travaillant avec une habileté moyenne et une intensité moyenne.



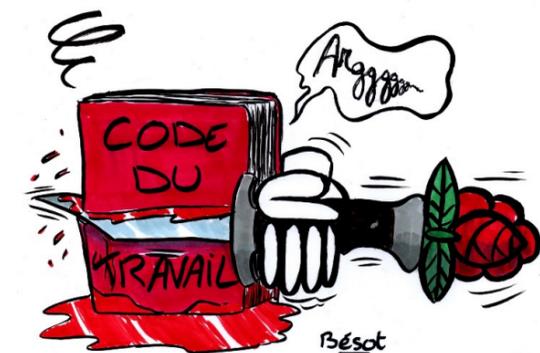
Quand une section syndicale CGT se crée chez CECCON, la répression tombe !

L'entreprise de BTP CECCON est bien connue des Annéciennes. En effet, celle-ci intervient de façon régulière sur l'ensemble des chantiers de la région, puisque c'est l'une des entreprises les plus fréquemment retenues par la mairie en particulier pour ses travaux de voiries.

Depuis plusieurs années, la CGT était absente chez CECCON qui n'a jamais vu d'un bon œil qu'elle s'y installe. Mais il y a quelques mois de cela, quelques salariés se sont rapprochés de l'UL afin de reconstituer une base combattive défendant les intérêts des salariés. En effet, les élus du CE actuel sous étiquette d'une autre organisation syndicale complaisante, sont rapidement tombés dans la cogestion avec l'employeur, oubliant qu'ils sont élus pour défendre les intérêts des salariés. C'est donc naturellement que des salariés de chez CECCON se sont tournés vers l'UL CGT afin de s'organiser pour contrer l'arbitraire patronal.

Mais dès la désignation de Laurent, notre camarade, en tant que RSS CGT (représentant de la section syndicale CGT), la répression s'est abattue sur lui. Provocations, menaces, pressions de toutes sortes sont exercées par la direction sur notre camarade. Mais ce dernier continue son combat sans faiblir pour faire respecter le droit et porter les revendications de ses collègues. Il résiste avec les soutiens de l'UL et en ayant convaincu une quinzaine de collègues de se syndiquer à la CGT.

TERRORISME EN FRANCE



Alors, la direction de CECCON, sentant la résistance s'organiser, va utiliser les grands moyens afin de se débarrasser de ce RSS CGT faisant trop bien son travail de syndicaliste. Elle engage une procédure de licenciement contre lui sous des prétextes fallacieux. Mais l'Inspection du Travail n'étant pas dupe de la manœuvre refuse son licenciement et confirme Laurent dans son rôle de RSS.

CECCON n'en reste pas là et fait appel de cette décision auprès du Ministère pour que la décision de l'inspectrice du travail soit cassée. L'Union Locale s'est engagée auprès de notre camarade, et après 5 heures passées dans les locaux de l'inspection régionale du travail à Lyon, et face aux représentants du ministère, nous sommes désormais dans l'attente de la décision qui validera ou non la décision de la DIRECCTE 74.

Tous derrière notre camarade !!!

Internalisation de la Propreté à l'Epi2a

L'Epi2a, établissement public intercommunal gérant 4 Ehpad sur le bassin annécien a, comme bon nombre d'établissements de ce type, externalisé plusieurs de ses activités afin d'augmenter leur rentabilité sans réelle préoccupation des services rendus aux personnes âgées qu'elles hébergent et encore moins aux conditions de travail faites aux salariés de ces sous-traitants.

En 2015, suite à un appel d'offres lancé par la direction de l'Epi2a (et donc sous couvert des équipes municipales d'Annecy, Argonay, Poisy et Meythet), l'entreprise ASN de Chambéry remportait le marché de nettoyage de ces 4 établissements. Pourquoi cette entreprise a-t-elle été choisie par la direction de l'Epi2a ?... pour de simples raisons financières, puisque ASN proposait de réaliser cette prestation à moindre coût. A aucun moment n'a été pris en compte la qualité de service qu'ASN apporterait aux résidents, et l'Epi2a a encore moins accordé d'importance aux conditions sociales et aux conditions de reprise qui seraient appliquées aux salariés concernés.

ASN, afin de pouvoir assurer cette prestation à moindre coût, a donc dès son arrivée utilisé des méthodes quasi mafieuses pour réduire ses coûts et sa masse salariale. Pressions, menaces, mensonges, ont été utilisés à l'encontre des salariés afin de leur refaire signer des contrats de travail en toute illégalité alors que leur contrat existant devait être simplement repris avec l'ensemble de leurs clauses contractuelles comme le Code du

Travail le prévoit. En faisant signer ces nouveaux contrats, ASN supprimait leur ancienneté, leur droit aux jours fériés, l'application de leur ancienne convention collective, etc... Un véritable hold-up perpétré par cette entreprise de nettoyage avec la complicité passive de la direction de l'Epi2a.

C'est donc naturellement que les salariés se sont rapprochés de l'Union Locale CGT d'Annecy afin de faire respecter leurs droits. Après plusieurs actions et plusieurs jours de grèves, elles ont réussi à faire valoir les clauses de leur contrat de travail initial.

Mais en tête de leurs revendications, venait la réinternalisation du nettoyage au sein de l'Epi2a afin de garantir une meilleure qualité aux résidents et de s'assurer au travers du statut de la fonction publique Territoriale de meilleures conditions de travail et la sécurisation de leurs emplois.

Aujourd'hui, alors que le contrat commercial sur le nettoyage arrivait à son terme, la direction a décidé de réinternaliser cette activité, reconnaissant enfin la légitimité de la revendication portée par la section CGT de ces Ehpad.

C'est une grande victoire de ces salariés qui n'ont jamais lâché leurs revendications, mais nous resterons particulièrement vigilants quant aux reprises au statut de nos camarades !



Les élections des représentants du personnel au comité social et économique (CSE)

L'obligation d'organiser des élections

Sachez-le vite

L'ordonnance du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise a modifié quelques dispositions importantes du droit des élections professionnelles, dont la période sur laquelle doit être calculé l'effectif de l'entreprise ou la détermination du nombre d'établissements distincts qui n'est plus un élément du protocole électoral. Pour l'essentiel, toutefois, le droit électoral antérieur à cette ordonnance n'a pas été affecté par cette réforme.

Désormais, un comité social et économique (CSE) est mis en place dans les entreprises employant au moins 11 salariés. Lorsque l'effectif est compris entre 11 et 49 salariés, les représentants du personnel sont des délégués du personnel ayant pour mission de présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives.

Dans les entreprises employant au moins 50 salariés, la mission de la délégation du personnel est élargie à celle qui était reconnue au comité d'entreprise avant les ordonnances Macron. Le CSE a notamment pour mission d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions de l'employeur.

Pour calculer ces seuils d'effectif, des règles précises de décompte tenant compte de la nature des contrats de travail et de la durée de travail des salariés, doivent être appliquées sur une période de 12 mois consécutifs, sachant que les salariés mis à disposition par des entreprises sous-traitantes doivent être inclus dans ces calculs.

Sauf accord prévoyant une durée de mandat des élus plus courte (2 ou 3 ans), l'employeur doit organiser des élections professionnelles tous les 4 ans.

Dans les entreprises ayant des institutions représentatives du personnel à la date du 23 septembre 2017, la mise en place du CSE devra intervenir au terme des mandats en cours lors du renouvellement de l'une des institutions existantes (DP, CE; CHSCT, DUP ou instance regroupée) et au plus tard au 31 décembre 2019. Des règles particulières sont prévues pour les mandats expirant entre le 23 septembre et le 31 décembre 2017 ou entre le 1^{er} janvier et le 31 janvier 2018.

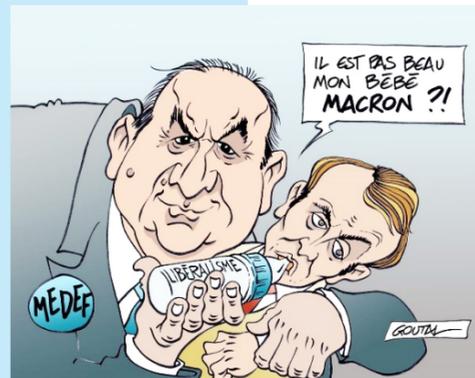
Dès à présent réservez votre participation à la journée d'étude organisée par l'Union départementale CGT 74 qui se tiendra le **Mardi 27 mars 2018** de 8h30 à 17h dans les locaux des Mutuelles de France à Meythet.

"... in Annecy Mountains..."

Dans le magazine de l'agglomération, le «Grand Annecy» N°3, de décembre 2017, il faut lire l'éditorial du président du Grand Annecy, Jean-Luc Rigaut : «**In Annecy Mountains**»: c'est désormais en ces termes que notre territoire rayonnera au-delà de ses frontières !... et les pages «Tourisme» 18 et 19, «Désormais, ce territoire parlera d'une seule voix»...

Il faut lire ces pages qui nous éclairent sur l'ambition affichée de déposséder les citoyens de leur territoire. Alors que communes, cantons - et bientôt départements - issus de la Révolution française, perdent leur essence et leurs compétences au plus près des gens, nous voici projetés dans un nouveau «territoire» «In Annecy Mountains», des bords du lac aux cimes des Aravis, du Plateau des Glières au massif des Bauges...

Après nous avoir dépossédés, de manière terriblement violente, de la démocratie de décider au niveau des communes, voilà qu'on nous impose de parler la langue de l'Empire, dans la négation complète de l'article II de la Constitution («la langue de la République est le français»)



et de la loi Toubon du 4 août 1994 («la langue française, élément fondamental de la personnalité et du patrimoine de la France, langue de l'enseignement, du travail, des échanges et des services publics»). Alors que le français est le premier service public de France et le lien du socle social déjà bien fragilisé dans notre pays, toutes sortes de décideurs politiques et économiques, dans une configuration générale de relégation systématique du français au profit du tout-anglais, choisissent de substituer le «business globish»

aux expressions françaises : c'est la stratégie «communication» des chasseurs de profits. Cette entreprise soustraite au débat citoyen par la réforme territoriale vise à instituer le Grand Marché Transatlantique avec sa langue des affaires et de l'entreprise, une «économie de marché ouverte sur le monde où la concurrence est libre et non faussée» (Maastricht).

Ces acteurs politiques et économiques locaux affichent très clairement leurs «ambitions internationales», un «pari audacieux». Les décideurs haut-savoyards veulent mettre la barre très haut pour que le «territoire» soit choisi par l'État comme «zone touristique internationale» à l'instar de celles déjà créées, à Paris, Nice, Cannes ou Deauville et où s'impose la déréglementation du travail, la caricature du «travailler plus pour gagner plus»... Les commerces peuvent y ouvrir les dimanches et jusqu'à minuit, sur la base de compensations salariales sans garanties de contreparties minimales pour les salariés... contreparties négociées au cas par cas...

Et pour arriver à leurs fins, les pouvoirs politiques et économiques sont prêts à vendre notre région comme une savonnette au travers d'«une marque d'attractivité territoriale» !

Dans ce contexte imposé de pensée et d'économie unique, d'uniformisation culturelle et de discrimination entre l'élite mondialisée et les dominés méprisés baragouinant le globish, la résistance organisée s'impose.

ÉCHOS DE LA LUTTE CGT À TÉFAL

ACCORD MODULATION DU TEMPS DE TRAVAIL À LA CUISSON ÉLECTRIQUE LES SALARIÉS CONCERNÉS DISENT «NON» !

Les 3 principaux syndicats de Téfal ont fait part de leurs revendications communes à la direction, avec notamment pour la CGT :

- L'horaire hebdomadaire en période basse à 30,80 heures par semaine sur 4 jours minimum au lieu de 20 heures sur 3 jours. Ce qui fait beaucoup moins d'heures à rattraper.
- La direction répond NON, elle préfère que les salariés soient redevables des heures pour que ceux-ci soient à l'entière disposition de l'entreprise (vous leur devrez de l'argent).
- 5 journées de 7h70 avec 5 heures le samedi
- La direction répond NON, elle préfère que les salariés travaillent jusqu'à 10 heures par jour.
- Le paiement de la majoration à 25% des heures supplémentaires.
- La direction répond NON, elle ne doit rien aux salariés, déjà qu'elle leur «donne» du travail... et que les salariés de production coûtent déjà assez cher comme ça.

La direction pourra modifier les périodes hautes et basses 7 jours avant, que deviendra la vie des salariés ?

Avec cette modulation nous rentrons dans l'ère du travail à la carte. Il sera impossible de planifier quoi que ce soit. Les salariés de la production de l'électro ne se voient pas travailler «à la chaîne» 9 heures voire 10 heures par jour, et vous ?

Depuis des années, la CGT demande des nouveaux produits avec des nouveaux marchés pour que vive la cuisson électrique, à chaque fois la direction dit qu'elle fait ce qu'elle peut.

Maintenant la direction aurait des produits à foison et des clients à la pelle dans les cartons, mais uniquement si l'accord est signé !

Ils veulent un accord de modulation pour l'étendre à tout le site de Téfal. Ils sont prêts à tous les chantages pour arriver à leur fin. Jusqu'à fermer le site plus tôt que prévu, et en incriminer les syndicats non signataires comme c'est l'habitude du patronat.

POUR LA CGT

- La modulation ne peut pas se résumer à «vous venez travailler quand on vous le demande».
- La modulation ne peut pas non plus se résumer à «La durée légale du travail est de 35 heures par semaine, sauf quand on vous demande de travailler un samedi». La direction voudrait pouvoir faire varier la durée hebdomadaire de 20 à 46 heures avec un délai de prévenance de 7 jours.



Toujours plus de précarité!



Lettre Ouverte à la Direction et aux représentants du personnel
Représentants des salariés ou pas : la CGT ne collabore pas au profit des actionnaires et au détriment des salariés

La direction se glorifie d'avoir eu un large consensus sur la signature de l'accord alors que l'ensemble du personnel de production a démontré son refus pour cette modulation. Ils ont montré leur désaccord en débrayant en masse devant la salle des négociations lors de la troisième réunion sur la modulation. Les salariés sont restés unis jusqu'à la fin de la séance malgré les tentatives d'intimidation du DRH.

Suite à nos consultations sur le terrain, les salariés concernés ont refusé la modulation du temps de travail et ont fait des propositions par le biais de la CGT, pour rendre cet accord acceptable, toutes ont été rejetées.

La direction nous parle de pérenniser le site de l'électro, pour la CGT cet accord est le début du travail à la carte, d'autres efforts (comme cela s'est déjà vu dans de nombreuses entreprises avant qu'elles ferment) seront demandés pour améliorer la compétitivité, comme la suppression du 13^{ème} mois, des RTT, etc...

La CGT estime que la modulation ne fera pas augmenter les commandes. Que seule une politique volontariste d'investissement pour développer des nouveaux produits sera pérenne pour l'électro, et surtout avec la volonté du Groupe SEB de garder la production en France, ce qui n'est pas gagné. Contrairement à ce que veut nous faire croire la direction du site.

La CGT est et sera toujours à l'écoute des salariés.

LA CGT NE NÉGOCIE PAS DES ACCORDS QUI PÉNALISENT LES SALARIÉS, LES CONTRAIGNANT À ÊTRE EXPLOITÉS AU DÉTRIMENT DE LEUR VIE PERSONNELLE ET DE LEUR SANTÉ.

L'ensemble des salariés de production a réitéré leur refus de cet accord en signant majoritairement cette lettre ouverte à la direction et aux représentants du personnel signataires !

POUR LA CGT, C'EST NON ! CAR NOS VIES VALENT PLUS QUE LEURS PROFITS !

