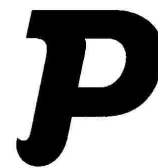




-O-O-O-



**PRESSE**  
DISTRIBUÉE PAR  
**LA POSTE**

N° 403  
JANVIER 2017

ISSN 1168-0423  
Prix : 0,15 €

Déposé le 30/01/2017

## edito

### UNE ANNEE DIFFERENTE DES AUTRES

Il est de bon augure en ce début d'année de souhaiter une bonne année, une bonne santé et plein de bonnes choses à celles et ceux qu'on aime, à nos ami(e)s et à leurs familles. Je ne manquerai pas à cette tradition qui en fait une marque de sympathie et de fraternité. J'y ajouterai, et là aussi nous le faisons tous les ans entre camarades, une année de luttes pour de réelles conquêtes sociales pour amener un changement de société radicalement à l'opposé à ce que nous connaissons et vivons actuellement.

Cette année va être dure ! Comme les autres, me direz-vous. Oui sûrement mais surtout plus intense, plus complexe. Eh oui, en période électorale rien n'est simple, et surtout pas le débat sur les questions porteuses de progrès social, surtout pas la mobilisation pour de grands rendez-vous revendicatifs. Ce n'est pas de notre fait, pas de la responsabilité de la Cgt. Mais l'attentisme quasi-généralisé est de mise pour celles et ceux, et ils, elles, sont assez nombreux, à prétendre faire bouger les choses en faveur des populations par l'expression des urnes. Cette idée est louable mais difficile à envisager tant les attentes sont grandes.

Evidemment qu'il faut faire son devoir citoyen, là n'est pas la question. Evidemment que les décisions de chacun, face à sa conscience, sont là aussi respectables. Sauf dans un cas bien particulier où le rejet, la stigmatisation et la culpabilisation de l'autre sont le maître mot. La Cgt doit jouer sa partition dans cette période comme elle le fait le reste du temps. Nous devons porter haut et fort nos revendications progressistes pour faire bouger les lignes, pour l'intérêt des travailleurs.

Ce qui est le plus inquiétant lorsqu'on regarde l'ensemble des programmes des principaux candidats, est qu'aucun ne parle de la cotisation sociale comme financement de la sécurité sociale. Pire, ils sont tous sur la CSG, comme élément unique de financement, fusionnée avec l'impôt sur le revenu. C'est à se demander si, pour certains, les chants patronaux sur le "coût du travail"

n'auraient pas trouvé une oreille attentive pour "sauver" notre modèle social et "relancer l'économie" comme le veut le capital. Nous pouvons supposer que ce n'est pas le cas et que nous n'avons pas tous les éléments pour comprendre. La vigilance reste de mise.

Il est de notre devoir de mener la bataille idéologique sur la reconquête de la sécu et son élargissement, de travailler à convaincre que le 100 % Sécurité Sociale est possible et nécessaire, que la gestion des caisses doit être du ressort exclusif des salarié(e)s eux-mêmes, réaffirmons que seules les cotisations, nos salaires socialisés, doivent assurer le financement et qu'il faut transformer le taux de CSG en cotisations dites patronales, que les retraité(e)s ne doivent pas payer d'impôt pour leur santé, que de la CSG sur les revenus financiers et sur le patrimoine doit être transformée en impôt et servir au bien commun. Cessons le fantasme d'une société où l'impôt serait la finalité pour pallier les aléas de la vie. Et ce n'est pas parce que cela existe qu'on ne pourrait rien faire autrement. Ne tombons pas dans la facilité mais soyons imaginatifs et utopistes.

Il est également de notre devoir de travailler à la reconquête de l'outil productif industriel, ciment de notre économie, en lien avec les fonctions publiques de service au service de l'intérêt général, dans une réelle perspective d'aménagement égalitaire du territoire.

Nous devons également continuer la bataille contre la mise en place de grandes communautés urbaines dans notre département qui sont source de désertification du reste des territoires. Ces agglomérats sont sources de concentration des politiques publiques, des financements, des emplois et pas forcément du travail, des transports, etc... et provoquent une déshumanisation des conditions de vie.

Voilà pour ce début d'année qui devrait être riche en événements. En espérant qu'ils soient émancipateurs pour l'ensemble de la classe ouvrière. Bonnes luttes !

#### Sommaire :

#### Editorial :

Une année différente des autres	P. 1
Audience de Rentrée au CPH Bourges	P. 2 & 3
Comité de Coordination de la Métallurgie	P. 4 & 5
Renouvellement Conseillers Prud'hommes	P. 6
Changement % part interprofessionnelle	P. 7
Assemblée Générale de LSR 18	P. 7
Métallurgie - NAO 2017	P. 8
Tract CH George Sand	P. 8
Evènements	P. 9
Pub MACIF	P. 10

#### AGENDA

\*\*\*

#### JOURNÉES D'ETUDES

#### **Loi Rebsamen, Loi Travail**

**les 13 et 14 FEVRIER 2017 (voir page 9)**

O - O - O - O - O -

#### **Stage « ORGANISATION et VIE SYNDICALE POLITIQUE FINANCIERE »**

**LES 30 & 31 MARS 2017**

Déposez vos congés éducation  
auprès des directions avant 1 mois avant le début du stage  
et informez l'UD de votre participation.

O - O - O - O - O -

#### DÉBAT ET JOURNÉE D'ÉTUDE

**sur la Sécurité Sociale**

**les 6 et 7 MARS 2017 (voir page 9)**

## Conseil de Prud'hommes de Bourges - Audience solennelle de rentrée

Mardi 17 Janvier 2017

### *Discours de Reine ALETTI - Vice Présidente*

---

Avant de vous rendre compte de l'activité du Conseil de Prud'hommes pour l'année 2016, je veux joindre mes remerciements à ceux de Monsieur BEAUNE. Votre présence est une reconnaissance de notre juridiction. J'apprécie toujours la présence des avocats à cette audience de rentrée, vous êtes les partenaires de notre mission qui concourt à l'équilibre de la démocratie, au respect des droits fondamentaux des justiciables même si quelques grincements de dents se manifestent quant à l'opportunité des reports, la participation de la majorité d'entre vous à la réunion de mise en place de cette loi pour la croissance. L'activité et l'égalité des chances économiques dite loi MACRON, loi bien indigeste au demeurant et voire parfois inapplicable, est la preuve que nous avons le même souci de bon fonctionnement de la juridiction prud'homale.

Que retenir de l'année 2016 ? Un décret modifiant la procédure a été publié. Ce texte porte atteinte au principe d'égalité des citoyens devant la justice. Il instaure un nouveau mode de saisine par une requête complexe et qui remet en cause la procédure orale.

Elle a pour effet de décourager les travailleurs les plus fragiles. Le résultat fut immédiat dès le 1er août, date d'entrée en vigueur de cette requête. Le nombre de saisines a chuté ; moins 16,78 % des saisines au fond ont été enregistrées en 2016. Façon étrange de désengorger la justice prud'homale.

L'état de l'activité économique avec les fermetures d'usine et son cortège de suppressions d'emplois a une incidence sur le nombre de saisines.

La section Industrie qui, pendant nombre d'années, drainait la plus grande partie du contentieux, a vu cette année son activité baisser de 49 %. Elle arrive en 3ème position avec 19 % des saisines derrière la section Commerce 41 %.

La section Activités Diverses 26 % et l'Encadrement 13 %, la section Agriculture reste stable avec 1 % des affaires enregistrées.

585 décisions ont été rendues. L'âge moyen du stock est de 6,2 mois, il était de 7,2 mois en 2015, il est de 13,7 mois au niveau national.

La durée de la procédure est un sujet dont nous sommes particulièrement soucieux, la durée moyenne des affaires terminées est de 9,6 mois, il est de 14 mois au niveau national.

Seules 24 affaires dont une série de 17 soit 4,1 % n'ont pu être résolues par les conseillers et ont fait l'objet de départage.

J'en profite pour remercier Madame BOISINNOT, juge départiteur. Le peu de dossiers qui vous arrivent sont des dossiers lourds soulevant des problèmes de droit complexe. Votre investissement est reconnu par tous les conseillers.

16 Affaires ont été résolues par voie de conciliation. Voilà des reproches faits au Conseil de Prud'hommes, le faible taux de conciliation serait révélateur de l'incompétence des conseillers et une des causes d'un délai de procédure trop long.

Mais qu'est-ce que viennent chercher les salariés licenciés (95 % des demandeurs) ?

Et je ne pense pas que la loi Macron, mettant fin à l'obligation de comparution personnelle des parties, soit de nature à favoriser des conciliations déjà bien difficiles en leur présence. 48 % des affaires rendues, jugement de départage inclus, sont frappées d'appel.

A l'encontre des théories entendues ici où là, ce n'est pas la qualité des décisions rendues par le CPH qui sont en cause, elles sont en majeure partie confirmées. Ces appels sont liés à la nature du litige prud'homal, reflet d'intérêts antagonis-

tes. Le besoin d'un salarié de se reconstruire après un licenciement qu'il estime abusif et le refus de l'employeur de voir remettre en cause son pouvoir patronal. Qu'en sera-t-il l'année prochaine avec la nouvelle procédure contraignante et coûteuse qui pourrait bien décourager certains demandeurs d'exercer cette voie de recours ?

Ces chiffres démentent les accusations récurrentes contre les conseillers. Manque de compétences, manque de discipline, manque de professionnalisme des conseillers et manque d'impartialité qu'il est urgent de sanctionner.

Je rappellerai donc une fois de plus car « ne pas être écouté ce n'est pas une raison pour se taire » et que c'est la parité qui garantit l'impartialité des jugements, elle n'implique pas la neutralité des juges, que nous avons prêté serment ce qui fait de nous des magistrats responsables, que les conseillers comprennent mieux que les juges professionnels le fond des relations et les litiges dans le milieu du travail, propos tenus par un président de chambre sociale de la cour de cassation.

Ces chiffres sont également la preuve de l'engagement de l'ensemble des acteurs de notre juridiction, conseillers et personnels du greffe.

D'autant que cette année, le manque de moyens a été particulièrement flagrant, le sous-effectif perdure depuis 2 ans.

La qualité du service public de la justice a pu être rendue en raison du total investissement des fonctionnaires restants et du renfort en personnel accordé ponctuellement par les chefs de cour.

Il est indispensable qu'un poste d'adjoint administratif soit localisé dans notre juridiction dans le cadre du recrutement en cours. Merci au personnel du greffe qui remplit son rôle en audience, auprès des conseillers, dans son travail de mise en forme avec professionnalisme et com-

pétence. Merci également à Monsieur le Directeur du greffe pour les bons rapports que nous entretenons au service du fonctionnement efficace de notre juridiction.

Merci à tous les conseillers pour le travail accompli au cours de ce long mandat.

J'ai une pensée attristée pour Jean-Jacques FLORENT décédé brutalement au mois de novembre.

Avec la nouvelle année judiciaire, les principales mesures de la loi El Khomry entrent en vigueur et avec elle, un temps de travail extensible, un recul de la médecine du travail et de l'inspection du travail, la possibilité de conclure des accords d'entreprises.

Le code du travail ne sera plus un socle de droit commun à tous visant à protéger les salariés, partie faible du contrat de travail. Renvoyer l'application des principes fondamentaux à la négociation, à la seule négociation, est dangereux dans un dialogue social en crise et déséquilibré.

Cette loi, contrairement à sa volonté affichée, n'est pas source de simplification bien au contraire, ce procédé est de nature à multiplier les règles de travail distinctes pour chaque entreprise.

Voilà, je termine peut-être le dernier discours d'un mandat qui aura duré 9 ans et qui a fait suite à quelques autres.

J'appartiens à une génération qui croyait pouvoir refaire le monde, elle sait maintenant qu'elle ne le refera pas mais la tâche est encore plus grande, elle consiste à empêcher qu'il se défasse et je terminerai avec une pensée bien à propos de Ken LOACH : *Si on ne se bat pas qu'est-ce qu'il reste ?*

Je vous remercie de votre attention.

**ROMAIN MATHIOUX ET MATHIJS SCHOEVAERT**

**REPRÉSENTANTS LE COMITÉ DE COORDINATION DE LA MÉTALLURGIE CGT DU CHER  
À LA COMMISSION PARITAIRE TERRITORIALE EMPLOI FORMATION PROFESSIONNELLE  
DU 12 NOVEMBRE 2016 À L'UIMM DU CHER-LOIRE-ET-CHER**

**La CGT a dit NON à « l'accord national relatif à l'emploi dans la Métallurgie du 23 septembre 2016 » signé par FO, CFDT, CFTC, CFE-CGC.**

**La loi El Khomri ni amendable, ni négociable... ni applicable dans le Cher :**

**L'objectif du CCM : Aucune négociation d'accord Emploi-Temps de Travail hors NAO par la CGT. Exigence de NAO sur les salaires et conditions de travail dès janvier.**

L'UIMM veut tirer profit de la Négociation de la Convention Collective Nationale de l'OS à l'Ingénieur, pour imposer la loi El Khomri contre la majorité des travailleurs, à commencer par ses décrets d'application sur l'inversion de la hiérarchie des normes avec les prérogatives de l'accord d'entreprise sur la loi.

Dans un premier temps, c'est l'application de la loi dans ses dispositions sur l'emploi pour mieux pouvoir s'attaquer au salaire et donc à la sécurité sociale d'ici 2019.

L'objectif du patronat et de l'Etat de classe au service des patrons, en application du pacte Hollande-Gattaz, est d'augmenter le taux de profitabilité à 2 chiffres en maintenant les variables d'ajustement de l'emploi, la précarité et le volant de chômage à 2 chiffres sur fond de peur entretenue dans cette guerre de repartage du gâteau, du travail et des ressources sacrifiant les salariés et les peuples.

L'accord d'entreprise est expérimenté dans des entreprises ciblées pour baisser les salaires par l'augmentation du travail gratuit, heures sup non majorées, fin des 35h et RTT, déqualification des hommes au profit du poste, intensification du travail avec le lean manufacturing intégrant le harcèlement moral voire le suicide.

La construction de la CGT, le syndicalisme de lutte de classe, est de ne pas se soumettre au chantage d'Etat et des oligarchies financières « emploi contre salaire » en reprenant à la CFDT l'idéologie du partage de l'emploi et des salaires entre salariés, avec ses 12% de chômeurs pour résultat.

Ces accords veulent torpiller les NAO et les prérogatives du DS, et toute lutte unitaire sur les salaires, alors que la question du temps de travail, utilisée dans le cadre de la mise en concurrence avec le système de capitalisation des droits individuels, divise les salariés.

**L'accord de Branche métallurgie du 23 septembre** intervient dans l'objectif de la fusion des Conventions Collectives en une seule Branche Industrie déjà réalisée dans la CES grâce à la délégation unitaire française.

L'accord de branche en application de la loi El Khomri prévoit :

- La refonte territoriale des instances paritaires de négociations du volet Emploi, Temps de Travail dans les Grandes Régions au service des pôles de compétitivité des Métropoles. Les Commissions Paritaires Régionales Emploi Formation « **se substituent** » aux instances départementales dès le 1<sup>er</sup> janvier 2017.
- Cet accord de Branche, avec les accords d'entreprise sur l'Emploi, est une arme de l'UIMM à l'horizon 2019 contre la Négociation de la Convention Collective Nationale sur la grille des salaires qui touche également la Convention Collective des cadres. C'est la menace de disparition des grilles des salaires départementales.
- L'objectif est d'imposer « une grille de salaires universelle à toutes les branches de l'industrie » low coast, le salaire universel sans code du travail et sans sécurité sociale !

### **Le contenu idéologique de cet Accord du 23 septembre 2016**

Le Statut Social Professionnel tout au long de la vie substitue aux **droits sociaux** de la classe ouvrière attachés au contrat de travail garantis par le Code du travail et la Convention Collective, des « **droits individuel et collectif (Maison)** ». C'est un retour du Contrat de Travail dans le Code du Commerce du 19<sup>ème</sup> siècle comme le dit l'Accord de Branche « au cœur d'un marché globalisé et concurrentiel ».

Le but de l'accord paritaire est, dans son motif, antisocial et de conforter le système de surexploitation de la force de travail : « trouver des réponses collectives (locales) adaptées aux besoins individuels des salariés et des entreprises ». La lutte de classe est donc bien, plus que jamais, le moteur de l'Histoire !

### **1 - Dans un Titre I, l'Accord facilite les licenciements pour les profits**

Le syndicalisme est appelé à une co-gestion, à la collaboration de classe :

- C'est l'anticipation des restructurations avec « des développeurs de la professionnalisation, l'alternance et la GPEC », « un Observatoire Régional et National Prospectif et Analytique des Métiers et Qualifications ».
- La Formation est réduite à une mise « en situation de travail, de « juste à temps » au plus proche des besoins des entreprises » qui s'oppose à la qualification

des hommes et des métiers, la réponse de la CGT à la pénurie de l'emploi qualifié dans le Cher.

## 2 - Titre II : « adaptation aux variations conjoncturelles »

- L'accord innove par l'envoi « d'une lettre paritaire aux pouvoirs publics » pour que le droit au chômage partiel ne soit plus décompté sur la semaine de travail légale des 35h !
- Un accord de Branche peut être conclu au niveau national ou territorial pour une durée de 2 ans pour « accompagner les entreprises confrontées à de graves difficultés économiques conjoncturelles » (voir les définitions dans La loi Travail).
- **C'est la remise en cause des 35h** (RTT, Heures Sup, etc...) qui introduit l'annualisation non prévue dans la Branche (les « accords de modulation » métaux : paiement des Heures Sup majorées).
- « Pour les variations pluriannuelles de l'activité », les « signataires veulent permettre d'adapter le temps de travail aux variations pluriannuelles ».
- A titre expérimental, un accord d'entreprise conclu dans les 5 ans peut « **organiser la répartition de la durée du travail** » sur 3 ans. « Les contreparties » à l'aggravation des conditions de vie et de travail sont renvoyées au bon vouloir du patronat pour « faciliter un compromis ».
- Un Groupe Technique Paritaire National de la Négociation Collective assure le suivi et bilan de ces Accords locaux.

## 3 - Le Titre III sur Mobilité et sécurisation des parcours professionnels individuels

L'accord prévoit la mobilité externe visant à favoriser les délocalisations avec « mise en œuvre du prêt de main d'œuvre » (pourtant interdit dans la loi sur l'abolition de l'esclavage) et la mobilité interne à l'entreprise « avec possibilité de modification du contrat de travail avec une période probatoire.

**Au chapitre des licenciements économiques**, cet accord de Branche reprend les accords ANI et la Loi Travail avec des modifications du contrat de travail pouvant entraîner des « **classements et rémunérations inférieurs** » (baisse de salaire et déclassement).

En cas de refus, c'est le licenciement pour cause personnelle préjugé pour cause réelle et sérieuse. **L'obligation du reclassement est restreinte** dans son périmètre et l'obligation d'information de la Commission Paritaire Territoriale du Cher et de la Région est supprimée.

Pour le reclassement interne, il y a maintien temporaire de rémunération 3 mois pour 1 an d'ancienneté, 4 mois pour 3 ans, 6 mois pour 5 ans. Le déclassement ne laisse qu'une priorité à reclassement pendant 1 an comme celui qui est licencié.

La mise en œuvre pour les entreprises astreintes au PSE reprend les accords ANI et la Loi Travail « pour adapter le périmètre et l'ordre des licenciements, avec un calendrier expéditif et des modalités de reclassement (non au niveau du groupe) qui supposent l'abrogation des articles

de la Convention Nationale Cadres.

## 4 - Le Titre IV sur la Gouvernance paritaire Emploi-Formation, un coup de force

Instaure une refonte des instances paritaires dans la Grande Région avec sa prérogative sur la Formation, limitant les pouvoirs de la Commission paritaire nationale dans le cadre d'observatoire et groupes techniques de cet accord mais surtout, au 1<sup>er</sup> janvier 2017

La COMMISSION REGIONALE EMPLOI SE SUBSTITUE à l'ensemble des COMMISSIONS PARITAIRES EMPLOI TERRITORIALES préexistantes (les 76 Conventions Collectives départementales). Les chambres syndicales départementales peuvent maintenir, comme dans le Cher et le Loir et Cher, ou créer toute forme de dialogue paritaire, brisant le principe d'égalité devant la Loi.

**L'UD du Cher a décidé de mettre en place un dispositif d'alerte et de mobilisation solidaire pour ancrer, amplifier et organiser la CGT dans les entreprises, le rapport de force gagné par le mouvement pour l'abrogation de la Loi Travail - la Loi du Capital.**

**Pas d'accord d'entreprise El Khomri dans le Cher ! Pas un seul poste, un seul service public ne doit fermer dans le Cher ! Ensemble public-privé nous devons entrer en résistance, dans un front solidaire de lutte pour construire le rapport de forces avec la majorité des salariés et usagers.**

### Le cahier de revendication des métallos du Cher CGT

- ☞ **Abrogation de la loi El Khomri, non à l'accord de branche du 12 novembre 2016**
- ☞ **L'interdiction des licenciements pour les profits dans les groupes et sous-traitants.**
- ☞ **Pas un seul accord d'entreprise El Khomri dans le Cher**
- ☞ **Droit syndical dans l'entreprise et ouverture de NAO départementales et dans les entreprises dès janvier pour des salaires décents.**
- ☞ **Le paiement de la qualification dans la grille des salaires, conventionnelle, départementale et nationale.**
- ☞ **Le maintien des conquises par la lutte : les 35h payées 38h, les RTT, primes d'équipe, casse-croûte, panier, prime d'ancienneté...**
- ☞ **Mettre fin à la discrimination salariale des femmes dans l'augmentation annuelle.**
- ☞ **La reconnaissance de la pénibilité définie dans le code du travail et le départ anticipé à 55 ans pour l'embauche des jeunes**
- ☞ **Le paiement par le patronat de ses dettes sociales et fiscales à la Sécurité Sociale (avec un Audit sur ces dettes qui sont nos salaires différés socialisés) contre la privatisation de la Sécurité Sociale.**

# Renouvellement Mandat Conseillers Prud'homales

*Union Départementale*



*des Syndicats du Cher*

8 Place Malus—18000 BOURGES

Tél. : 02.48.21.24.79

Mail : cgt.ud.cher@wanadoo.fr

**Courrier adressé à tous les Secrétaires  
de Syndicats du Privé le 25 janvier 2017**

Cher(e)s Camarades,

Nous sommes enfin arrivés au terme du mandat des Conseillers Prud'homaux qui, après deux prorogations de mandat dus à des décisions politiques pour réduire les droits des salariés, ont siégé pendant 9 ans alors que le mandat initial était de 5 ans.

Cette fois et c'est une première, il n'y a plus d'élection des conseillers, malgré une opposition majoritaire des syndicats de salarié(e)s, mais une désignation par l'ensemble des organisations. Nous avons eu, voilà peu, les décrets de mise en place et le calendrier.

Nous n'avons pas le nombre de sièges à pourvoir puisque la représentativité effective ne sera connue qu'en mars avec la prise en compte des dernières élections dans les TPE. Contrairement à la dernière mesure de représentativité de 2012, nous aurons les audiences dans les départements.

Ce que l'on peut dire pour l'instant, c'est que les cinq sections (industrie, commerce, activités diverses, agriculture et encadrement) sont maintenues. La parité à l'intérieur du Conseil est obligatoire et la confédération nous demande d'avoir la parité stricte (un homme, une femme) par section, ce qui était déjà le cas lors des dernières élections.

Le calendrier est très serré : En mars, l'audience syndicale salarié et patronale. En avril, la répartition des sièges, du 2 mai au 31 juillet, le dépôt des candidatures et la mise en place au 1<sup>er</sup> janvier 2018. Vous constaterez qu'il nous reste peu de temps.

Nous pensons que nous devons respecter la même règle qu'en 2008 pour les candidatures, qui était de 200%. Et comme nous n'avons pas d'info plus précise et que le travail de discussion et de recherche doit commencer maintenant, il faut travailler à 16 candidat(e)s dans la section industrie, 14 dans le commerce, 10 en activités diverses, 7 dans l'agriculture et 10 dans la section encadrement.

Nous pouvons vous assurer que les camarades qui seront présenté(e)s et/ou désigné(e)s ne seront pas seul(e)s lâché(e)s dans la nature. Nous avons un collectif départemental « Droits et Libertés Activité Juridique » qui fonctionne et à l'intérieur un collectif « Conseil de Prud'hommes » qui fonctionne également plutôt bien. Les formations sont assurées par la confédération avec Prudis et les conseillers ont des rapports permanents entre eux.

Nous avons déjà eu plusieurs discussions à la CE et au bureau de l'UD depuis le mois de décembre et dès la Commission Exécutive du 2 février, le renouvellement sera systématiquement à l'ordre du jour tous les mois le temps qu'il le faut, avec la participation de Philippe Texier responsable DLAJ et mandataire de liste pour le département. Nous allons également créer un collectif pour travailler plus précisément sur cette question. Nous serons bien évidemment à la disposition des syndicats et des camarades qui le souhaitent pour répondre à toutes vos questions.

Nous n'avons pas ciblé de syndicats ou de camarades en particulier, nous sollicitons toutes les structures d'entreprises, de services et tous les camarades. C'est l'affaire de toute la CGT du département.

Comptant sur la mobilisation de toutes et de tous, nous vous adressons nos fraternelles salutations.

Pour l'Union Départementale  
Le Secrétaire Général  
Sébastien MARTINEAU

## CHANGEMENT DU POURCENTAGE DE LA PART INTERPROFESSIONNELLE

Les 23, 24 et 25 Novembre 2016 à St-Florent sur Cher, le Congrès de notre Union Départementale a adopté, à une large majorité, la proposition de modification de la Part Interprofessionnelle de la Cotisation. **Cette part passe de 25 % à 28 %.**

Maintenant, il nous incombe d'attirer votre attention sur la mise en œuvre de cette disposition à compter du premier règlement des cotisations 2017.

Cette modification ne modifie en rien la part restant au syndicat sur le FNI (1<sup>er</sup> timbre).

Nous avons averti COGETISE, l'organisme qui redistribue la part aux différentes structures et donc pour les syndicats qui versaient via internet, le changement se fera d'office.

**Pour ceux qui versaient par bordereau papier, nous vous prions de faire la modification de vous-mêmes (+ 0,03) sur le pourcentage à appliquer aux timbres mensuels actifs (ou retraités).**

Sur le formulaire de règlement de cotisations, modifier dans la partie « Timbres mensuels Actifs (ou Retraités) » la ligne « Pourcentage à appliquer à la somme totale payée au syndicat ».

### Quelques Exemples :

Si ce pourcentage était de :

- 0,63 : il faut ajouter 0,03 soit un total de 0,66
- 0,67 : il faut ajouter 0,03 soit un total de 0,70
- 0,71 : il faut ajouter 0,03 soit un total de 0,74
- etc.....



**Nous vous demandons de solder les cotisations 2016 le plus rapidement possible et de vous organiser pour que les cotisations 2017 soient versées plus régulièrement pour le bon fonctionnement de l'ensemble des structures de la CGT.**

**Pour tout renseignement, n'hésitez pas à contacter l'UD.**



### ASSEMBLÉE GÉNÉRALE

### LOISIRS SOLIDARITÉ DES RETRAITÉS DU CHER (LSR 18)

L'Assemblée Générale de LSR 18 se tiendra le **LUNDI 20 MARS 2017 à 14 H 30.**

Pour poursuivre et développer au mieux ses activités, LSR 18 doit absolument étoffer ses structures, notamment le Conseil d'Administration et le Bureau.

**INSCRIVEZ-VOUS et PARTICIPEZ NOMBREUX à cette ASSEMBLEE GENERALE** qui se déroulera dans les locaux de **l'UNION DEPARTEMENTALE CGT DU CHER - 8 PLACE MALUS à BOURGES** (notez que le programme indiquait Boulevard Clémenceau).

#### Pour tous contacts :

**FOURNIER Josianne**

**Tél. : 02 48 65 71 20**

**CHOLLET Michel**

**Tél. : 02 48 57 42 64**



## **NÉGOCIATIONS ANNUELLES SALAIRES 2017 : LES REVENDICATIONS DE LA CGT**

La première des revendications est l'abrogation de la loi El Khomri imposée à la grande majorité des salariés et des syndicats favorables à son retrait. Contre le renversement de la hiérarchie des normes, nous voulons que la loi et la convention collective du Cher, dont la GRE, s'impose au contrat de travail et à l'accord d'entreprise. Cette loi d'ailleurs n'assure plus l'égalité de tous devant la loi comme l'exige l'OIT.

Nous dénonçons l'accord de Branche sur l'Emploi du 23 septembre 2016, une application de la loi El Khomri qui, y compris au titre de l'emploi, vise une augmentation du travail gratuit par la baisse du paiement des majorations des heures Sup.

Nous voulons le maintien de la Commission Paritaire Départementale sur les salaires et la construction d'une Convention Collective Nationale de l'OS à l'Ingénieur sur laquelle la CGT a des propositions solides et justes pour les salariés.

Avec les salariés qui nous disent « c'est plus travaillable » sur fond de climat social tendu et de crise de l'emploi industriel, la revendication principale pour sortir de la crise par le haut, on l'a vu dans la grève des jeunes ouvriers qualifiés d'Auxitrol, est dans des salaires décents avec un mini garanti au SMIC revendiqué par l'UD à 2000 euros, et dans une réelle reconnaissance de la qualification des salariés dans la GRE du Cher.

Avec les salariés, la CGT s'oppose à une volonté nationale de l'UIMM de substituer à la GRE, à la classification des salariés, une qualification des postes, des emplois avec un système de classification par points. La logique de ce système casse le seuil d'accueil avec les diplômés et le déroulement de carrière, avec un déclasserement selon le poste. Seule la qualification des hommes tout au long de leur vie peut d'ailleurs répondre à la question de la polyvalence et de la mobilité de l'emploi.

### **Les revendications portées par la CGT Métaux :**

- ☞ **Augmentation générale de 6%, avec pour la répartition : des mini au dessus du SMIC et un coup de pouce sur les coefficients 170 à 215 pour la reconnaissance des qualifications**
- ☞ **Valeur du point fixée à 7 euros**
- ☞ **Fin de la discrimination salariale faite aux femmes : un échancier de rattrapage**
- ☞ **Evolution de carrière avec changement de coefficient tous les 5 ans**
- ☞ **Prime d'ancienneté calculée sur le salaire réel, 1% par année jusqu'à la fin de carrière**
- ☞ **Prime de panier : bilan de son réajustement pluriannuel.**
- ☞ **La CGT conteste l'accord sur une indemnité restauration. La prime de panier élément de salaire est due en cas de congés payés, d'absence maladie, d'accident du travail.**
- ☞ **Temps de pause : 0h30 pour le travail posté**
- ☞ **Conditions de travail : reconnaissance de la pénibilité avec départ anticipé à partir de 55 ans**
- ☞ **Possibilité de départ à 50 ans pour les ouvriers exposés à des produits toxiques**
- ☞ **Mise en place du dispositif de départ anticipé avec le principe : un départ une embauche en CDI, transformer les précaires en CDI**
- ☞ **Prime transport : financement de cartes d'abonnement transport en commun et primes de transport par voiture sur les frais réels.**



**C.H. George SAND**

## **NOS VŒUX 2017 A MONSIEUR LE DIRECTEUR**



### **GHT : Groupement hospitalier de territoire...**

#### **Un SEUL hôpital public, une GRANDE usine à soins !!!**

Alors que l'organisation du GHT du département du Cher est en train de se mettre en place, Monsieur le Directeur juge inutile de concerter l'ensemble du personnel et s'imagine sans doute que cela ne nous intéresse pas.

- Le CHSCT n'a jamais été consulté sur la convention.
- Un avenant est en cours d'élaboration sans que nous en soyons informés, deux CTE au Centre Hospitalier Jacques Cœur se sont déjà tenus à ce sujet.



Les GHT vont impacter l'ensemble des professions hospitalières : Soignantes, Techniques et Administratives.

La psychiatrie est reléguée au rang d'activité annexe en devenant une simple mission parmi les autres.

Ce sont nos conditions de travail et nos vies privées qui vont être mises à mal encore plus qu'aujourd'hui et le personnel n'a aucune information sur ce qui se trame.

La mutualisation des moyens et des services vont entraîner des suppressions d'emplois, de services. Pour exemple la fonction achat regroupée au sein du GHT avec un seul Directeur pour

l'ensemble des hôpitaux membres. Quel sera donc le devenir des personnels de George Sand affectés à ce service ?

Ah ! pourtant, une fois n'est pas coutume, Monsieur le Directeur n'était pas peu fier de nous annoncer en juillet dernier qu'il avait signé la convention de mise en place des GHT contre l'avis des CTE, CME et Conseil de surveillance car un avenant préservant cette fonction achat dans les établissements avait été signé par tous les Directeurs et adressé à l'Agence Régionale de Santé !!!

Cet avenant a sûrement été remis « aux calendes grecques » par la Directrice de l'ARS.

À l'occasion de cette nouvelle année, nous vous souhaitons Mr le Directeur de retrouver rapidement la mémoire et de consulter le personnel de façon démocratique.

*(Définition de la démocratie : forme de gouvernement fondé sur la souveraineté du peuple, où les citoyens ont un droit égal dans les décisions affectant leurs vies.)*

Veuillez bien croire, Monsieur le Directeur, que nous sommes toujours fermement opposés à la mise en place du GHT et que nous voulons absolument être informés et consultés sur les travaux en cours, il s'agit quand même de NOTRE Avenir et de celui du service public !!!

Bourges, 16 janvier 2017





## « LA SOCIALE »

Ce film de Gilles Perret retrace l'histoire de notre Sécu .

Il sera sur les écrans de

la Maison de la Culture - 12 Boulevard Clemenceau à BOURGES les :

- Jeudi 2 Février à 21 heures
- Samedi 4 Février à 14 heures
- Mardi 7 Février à 18 heures

} *Débat animé par JC Vatan  
à la fin de la séance  
dans la grande salle  
de la Maison des Syndicats  
Bd Clemenceau*

**A voir absolument**

## JOURNEES D'ETUDE

Suite à la violence des attaques de ce gouvernement avec entre autres la loi Rebsamen en 2015 et la loi Travail de cette année, la réglementation du travail se voit transformée en profondeur et les Institutions Représentatives du Personnel sont sacrément attaquées.

Plusieurs camarades nous ont sollicités afin d'avoir des informations sur ces deux lois. Nous avons décidé de faire 2 journées d'études sur ces deux thèmes.

Elles se tiendront :

**LES 13 ET 14 FÉVRIER 2017  
DE 8 H 30 À 17 H 00**

**à la « Salle pour tous » des GIBJONCS  
Rue Jules Bertaut à BOURGES  
(derrière la Bibliothèque des Gibjoncs)**

**TOUS LES SYNDIQUÉ(E)S DU PRIVÉ  
ET DU PUBLIC SONT CONCERNÉ(E)S.**

## DEBAT et JOURNEE D'ETUDE sur la Sécurité Sociale organisés par le PCF et la CGT

Le 6 MARS :

**DEBAT à 20 H 30  
à l'Amphithéâtre du Muséum  
à BOURGES (Parc des Expositions)  
avec Bernard FRIOT.**

Le 7 MARS :

**JOURNEE D'ETUDE à 9 heures  
à la Maison des Syndicats  
5 Boulevard Clémenceau  
à BOURGES  
animée par Bernard FRIOT.**

## STAGE INDECOSA CGT 18

Sur le thème « **AGIR AVEC LES CONSOMMATEURS SALARIES** »

**LES 14, 15 ET 16 JUIN 2017**

**à la « Salle Tivoli » - 3 Rue du Moulon à BOURGES**

**TOUS LES SYNDIQUÉ(E)S SONT CONCERNÉ(E)S.**

***Pensez à déposer vos demandes de congés d'éducation auprès de vos directions au maximum  
1 mois avant le début du stage et d'informer l'INDECOSA CGT 18 de votre participation.***

Militants - Adhérents

— entre —

**VOUS**

— et —

**NOUS**

*un lien*

**indissociable**



[partenariat@macif.fr](mailto:partenariat@macif.fr)



Essentiel pour moi

MACIF : 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 de Pied de Fond 79000 Niort. Inscrite au registre des démarcheurs bancaires et financiers sous le n°2103371860HQ. Intermédiaire en opérations de banque pour le compte exclusif de Socram Banque.