

La
fiche du mois
La Négociation
Annuelle
Obligatoire



« L'histoire sociale enseigne
qu'il n'y a pas de politique sociale
sans un mouvement social
capable de l'imposer. »

Pierre Bourdieu

Bonne Année

2022

www.transports.cgt.fr

Rien de concret ne pourra aboutir **sans les salariés et un rapport de force coordonné !**

SOS

Le 27 janvier
tous ensemble en grève et en
manifestation pour exiger des
augmentations de salaires !

la
cgt

➔ Une journée de mobilisation est prévue le 27 janvier 2022 à l'appel de l'intersyndicale CGT, FO, FSU, Solidaires, Fidl, MNL pour exiger des augmentations de salaires et défendre les emplois et conditions de travail.

La Fédération des Transports s'inscrit pleinement dans cette journée d'action en résonance aux revendications portées majoritairement par nos bases syndicales. Les appels à la grève sur la question des salaires et les conditions de travail se

multiplient en mettant en évidence l'accroissement des problèmes de mise à niveau des effectifs, au regard du manque d'attractivité de nos métiers. Durant ces derniers mois, l'inflation dérape alors que la grande majorité des salariés a connu une année blanche sur les salaires en 2021.

En parallèle, les négociations sur les minimas conventionnels dans les branches et secteurs d'activités de notre Fédération sont, par la volonté patronale, soit au point mort, soit n'ont pas encore débuté, alors que l'urgence se fait ressentir depuis la fin de l'année 2021.

Alors que les résultats financiers et les cours de la bourse

s'affolent, le patronat refuse de prendre en compte les besoins des salariés sur les rémunéra-

tions et, ce, dans la globalité de nos branches professionnelles. Ce manque de reconnaissance salariale contribue à la difficulté des entreprises à recruter et met nos métiers sous tension avec toutes les conséquences que nous subissons sur l'organisation du travail et les conditions de travail au quotidien.

➔ Ainsi, nous avons toutes les raisons pour nous mobiliser et il revient à l'ensemble de nos bases syndicales de prendre toutes les dispositions afin de permettre aux salariés de s'inscrire dans la journée de mobilisation du 27 janvier 2022.

Fabrice **MICHAUD** - Secrétaire Général





Activité du DÉCHET

Halte à la répression patronale à l'encontre du délégué syndical de LA REP !

Les représentants CGT veillent chaque jour aux intérêts collectifs des salariés. La liberté syndicale est fondamentale, c'est un droit humain constitutionnel reconnu et protégé.

L'action syndicale doit pouvoir s'exercer dans les entreprises librement et sans contrainte, afin de garantir pour tous des valeurs de justice, de démocratie, de solidarité et de progrès social. Il y a plus de 200 salariés à la REP.

Depuis quelques mois, le Délégué Syndical CGT fait l'objet d'une procédure judiciaire disproportionnée par rapport aux faits reprochés, sans tenir compte des usages en cours au sein de la REP depuis des années.

Le dialogue social prôné dans le Groupe ne doit pas être qu'un discours.

La Fédération des Transports CGT a décidé d'agir et d'apporter un soutien sans faille à ses représentants devant cette situation qui n'est malheureusement pas isolée au sein du Groupe.

Aujourd'hui c'est Ilyas qui est visé. Nous demandons à la Direc-

tion de mettre fin dès maintenant à la procédure (en cours auprès du Ministère du Travail), et de respecter la décision de l'Inspection du Travail.

La Fédération des Transports CGT a appelé les salariés à se mobiliser massivement et à apporter leur soutien à Ilyas en se rendant aux dépôts de REP Veolia. Ils ont répondu nombreux et se mobiliseront encore si la direction persiste.



Les salariés du déchet doivent pouvoir travailler en toute sécurité !

La Fédération a interpellé les Ministères du Travail et du Transport concernant les conditions de travail des salariés de la branche des Activités du Déchet.

En effet, soucieuse et attentive aux conditions des salariés la Fédération a demandé la tenue d'une réunion avec les organisations patronales, sous l'égide des Ministères, pour appréhender l'exercice des missions de ces travailleurs en toute sécurité. La multiplication des incidents liés à cette activité, exercée dans le flux des circulations urbaines, devrait conduire les Pouvoirs Publics à garantir davantage les conditions de travail et de sécurité de ces salariés. Sur la région Ile-de-France, la fin de l'année a été marquée par le décès d'

un salarié survenu le 13 novembre 2021

suite à un accident et un autre survenu

le 27 décembre 2021 à Gennevilliers

à la suite duquel le salarié a dû être amputé d'une jambe.

Le Gouvernement et les employeurs doivent prendre toutes les dispositions nécessaires pour que les travailleurs exercent sereinement et en toute sécurité leur activité.





TU REIMS

la CGT Transport du grand REIMS s'adresse aux salariés !

➤ Pour une gestion où chaque euro dépensé ira au transport et au service du plus grand nombre ... Ne lâchons rien !

La journée de grève de jeudi 18 novembre fut un réel succès avec une nouvelle fois, un nombre de grévistes à la hauteur de l'enjeu que nous portons tous. Nous vous remercions pour cette belle mobilisation. Le cortège de voitures vers la mairie ainsi que l'animation que vos militants avaient préparé ont été très remarquables. Nous avons ainsi pu suivre en direct le Conseil Communautaire.

La résiliation du **Contrat de Concession** a été votée à une très grande majorité. Ce Contrat était voué à l'échec depuis le début, et en ce qui nous concerne nous le dénonçons depuis plus de 13 ans. Donc, qu'il soit résilié, ce n'est pas le problème. Nous devons en faire une opportunité ! Nos inquiétudes, légitimes, ont toujours portées sur la suite, avec les futures décisions du **GRAND REIMS** quant à la reprise de notre entreprise et sous quelle forme de gestion. En ce qui concerne les salariés et la pérennité de leurs accords d'entreprises, l'intersyndicale attend vraiment autre chose que le simple respect du Code

du Travail (bien mince en l'occurrence). C'est bien là le cœur de notre lutte. Un Service Public de qualité où un euro de dépensé pour le transport ira au transport.

La Présidente de **GRAND REIMS** se laisse désormais à peine 4 mois pour définir le mode de gestion qu'elle présentera aux élus communautaires en Mars 2022.

➤ Notre bataille commence aujourd'hui et nous devons, au regard des précédentes mobilisations et des enjeux collectifs, de rester déterminés !

C'est ensemble que nous sommes les plus forts et c'est ensemble que nous pèserons dans les négociations et les décisions à venir.

Lors de l'Assemblée Générale des grévistes plusieurs initiatives ont été votées à la majorité ; des actions militantes et de nouvelles journées de grève.

Nous continuerons le travail militant pour être visibles et pour convaincre, entre les différentes mobilisations collectives. Le tract aux usagers continuera d'être distribué.

L'intersyndicale a envoyé une lettre à C. VAUTRIN afin de s'inscrire dans « l'étude » qui aboutira à déterminer le futur mode de gestion des Transports Urbains de Reims, et pour éviter de laisser les politiques décider seuls. Les sachants ont leurs mots à dire pour reprendre le terme employé par A. ROBINET à notre égard. En effet nous avons pu entendre plusieurs interventions de certains élus, et il y a de quoi se faire un peu de soucis.

Ensuite, nous relancerons les maires des 143 communes pour remercier ceux qui ont répondu par des invitations (**BÉTHENY, COURCY, LES**

MESNEUX, BRIMONT, TINQUEUX, WITRY LES REIMS) et d'autres par courriers simple (**REIMS, BÉZANNES, VILLERS-FRANQUEUX, HERMONVILLE, BOUVANCOURT, FISMES**). Quant à ceux qui n'ont pas répondu, oseront-ils se représenter aux futures élections municipales de leur ville ou village ? Ce serait un comble ! Un administré n'a pas à leurs yeux le droit de connaître l'avis de son Maire lorsque celui-ci prend part à un vote le concernant directement ?

➤ Curieux sens de la République ...

Nous avons besoin de tout le monde, plus que jamais dans toutes les actions à venir. Le soutien de l'ensemble des salariés est nécessaire, les militants de l'intersyndicale ne peuvent faire seuls. L'intervention des salariés ne doit pas faiblir, ce serait donner des gages aux politiques sur le fait qu'ils peuvent faire comme bon leur semble.

Les Maires que nous avons rencontrés l'affirment :

« les professionnels, c'est vous et nous voyons très bien que vous

maîtrisez parfaitement ce dossier ». La représentation des salariés doit être inscrite au fer rouge et dans le marbre dans le futur mode de gestion et il n'y a que le mode de gestion directe qui peut le permettre (**EPIC ou SPL**) ; la Délégation de Service Public est faite pour éloigner les représentants des salariés des lieux de décisions, là où tout se joue !

La prise de conscience est déjà collective mais s'il reste encore des personnes à convaincre c'est le moment !



➤ Saisissons-nous de toutes les opportunités possibles pour réussir et atteindre notre but.

Ensemble tout simplement !

la
cgt



Rencontre entre la FNST-CGT et le Sytral

SYTRAL

SYndicat mixte des Transports pour le Rhône et l'Agglomération Lyonnaise

La FNST est intervenue en préalable pour réaffirmer **son total soutien à la position des syndicats CGT TCL et UGICT CGT TCL** sur leur refus de l'allotissement et leur volonté de garder un réseau unique opéré par une entreprise unique et intégrée.

Quel que soit la forme de découpage, invariablement cela se traduira par des reculs sociaux pour les salariés et une perte de qualité du service public.

Nous confirmons nos craintes sur la question du transfert des contrats de travail des salariés dans le cadre de l'application, volontaire ou pas, de l'article L.1224-1.

L'architecture actuelle de l'entreprise ne permet pas de faire la démonstration que le découpage du réseau en plusieurs lots permette de répondre aux critères définis par le Code du Travail sur l'autonomie d'organisation, de moyens et de gestion pour l'application de l'article L.1224-1. Ce qui peut en cas de refus de transfert d'un salarié interrompre le transfert

du contrat de travail et la mise en œuvre d'un PSE et une rupture de la continuité du Service Public.

L'intervention du Président du Sytral s'est fait en plusieurs temps :

■ La première sur sa politique de transport s'appuyant sur une augmentation de l'offre de transports, un accroissement des res-

sources financières de la métropole en direction du Sytral (135 à 200 millions d'euros en fin de mandat) et une augmentation du Versement mobilité au maximum sur le territoire de la métropole.

Il a mis en parallèle de leur volonté d'allotir la transformation du Sytral en EPL (*Établissement Public Local*) élargissant ses compétences transports à l'ensemble du territoire du département du Rhône et des collectivités territoriales. Arguant qu'ils ont une volonté d'avoir un réseau unifié et un seul système de billettique avec une tarification unique sur ce nouveau territoire.

Le Sytral indiquant que les remarques formulées par la cour des comptes et le manque de concurrence lors du dernier appel d'offre les conduise à mettre en place l'allotissement. Elle est donc en recherche de rééquilibrer la relation avec l'opérateur pour ne pas dépendre que d'un seul groupe dans les appels d'offre.

■ Le deuxième temps a été consacré à la présentation des 2 scénarios encore à l'étude.

La Fédération a précisé que les conclusions de la Cour des Comptes n'ont pas de caractère impératif et que le niveau de recommandation était le plus faible possible dans son rapport. Il ne faut pas se réfugier derrière ce rapport car sur d'autres situations, plus embarrassante pour les politiques en place, ces conclusions ou recommandations sont balayés d'un revers de la main. Concernant la relation avec l'opérateur ce n'est pas un problème de taille mais bien d'un choix de gestion qui conduit à ces relations difficiles et déséquilibrées. Ce qui est vrai à Lyon est vrai partout en France et

parfois sur de tous petits réseaux. Les opérateurs en place ont besoin de faire la démonstration de leur maîtrise du contrat et donc de masquer leurs difficultés et leur résultat économique réel. La seule réponse envisageable à cette situation est en retour en gestion direct pour reprendre la main sur l'exécution du service public et une meilleure maîtrise publique, en particulier des ressources financières publiques. La mise en concurrence des entreprises n'est en réalité qu'une mise en concurrence des salariés et nous ne sommes pas dupes qu'au final cela sera les salariés qui paieront la note.

Nous avons également rappelé que les salariés au moment de leur embauche ont intégré une entreprise avec un pacte social fort ouvrant des perspectives d'évolution tant dans l'exercice de leur métier que dans l'accès à la promotion professionnelle. Les exemples de parcours professionnels transversaux sont nombreux dans l'entreprise et cela est permis par l'existence d'une entreprise intégrée sur un réseau unique. Demain ses perspectives sont réduites et aucun texte légal ne peut nous permettre de le maintenir ne l'état.

Le Sytral a tenté de nous rassurer sur la question des transferts des salariés et demandera à Keolis de mettre en place une organisation de l'entreprise permettant de garantir le transfert automatique y compris si nécessaire à mettre la main à la poche pour financer cette transformation. Ce qui d'ailleurs confirme notre analyse que cela coûtera finalement plus chère à la collectivité !!! Elle indique aussi sa volonté d'intégrer un socle social commun minimum allant jusqu'à nous dire qu'elle

intégrera la possibilité de rompre le contrat pour défaut si celui-ci n'est pas respecté.

Elle se dit prête à travailler avec les Organisations Syndicales à la définition de ce socle social arguant que de toute façon un lot unique ou pas, aujourd'hui rien n'empêche de dénoncer les accords existants. Nous avons argué qu'aujourd'hui, à la différence de la situation en Ile de France et en particulier de la RATP avec un socle social territorialisé et inscrit dans un décret, nous n'avons pas de garanti de la faisabilité juridique de l'imposer à une entreprise. Concernant la possibilité de dénoncer à tout moment les accords d'entreprise, nous avons rappelé que le rapport de force n'est pas le même lorsqu'il y a 4 500 salariés que lorsqu'il y en a moitié moins et un réseau éclaté.

La Fédération a conclu cette rencontre en affirmant qu'elle apportera tout son soutien à ses syndicats dans l'entreprise dans l'intérêt des salariés et du Service Public. Elle confirme son attachement à des entreprises intégrées pour exploiter des réseaux unifiés par le biais de gestion directe.

Elle soutiendra, y compris par des initiatives concertées, ses syndicats et les salariés par leur intervention et la création du rapport de force pour définir un socle social d'un haut niveau sur une entreprise unique sur le réseau TCL. Elle apportera aussi les ressources juridiques nécessaires pour armer nos syndicats dans leur lutte contre la volonté politique d'allotir le réseau. >>>

La Fédération apportera tout son soutien à ses syndicats dans l'intérêt des salariés et du Service Public.



Présentation des scénarios à l'étude



Scenario 1 Mode LOURD

- Lot 1** **Méto, Funiculaire, Tramway, Rhône Express** (intégrant la conduite, l'encadrement, les équipes de contrôle DCI et la maintenance) + **Infrastructure lourde + DSI** (système informatique) + **Sécurité** (PC sécurité et Sia). DSP initiale de 10 ans modulable de 8 à 12 ans à la main du Sytral. Le périmètre du lot correspondrait à environ 1 300 salariés.
- Lot 2** **Bus** (intégrant la conduite, l'encadrement, les équipes de contrôle DCI et la maintenance). DSP de 6 ans. Le périmètre du lot correspondrait à 3 000 salariés.
- Lot 3** **Relation usager, Marketing, Communication, Agences commerciales.** Un marché public de 4/5 ans et la création d'une SPL (2 actionnaires publics minimum) concernant les Agences commerciales avec l'ambition de mettre en place des Agences de la mobilité sur l'ensemble du nouveau périmètre du Sytral.
- Lot 4** **Parc-Relais.** Un marché public de 4 ans ou la mise en œuvre d'une SPL (2 actionnaires publics minimum).
- Lot 5** **Optibus.** Un marché public de 4 ans.

Scenario 2 Mode SURFACE

- Lot 1** **Méto, Funiculaire** (intégrant la conduite, l'encadrement, les équipes de contrôle DCI et la maintenance) + **Infrastructure lourde + DSI** (système informatique). DSP de 6 ans. Le périmètre du lot correspondrait à environ 850 salariés.
- Lot 2** **Bus, Tramway, Rhône Express** (intégrant la conduite, l'encadrement, les équipes de contrôle DCI et la maintenance) + **Sécurité** (PC sécurité et Sia). DSP de 6 ans. Le périmètre du lot correspondrait à 3 450 salariés.
- Lot 3** **Relation usager, Marketing, Communication, Agences commerciales.** Un marché public de 4/5 ans et la création d'une SPL (2 actionnaires publics minimum) concernant les Agences commerciales avec l'ambition de mettre en place des Agences de la mobilité sur l'ensemble du nouveau périmètre du Sytral.
- Lot 4** **Parc-Relais.** Un marché public de 4 ans ou la mise en œuvre d'une SPL (2 actionnaires publics minimum).
- Lot 5** **Optibus.** Un marché public de 4 ans.



DOSSIER

DIALOGUE SOCIAL

■ Société : Ordonnance MACRON, Bilan d'un dialogue social dévasté.

4 ans après la mise en œuvre des ordonnances travail, le Comité chargé d'évaluer leurs effets économiques et sociaux décrit un « dialogue social » dégradé dans les entreprises.

La Ministre du Travail a demandé à un comité d'évaluer les ordonnances dites « Macron » de 2017. Coordonné par France Stratégie, ce Comité réunit les représentants d'organisations représentatives des salariés et des patrons, des chercheurs, des experts et des administrations. Il a rendu en décembre 2021 son quatrième rapport.

■ Quatre ans après leur création, les dispositifs sont effectifs.

Les CSE remplacent progressivement les anciennes instances représentatives du personnel.

En 2019, un tiers des entreprises de dix salariés et plus, soit au moins deux tiers des salariés, déclarait être couvertes par un nouveau CSE.

Alors que les CHSCT étaient obligatoires dans les entreprises de 50 salariés ou plus, la mise en place de CSSCT (*Commissions Santé, Sécurité et Conditions de Travail*) est facultative dans les entreprises de 50 à 300 salariés. Si les trois quarts des entreprises de 10 salariés ou plus étaient couvertes en 2017, ce n'est plus le cas que pour 46 % d'entre elles.

■ La CGT demande la mise en place de Com- missions SSCT à partir de 50 salariés.

La diminution du nombre de mandats a plus touché les grandes entreprises.

Les élus sont fragilisés par une surcharge de leur travail de représentation, qui leur fait craindre d'avoir du mal à recruter pour les prochaines élections et de se couper des autres salariés. La CGT demande que la mise en place de représentants de proximité soit obligatoire. Le rapport pointe les entreprises pour lesquelles l'objet des Accords de Performance Collective (APC) « se limite à la réduction du coût du travail dans des conditions de négociations et d'informations économiques discutables. » Parmi les « utilisations dommageables », il cite tout particulièrement celles qui « visent à réduire la portée de conventions collectives ».

■ La CGT demande la suppression des APC et des Ruptures Conventionnelles Collectives à durée illimitée, sans motif économique ni contreparties, en deçà même de ce qui est prévu dans un PSE.

Le nombre d'accords conclus en l'absence de délégués syndicaux par des élus et salariés mandatés est de plus en plus élevé dans les entreprises.

C'est aussi le cas pour les accords ratifiés par référendum aux deux tiers dans les entreprises de moins de 20 salariés.

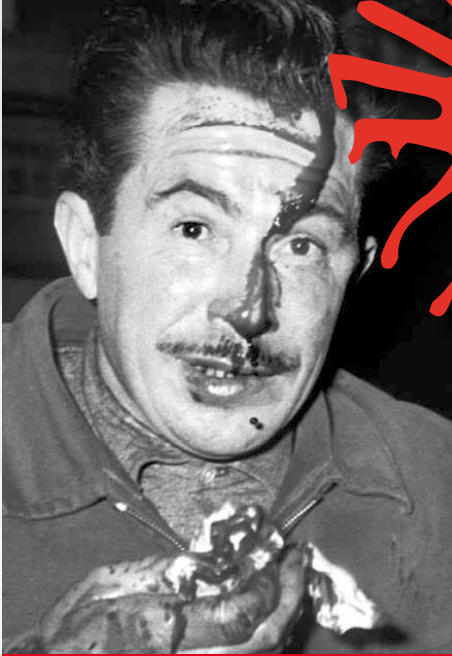
Le barème d'indemnité des licenciements sans cause réelle et sérieuse est appliqué dans 90 % des cas par les Conseils de Prud'hommes et les Cours d'Appel, contre 44 % avant les ordonnances. Il y a bien un « resserrement » des indemnités versées.

■ Ce bilan confirme malheureusement l'en- semble des critiques formulées par la CGT.

La CGT qui prône de revenir sur les ordonnances, la loi travail et l'inversion de la hiérarchie des normes.

De manière immédiate, elle demande la fin de la possibilité d'accords dérogatoires qui contournent le droit dans l'entreprise et des référendums patronaux. ■





À l'occasion du triste anniversaire de Charonne, nous rendrons hommage à nos 9 Camarades tombés, assassinés dans un déchaînement de haine inhumaine par la police aux ordres du préfet, Maurice PAPON.

Des assassinats qui n'ont jamais été jugés et un crime d'état jamais reconnu alors qu'il n'a été rendu possible que grâce à « l'état d'urgence » décrété en 1961 par le premier Ministre de l'époque Michel DEBRÉ.



60 ans après, c'est le même Etat Français, mais de couleur politique différente, qui a placé la France en « état d'urgence » et va même jusqu'à prévoir sa constitutionnalisation.

Nos Camarades sont tombés et aujourd'hui, d'autres camarades sont les victimes, sous d'autres formes mais dans une violence similaire, d'une répression patronale féroce et de la criminalisation de leur action.

Il en est ainsi de ceux qui quotidiennement, tentent de combattre des directions d'entreprises voyous et soutenus par un gouvernement complice qui, indiscutablement, a choisi son camp.

Ces syndicalistes, on tente de les faire passer pour des criminels et cela afin de mettre sous silence la violence sociale que subissent quotidiennement des millions de travailleurs.

Oui, honorer la mémoire de ceux qui sont tombés ici il y a 60 ans, ce n'est pas « simplement » les pleurer,



mais c'est faire écho à leur combat par nos actions d'aujourd'hui pour un monde juste et de paix.

Le 8 février 1962, ce sont plusieurs dizaines de milliers de salariés, d'étudiants, de citoyens qui manifestaient contre l'OAS, cette organisation d'extrême droite qui avait su capter, comme le fait aujourd'hui le Front National, l'angoisse ou la rancœur d'une partie de la population. Cette manifestation intervenait en réaction après une série d'attentats perpétrés la veille,

l'un d'eux destiné à frapper André MALRAUX, Ministre de la Culture, s'était traduit par de graves blessures infligées à Delphine RENARD âgée de 4 ans, la rendant aveugle définitivement.

9 camarades de la CGT, dont 8 étaient aussi membres du PCF, ont perdu la vie ...

Ils trouveront la mort, dans l'escalier de la station de métro Charonne où sont venus s'entasser de nombreux manifestants qui cherchent vainement à fuir ou à

se protéger et sur lesquels les policiers n'hésitent pas à projeter des grilles en fonte. Des centaines d'autres manifestants ont été gravement blessés.

Le mardi 13 février 1962, les obsèques au cimetière du Père-Lachaise ont provoqué l'une des plus importantes manifestations de la seconde moitié du vingtième siècle, avec plusieurs centaines de milliers de personnes, peut-être un million, se rassemblant dans le cortège funèbre.

Le 19 mars 1962, un accord de cessez-le-feu était signé à Evian et le 1^{er} juillet, l'Algérie retrouvait son indépendance. Charonne est depuis devenu le symbole de l'honneur de celles et ceux qui sont morts et de celles et de ceux qui vivent animés par le combat pour la démocratie, la tolérance et la paix.

- Jean-Pierre BERNARD
30 ans, dessinateur aux PTT ;
- Fanny DEWERPE
31 ans, secrétaire ;
- Daniel FERY
15 ans, apprenti ;
- Anne-Claude GODEAU
24 ans, employée aux chèques postaux ;
- Edouard LEMARCHAND
40 ans, employé de presse ;
- Susanne MARTORELL
36 ans, employée au journal l'Humanité ;
- Hyppolite PINA
58 ans, maçon ;
- Maurice POCHARD
48 ans, employé de bureau ;
- Raymond WINTGENS
44 ans, typographe.

8 février 1962 - 8 février 2022 : Vérité et justice pour les martyres de Charonne !



À vous, les martyrs de Charonne, dont les assassins lâches et serviles ont commis un crime d'État et qui pourtant ne seront jamais jugés.

Seule l'histoire vivante les a déjà jugés, nous en témoignons aujourd'hui et pour demain.





C'EST ARRIVÉ PRÈS DE CHEZ VOUS ...

FAISONS UN TOUR DU CÔTÉ DE

Fédération des syndicats CGT de l'Éducation, de la Recherche et de la Culture.

la
cgt
FERC



Le 27 janvier

tous ensemble en grève et en
manifestation pour exiger des
augmentations de salaires !

la
cgt

L'école en crise

poussée à bout par un protocole ingérable !

Les conditions de la reprise de l'école le 3 janvier, avec un nouveau protocole complexe annoncé la veille de la rentrée, ont exacerbé la colère des professionnels de l'éducation et des parents d'élèves.

La CGT, ainsi que tous les syndicats du secteur, appellent à une grève ce jeudi 13 janvier.

Un mélange d'« impréparation et de mépris total des personnels sur le terrain » dénonce **Marie BUISSON**, Secrétaire Générale de la FERC-CGT.

Le dernier soir des vacances scolaires, le ministre de l'Éducation **Jean-Michel BLANQUER** annonçait le nouveau protocole sanitaire par une déclaration publiée dans un article payant du Parisien.

La veille de la rentrée des classes, les personnels d'éducation apprenaient ainsi qu'à chaque cas positif déclaré, tous les enfants de la classe

devraient faire un test antigénique ou PCR pour pouvoir revenir à l'école, puis deux autotests à J + 2 et à J + 4. Les résultats ne se sont pas fait attendre. « Les directeurs passent leur temps à faire des listes, les effectifs bougent tout le temps » observe **Marie BUISSON**.

La vérification de chaque situation est très longue et empiète sur le temps de classe. Les enseignants déplorent de ne pas pouvoir faire cours correctement. Ils ne peuvent pas à la fois faire classe aux présents et s'occuper du suivi des absents, qui changent

chaque demi-journée. Bien souvent, ils n'ont aucun lien avec les enfants confinés.

Ces « changements permanents ingérables » sont la goutte d'eau qui fait déborder le vase.

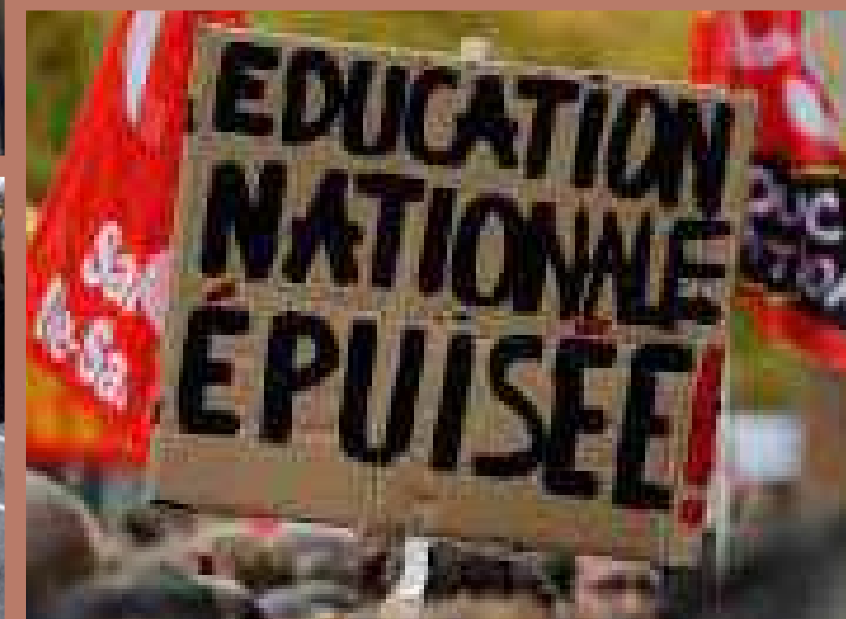
Ils viennent s'ajouter aux difficultés structurelles d'un système « organisé d'une manière qui fait qu'il est très facilement en crise » analyse **Marie BUISSON**. « On réclame un plan d'urgence face à ce manque récurrent

de moyens. » Les personnels d'éducation doivent pouvoir travailler en sécurité. Ils ont par exemple besoin de masques. Ils doivent également pouvoir travailler dans des conditions favorables aux apprentissages. Les effectifs de chaque classe doivent être diminués, des remplaçants supplémentaires recrutés. L'école est un Service Public qui manque de moyens. Si l'investissement des personnels pallie cette absence de moyens, il ne constitue pas cependant une ressource inépuisable. Comme dans le secteur de la Santé,

mobilisé le 11 janvier pour demander les moyens d'accueillir et soigner correctement, les professionnels de l'éducation exigent des créations massives et immédiates de postes dans toutes les catégories de personnels. Pour ces mêmes raisons, elle appelle enfin les personnels à se mettre massivement **en grève le 27 janvier, journée de grève interprofessionnelle pour les salaires et l'emploi**. La CGT revendique une école qui fasse réussir tous les enfants même ceux qui n'ont que l'école pour réussir. ■



Marie BUISSON



La fiche du mois La Négociation Annuelle Obligatoire

?
Besoin
d'aide?

La Négociation Annuelle Obligatoire (NAO)

est un levier pour
améliorer le quoti-
dien des salariés
dans l'entreprise.

Mais qu'est-ce
qu'on y négocie
exactement ?

Comment obtenir
son ouverture ?

À quelle
périodicité ?

Quelle démarche
syndicale cgt dans
le processus ?



NAO

**La Négocia-
tion Annuelle Obligatoire** est
inscrite dans le Code du Travail pour
favoriser, chaque année, le dialogue
entre les salariés et l'employeur dans
les entreprises de plus de 11 salariés.
C'est un droit des salariés exercé par
leurs représentants. Si la convocation
doit être à l'initiative de l'employeur,
une Organisation Syndicale représen-
tative peut solliciter l'ouverture d'une
NAO, en interpellant la direction. Celle-
ci a alors 15 jours pour convoquer la
réunion

Au niveau de l'entreprise, la loi REBSA-
MEN de 2015, a regroupé l'ensemble
de thèmes en 4 blocs (*divisés en sous-
thèmes*) pour lesquels une négociation
collective est obligatoire :

■ **La Rémunération** qui en-
globes les salaires effectifs.

■ **Le Temps de travail** et le
partage de la valeur ajoutée dans l'entre-
prise.

■ **L'Égalité professionnelle**
entre les femmes et les hommes, portant
notamment sur les mesures visant à sup-
primer les écarts de rémunération et amé-
liorer la qualité de vie au travail.

■ **La Gestion des emplois** et
des parcours professionnels (*GPEC*).
Les négociations peuvent aussi porter sur
d'autres thèmes que ceux prédéfinis par la
loi. Une occasion, pour la CGT de mettre
en avant des revendications collectives
comme la formation professionnelle.

L'enjeu de la NAO, pour la CGT, est
d'impliquer les salariés tout au long de la
négociation collective. Elle inscrit donc la
négociation au cœur de sa démarche re-
vendicative en élaborant avec les salariés
les revendications, en les informant des
étapes de la discussion, en les mobilisant
pour construire un rapport de force et en
les consultant à l'issue de la négociation.
Un guide de la négociation CGT a été
construit pour défendre les conquêtes so-
ciales et gagner de nouveaux droits grâce
à la mise en marche du "*pouvoir d'agir et
de décider*" des salariés dans les entre-
prises.

La Négociation Annuelle Obligatoire au cœur de la démarche revendicative CGT

Exemple de
courrier type :

**MODELE
pour les syndicats**

{logo du syndicat}
{Adresse du syndicat}

{date lieu}
{adresse de l'entreprise}

Objet : Ouverture des Négociations Annuelles Obligatoires

Monsieur / Madame le/la directeur-ric

Notre organisation syndicale CGT {nom du syndicat} vous demande d'organiser dans les plus
brefs délais, sans attendre les échéances habituelles des négociations annuelles, une réunion
de négociation relative aux salaires et à la politique salariale.

{ Éléments concrets concernant l'entreprise, profits / dividendes versés / reprise de
l'activité...}

Les salariés subissent de plein fouet une inflation galopante qui touche particulièrement les
produits de première nécessité (énergies, alimentation...). Le gouvernement a été contraint
de revaloriser le SMIC au 1er octobre comme le prévoit la législation du travail. Cette
revalorisation est loin de répondre au besoin urgent de véritables augmentations des salaires.

La grille des salaires dans l'entreprise est loin de reconnaître concrètement le niveau de
qualification des salariés et leur engagement, qui notamment, depuis de longs mois, se sont
investis pour faire perdurer l'activité durant cette période de pandémie. {Donner des éléments
précis concernant la grille des salaires dans l'entreprise}.

Ainsi nous réaffirmons notre exigence quant à l'ouverture anticipée de cette négociation
salariale avec les représentants de l'ensemble des salariés de l'entreprise, à partir de leur
revendication forte de voir les salaires de tous augmenter, prenant en compte la
reconnaissance des qualifications et l'évolution professionnelle.

Nous vous demandons Monsieur/Madame le/ la Directeur.rice, de programmer dans les
prochains jours la première rencontre sur cette négociation.

Dans l'attente de votre réponse, veuillez agréer, Monsieur/Madame le/la Directeur.rice, nos
salutations distinguées.

{signature}

Pour répondre
à toutes
ces questions,
la Confédération
a réalisé un guide
pour aider
les syndicats.

<https://www.cgt.fr/guide-nao>



Parlons (vulnérabilités)

Experts, partenaires sociaux et DRH
témoignent sur

lecomptoirmh.com



#ParlonsVulnérabilités

Vulnérabilités des salariés : une situation aggravée par la situation sanitaire¹

Risques psycho-sociaux, difficultés financières, situation d'aidant familial, maladie grave, handicap, monoparentalité...

Plus de la moitié des salariés indique vivre au moins une situation de fragilité (stable par rapport à 2018), et **70 % des dirigeants** déclarent compter au sein de leur effectif des salariés en situation de fragilité (93 % pour les entreprises de plus de dix salariés).

Les situations les plus répandues selon les salariés sont :

- **Pour les fragilités d'ordre personnel :** les maladies graves (9 % des salariés), le fait d'être salarié aidant (9 %), les grandes difficultés financières (9 %) et les souffrances psychologiques (8 %).
- **Pour les fragilités d'origine professionnelle :** l'épuisement (13 %), la perte de sens (11 %), l'usure liée à des conditions de travail éprouvantes (11 %) et une grande difficulté de conciliation vie privée et vie professionnelle (9 %).

Si la crise liée à l'épidémie de la Covid-19 accentue certains risques et en fait émerger de nouveaux, elle accélère la prise de conscience de ces situations par les entreprises. Les salariés déclarent en effet s'être sentis fragiles depuis le début de la crise sanitaire devant :

- **Le risque infectieux**, pour soi (63 %), mais encore plus pour ses proches (70 %) ;
- **Le risque de perte de revenus** (65 %), voire de perte d'emploi (53 %, et même 64 % parmi ceux ayant été au chômage partiel) ;
- **Les difficultés d'ordre psychologique** (50 %) activées ou réactivées par la crise.

60 % des salariés disent que ces fragilités ont des répercussions sur leur travail :

- Des difficultés accrues de conciliation vie privée et vie,
- Une baisse de l'engagement,
- Une baisse de la productivité,
- Un frein à la progression professionnelle,
- Une dégradation des relations avec leur manager.

Dirigeants et salariés s'accordent très majoritairement sur les bénéfices d'une politique volontariste de prévention et d'accompagnement des situations de vulnérabilité.

Les entreprises sont considérées comme de plus en plus légitimes pour intervenir sur ses situations mais alors que 76 % des dirigeants déclarent mettre en place des actions pour prévenir ou accompagner les salariés, seuls 48 % des salariés indiquent que leur entreprise le fait. Les écarts de perception les plus manifestes concernent la prévention des risques professionnels, des accidents du travail, de la pénibilité et des risques psycho-sociaux que **les salariés souhaitent voir mises en place de façon prioritaire.**

Salariés et dirigeants estiment **qu'il faut davantage s'appuyer sur le dialogue social et faire évoluer la culture interne** de l'entreprise. **Les freins à l'action persistent :** les salariés craignent d'être stigmatisés, pénalisés dans leur carrière voire être licenciés s'ils partagent une situation de vulnérabilité. Quant aux dirigeants, ils ont peur de paraître intrusifs et de ne pas respecter la confidentialité de certaines situations.

(1) Etude Vulnérabilités des Salariés : étude de perception Harris Interactive pour Malakoff Humanis, réalisée auprès d'un échantillon représentatif de 2 010 salariés et 405 dirigeants d'entreprises (DG, DGA, DRH, Responsable Santé, RSE, QVT...), du 6 au 26 septembre 2020

malakoffhumanis.com



SANTÉ - PRÉVOYANCE - RETRAITE - ÉPARGNE