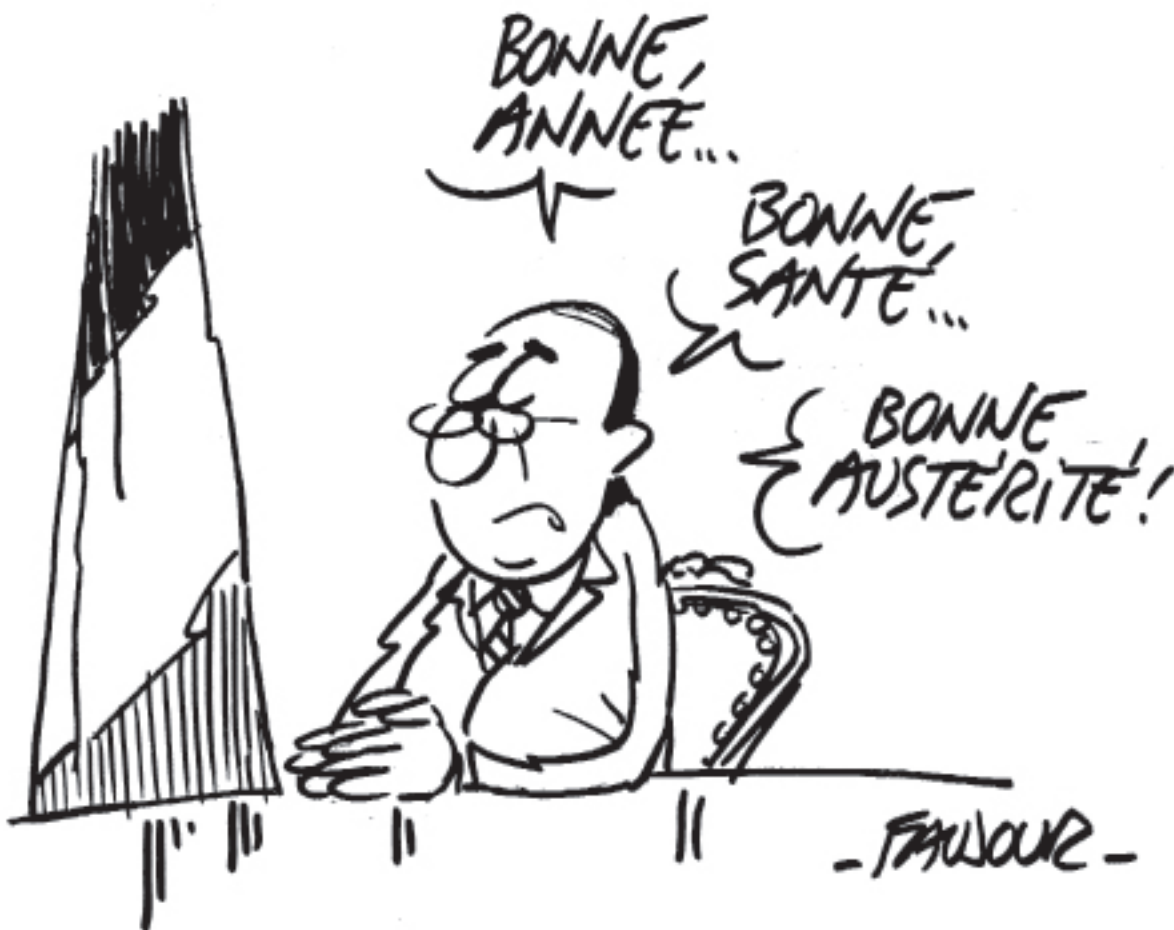


Différent

le journal des *adh* érents de la fédération **Sud** Santé-Sociaux

NOUVELLE FORMULE DU JOURNAL <<OFFENSIVE SYNDICALE>> - ISSN : 1776-1875



numéro 38 - février - 2013 -

Sud Solitaires
santé sociaux

Différent
le journal des adhérents de la Fédération **Sud** Santé-Sociaux

Ont collaboré à ce numéro Patricia Garcia, Fabienne Binot, la commission femme, André Giral, Loïc Faujour, Jean Carré, Jean-Louis Rotter, Alain Acquart, Jean-Marie Sala, Thierry Lescant, Maurice Aubry, Jean Vignes, los Tolozenes.

santé et social - pages 4, 5, 13

Elections TPE

Grève des cadres APHP

SUD animation

juridique - page 14, 15

Le devoir d'alerte et le droit de retrait

dossier spécial - pages 6, 7, 8, 9, 10, 11

Accords interprofessionnels de Wagram

femmes - pages 12,

La santé au travail a-t-elle un sexe.

culture & plaisir - page 16

Guyom Tousseul

MEDECINE AIGUE GERIATRIQUE

**UNE REORGANISATION QUI VIRE
PARFOIS A LA DOUCHE FROIDE**



Solidaires
Union
75018 Paris

Nouvelle formule du journal «offensive syndicale» - ISSN : 1776-1875 - Numéro de CPPAP : 0717S08377

Edité par la Fédération nationale Sud Santé-Sociaux, 70 rue Philippe de Girard, 75018 Paris

Directeur de publication : Patricia Garcia

Téléphone : 01 40 33 85 00 / Télécopie : 01 43 49 28 67 / Courriel : contact@sud-sante.org / Site internet : www.sud-sante.org

Secrétariat de rédaction : André Giral Alain Acquart Jean Vignes

Numéro 38 imprimé en 18040 exemplaires par : IGC communigraphie,

10 rue G. Delory - 42964 Saint-Étienne Cédex

édito

L'accord de « Wagram » signé par des syndicats qui représentent une minorité de salariés et que le Parlement s'apprête à transcrire dans la loi entérine un recul social considérable pour les salariés.

C'est sûrement un accord « gagnant/gagnant » pour le patronat avec des possibilités de licenciement facilitées, une flexibilité accrue et le recul des droits des salariés. Pire cet accord remet en cause la hiérarchie des normes qui prévalait à savoir qu'un accord local ne pouvait qu'améliorer la convention collective où les dispositions du Code du Travail. Les soi-disantes contreparties, comme la généralisation d'accès à une complémentaire santé (en 2016) sont en réalité de nouveaux cadeaux aux sociétés d'assurance privées au détriment, à terme, de la Sécurité Sociale.

La spirale infernale de la « compétitivité » mettant en concurrence tous les salariés s'accélère. Les attaques contre les conventions collectives de notre secteur le démontrent, et les menaces de plus en plus répétées contre le statut des personnels de la Fonction Publique Hospitalière se précisent. Les responsables de la Fédération Hospitalière de France prônant ouvertement sa transformation en convention collective aux droits et déroulements de carrière rognés.

Comme un mauvais coup ne vient jamais seul, l'accord de « Wagram » à peine signé, les responsables patronaux et gouvernementaux annoncent qu'une nouvelle «réforme» des retraites est incontournable et urgente avec, à la clé, un rallongement de l'âge de départ et une baisse du niveau des pensions.

Suite au vote de la loi de financement de la Sécurité Sociale, compte tenu de l'augmentation d'activité, le ministère de la santé vient d'annoncer que les tarifs hospitaliers (publics et privés) allaient baisser de 1,71% et entraîner plusieurs milliers de suppressions d'emplois dans les hôpitaux.

La course au moins disant social se poursuit dans toute l'Europe pour les tenants du libéralisme : la Commission Européenne, la Banque Centrale et le Fond Monétaire International qui dictent, avec toujours plus d'arrogance, leur loi aux peuples.

Si des actions de résistance sont menées un peu partout en France et en Europe, nous devons œuvrer à leur convergence pour imposer un rapport de force efficace.

D'ores et déjà, il faut interpeller tous les parlementaires pour qu'ils refusent de voter la loi « d'insécurisation de l'emploi » issu des accords minoritaires de Wagram.

Sud Santé-Sociaux s'engage dès à présent dans la perspective de rassemblements devant l'Assemblée Nationale et le Sénat au moment du débat parlementaire et à participer à toutes les actions convergentes pour la défense de l'emploi, des conventions collectives et des statuts.

Osons dire NON à l'austérité et à la régression sociale.

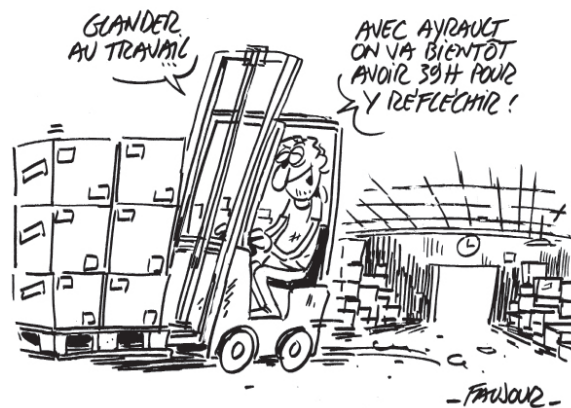
Elections TPE : Une campagne terne, pour un échec annoncé !

Depuis fin décembre nous disposons des résultats des élections dans les TPE. Ces élections concernaient près de 5 millions de salarié-e-s qui, pour la première fois, avaient l'occasion de s'exprimer, de donner leur voix à l'organisation syndicale de leurs choix.

Si cette élection était une première, c'était aussi une élection pour pas grand-chose. Pas de représentant-e-s à élire, pas de nouveaux droits à obtenir, mais simplement un vote qui puisse être comptabilisé et contribuer à définir la représentativité des organisations syndicales dans le cadre du processus ouvert par la loi de 2008. Ceci explique peut être cela, à savoir un nombre de votant-e-s tous collèges confondus arrivant péniblement à 10,38% des électrices et des électeurs inscrits... 465 796 suffrages valablement exprimés pour une élection sans débat et avec une couverture médiatique quasi confidentielle. C'est un résultat décevant pour tous, militantes et militants qui se sont impliqués dans la campagne électorale.

Cela soulève aussi le problème de la responsabilité de l'Etat et du gouvernement qui par leur non engagement ont largement contribué à cet échec. L'enthousiasme syndical n'était pas vraiment au rendez-vous non

plus et toutes les organisations syndicales étaient un peu dans l'inconnu, avec des contenus de campagne électorale d'une grande généralité et d'une grande pauvreté d'analyse de la réalité des TPE.



On doit aussi s'interroger sur cet échec qui montre les limites de l'influence des organisations syndicales traditionnelles sur des pans entiers de salarié-e-s isolé-e-s des TPE. C'est aussi à mettre en parallèle avec la baisse constante de la participation aux élections prudhommales et aux élections professionnelles dans de nombreuses entreprises publiques et privées.

C'est peut être aussi le fruit d'une absence de confiance des salarié-es envers les organisations syndicales divisées et dans un certain immobilisme face à la crise.

A ce stade, il faut noter les résultats surprenant du SPAMAF (Le syndicat professionnel des assistantes maternelles et as-

sistants familiaux) qui pratique un syndicalisme corporatiste et de services, qui dans bien des régions, devance Solidaires et dépasse la CFTC sur un corps électoral potentiellement moins important.

Du côté de l'Union Syndicale Solidaires, c'était une élection difficile, notre organisation est encore peu connue du « grand public » avec une présence inégale sur l'ensemble du territoire. Les résultats nous donnent presque 5% des suffrages exprimés loin encore derrière la CGT, la CFDT et FO.

Pour se rassurer un peu, nous pouvons noter le score flatteur de nos camarades corses du STC qui devançant la CGT avec 38,85% et de nos camarades de la CDMT de Martinique qui sont en deuxième position avec 21,99%, mais avec une participation bien en dessous des 10%...

Espérons que nous saurons tirer collectivement les leçons de cet échec.

En attendant les mois de mars/avril et la publication des résultats définitifs dans les conventions collectives et les branches, nous gardons espoir de franchir dans notre secteur un pas significatif en matière de représentativité.

André Giral

Cadres de santé à l'APHP

La coupe n'est pas pleine, elle déborde !

Depuis la fin novembre les cadres de santé de l'AP-HP sont mobilisés à l'appel d'une large intersyndicale.

Le mécontentement latent depuis des semaines s'est cristallisé à propos de l'injonction de la direction générale d'imposer le forfait jour et de ne prendre en compte aucune heure supplémentaire effectuée. Sommés de faire tourner les services vaille que vaille avec des moyens de plus en plus rationnés, plusieurs dizaines de postes ont disparu et il est fait appel à de nombreux faisant fonction.

Plusieurs centaines de cadres se sont réunis en assemblée générale à plusieurs reprises et ont imposé la présence de la directrice du personnel pour répondre à leurs revendications. La direction générale ne manquant pas de rappeler que « les cadres n'ont pas de temps de travail, ils ont des missions et se doivent donc d'y consacrer le temps nécessaire » ... sans compter ! (L'amplitude de nombreux cadres excède 50 heures par semaine). Ce mépris affiché

ouvertement n'a fait qu'amplifier leur colère.

Depuis maintenant deux mois les cadres boycottent les réunions institutionnelles. La DG a refusé jusqu'à présent de négocier, pire en ayant une attitude provocatrice refusant de reconnaître les dérives horaires subies, allant même jusqu'à affirmer que les heures supplémentaires étaient imaginaires.

En première ligne dans les réorganisations et restructurations, les cadres de santé refusent de plus en plus d'être instrumentalisés par les directions pour imposer des coupes claires qui remettent en cause et la qualité des soins, et les droits statutaires.

SUD, dans le mouvement des cadres préconise le développement de l'auto-organisation en recherchant des liens avec l'ensemble du personnel pour contrer les velléités régressives de la Direction Générale. Ce mouvement pourrait faire école dans d'autres centres hospitaliers soumis aux mêmes contraintes et rappeler que les cadres de santé sont d'abord des soignants et ne peuvent continuer à faire tourner des services vaille que vaille avec des moyens de plus en plus rationnés!

Jean-Marie Sala



en bref

Suite aux rencontres Européennes de Nanterre en mai 2012, le 9 janvier 2013 s'est tenu dans les locaux de la fédération SUD santé sociaux une réunion de structuration du «réseau européen contre la commercialisation de la santé et de la protection sociale.»

Les pays représentés à Paris (France, Espagne, Belgique, Angleterre, Catalogne, Grèce, Pologne et Catalans) ont fait les propositions d'action suivantes :

-actions de soutien aux dispensaires solidaires et autogérés en Grèce,

-des manifestations à l'occasion du sommet des chefs d'état européens à Bruxelles qui doivent débattre de la convergence et de l'harmonisation des politiques européennes les 13 et 14 mars 2013.

Le 13, actions décentralisées dans chaque pays. En France proposition de dénoncer la politique du gouvernement et des laboratoires sur le médicament en réalisant une pyramide de boîtes de médicaments dans chaque ville où c'est possible, à vos pharmacies!

Le 14, à Bruxelles une action spécifique sur la santé aux environs de midi et jonction avec l'action de la CES (confédération Européenne des Syndicats) et surtout l'appel européen des mouvements sociaux.

Le 15 mars, nouvelle réunion du réseau à Bruxelles afin d'envisager d'autres actions et préparer la participation à l'Alter Summit d'Athènes du 6 au 9 juin 2013.

DOSSIER SPÉCIAL L'ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL SUR LA SÉCURISATION DE L'EMPLOI

Une régression sociale historique, un pont d'or pour les patrons et les assureurs !

La feuille de route du gouvernement en septembre 2012 stipulait « entre déréglementation » et « sur-réglementation » il y a une voie : celle du dialogue social. A la condition qu'il soit loyal, confiant, transparent, apaisé et qu'il permette ainsi l'équilibre « gagnant-gagnant » des accords.

Ainsi rédigée, elle pouvait répondre aux injonctions des agences de notation, du FMI et des directives européennes qui récemment revenaient sur le dogme de l'austérité en déclarant que trop d'austérité tuait l'austérité.

Ces négociations entamées à froid, sans mobilisation, à partir d'un texte du Medef, dans leurs locaux comme le veut la tradition, étaient d'emblée vouées au mieux à un échec ou au pire à une trahison de certaines organisations syndicales. L'accord national interprofessionnel sur la sécurisation de l'emploi, appelé « accord de Wagram » a été signé le 11 janvier par la CFDT, la CGC et la CFTC. Ces signatures, qui donnent un chèque

en blanc au patronat pour ouvrir des négociations par branche, cassent les acquis nationaux et scellent une régression sociale historique.

Sur le travail :

Cet accord institutionnalise davantage de précarité par la généralisation des contrats de projets et les contrats à durée indéterminée intermittents.

Il instaure une super-flexibilité par de nouvelles mesures de mobilité, la généralisation de l'accord compétitivité/emploi, et de nouvelles modalités pour les plans sociaux en se dégageant systématiquement des obligations légales et conventionnelles du licenciement économique.

Il spolie les salariés-es par un barème plafonné en cas de li-

cenciements sans cause réelle et sérieuse et réduit les délais de recours des syndicats en matière de licenciements économiques collectifs et de contestation aux prud'hommes.

Il renforce la possibilité de signer des accords dérogatoires au code du travail et aux conventions collectives. Il contribue à inverser la hiérarchie des sources de droit et agrandir la brèche ouverte par la loi Fillon de 2004.

Sur la protection sociale :

Présenté comme un « cadeau aux salarié-e-s » avec une prise en charge pour moitié par les patrons, la complémentaire santé obligatoire va engraisser les assurances, les banques comme AXA et autres Malakoff/Médéric... Les mêmes qui ont déjà rafilé le marché dans les secteurs, les entreprises où les « partenaires sociaux » ont signé des accords. La couverture complémentaire imposée est souvent de faible niveau poussant les salarié-e-s qui en ont les moyens à payer une sur-cotisation.

C'est aussi une forme d'aliénation des sala-



rié-e-s à leur entreprise. C'est la culture d'entreprise qui prime, en perdant son emploi ou au départ à la retraite la complémentaire santé s'éteint, sans compter les privés d'emploi, les retraités, pour qui la solidarité n'existe plus.

C'est aussi un moyen de contourner une augmentation

de salaire équivalente qui aurait dû générer de la cotisation sociale. Ce transfert de ressources vers les complémentaires santé participe au démantèlement de la protection sociale et au renoncement du système universel de l'assurance maladie.

Pour SUD Santé Sociaux, l'accord de Wagram, sauf une réac-

tion forte des élu-e-s qui seront en charge de le transcrire dans la loi, restera pour l'avenir une trahison de plus à l'encontre du salariat. SUD Santé Sociaux s'emploiera à construire les mobilisations nécessaires pour rejeter cette régression sociale historique.

Les éléments de l'accord: pseudo droits des salarié-e-s!

Généralisation des complémentaires

Présentation du dispositif: tout salarié doit avoir accès à une couverture collective, à adhésion obligatoire en matière de remboursement complémentaire des frais de santé au niveau de leur branche ou de leur entreprise.

Les branches professionnelles ouvriront des négociations avant le 1^{er} avril 2013.

Elles pourront recommander aux entreprises des organismes assureurs (on ne parle même plus de mutuelles), mais les entreprises pourront garder leur autonomie de choix.

Les accords de branche vérifieront la mise en œuvre d'une procédure transparente de mise en concurrence (procédure bien sûr non définie dans l'accord et soumis à un autre groupe de travail).

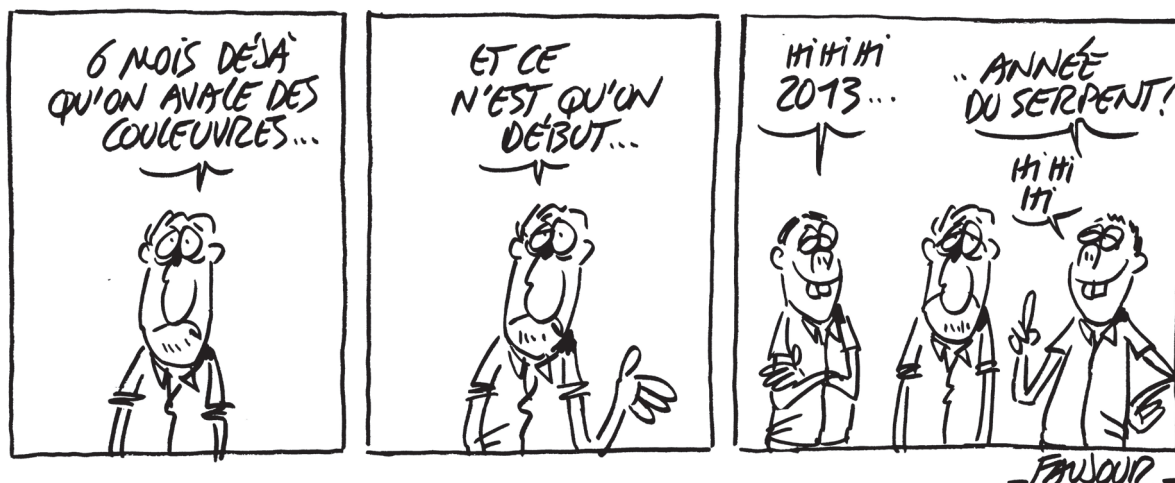
Les entreprises auront 18 mois pour mettre en place les assurances complémentaires, délai maximum le 1^{er} janvier 2016. A défaut d'accord de branche signé avant le 1^{er} juillet 2014, les négociations pourront se faire au niveau des entreprises.

A défaut d'accord d'entreprise, les employeurs seront tenus à compter du 1^{er} janvier 2016 de mettre en place une couverture collective de frais de santé cou-

vrant au minimum un panier de soins qui couvrira : 100% de la base des remboursements des consultations, actes techniques et pharmacie, le forfait journalier, 125% de la base de remboursement des prothèses dentaires et un forfait optique de 100€/an.

Pour les demandeurs d'emploi, le maintien de leur couverture de frais de santé perdure 12 mois après leur départ de l'entreprise au lieu de 9 mois actuellement.

Un accord de branche devrait imaginer un système de financement mutualisé pour généraliser l'assurance complémentaire obligatoire.



Commentaire

C'est une attaque majeure contre la Sécurité Sociale. C'est l'aggravation de la Loi Fillon. Cela permet de détourner de l'argent censé aller dans les caisses de la sécu vers les poches des assureurs.

C'est un transfert vers l'individu, de cotisations solidaires qui devront maintenant être payé par le salarié. C'est une baisse de salaire consenti au Medef.

C'est lier un peu plus le salarié à l'entreprise puisque sa couverture va dépendre de son emploi. Cela permet de justifier la baisse des remboursements puisque tout le monde aura une prise en charge complémentaire.

C'est la mise en œuvre du rapport Chadelat, fort décrié en 2003 avec une protection sociale à trois niveaux, assurance maladie obligatoire c'est-à-dire les remboursements sécu avec son panier de soins, assurance complémentaire de base (celle prévue dans l'accord) et enfin la sur-complémentaire individuelle qui sera souscrite par les plus riches, les complémentaires d'entreprise étant limitée elles aussi. En effet, le texte précise que la participation aux frais de santé s'exercera sur la base des remboursements c'est à dire que toutes les franchises, les dépassements, tous les restes à charge ne sont pas concernés.

Des droits rechargeables à l'assurance chômage sous conditions

Dispositif : l'article 3 prévoit la création de droits rechargeables à l'assurance chômage. Les salariés qui

retrouvent un emploi après une période de chômage pourront conserver le reliquat des droits à l'assurance chômage non utilisés pour les ajouter, en cas de nouvelle perte d'emploi, aux nouveaux droits acquis au titre de leur nouvelle période de travail. La mise en œuvre de ce dispositif sera renégociée dans le cadre du nouvel accord sur l'indemnisation du chômage.

Commentaire

Là encore, c'est un chèque en blanc aux patrons puisque la mise en œuvre n'est pas dans l'accord mais reporté à d'autres discussions et d'ores et déjà il est dit « Les partenaires sociaux veilleront à ne pas aggraver ainsi le déséquilibre financier du régime d'assurance chômage ». Il faut raisonner en enveloppes fermées, voire en réduction, compte tenu du déficit actuel de la caisse chômage.

De plus, le salarié ne pourra ajouter le reliquat non pris que si la reprise d'emploi lui ouvre à nouveau le droit à l'assurance chômage. Cette contrainte devrait réduire le nombre de salariés concernés. La flexibilité du travail, les nombreux contrats courts vont limiter l'accès au droits.



Majoration de la cotisation d'assurance chômage des contrats à durée déterminée

« La taxation des CDD » comme dit improprement la CFDT qui justifie sa signature par cette grande avancée.

Dispositif : là encore un avenant à la convention d'assurance chômage fixera le montant de la sur-cotisation sur les CDD qui est aujourd'hui de 4% à hauteur de 7% pour les contrats d'une durée inférieure à un mois, à 5,5% pour les contrats compris entre 1 et 3 mois et à 4,5% pour les contrats inférieurs à 3 mois pour les CDD « dits d'usage ».

Il n'y aura pas de majoration pour les contrats conclus pour remplacement d'absence, pour les contrats saisonniers ni lorsque le ou les contrats déboucheront sur un CDI.

Le coût de cette mesure est évalué à 110 millions d'euros.

Pour compenser, le Medef a obtenu l'exonération de cotisations chômage pendant 3 ou 4 mois suivant les effectifs de l'entreprise pour l'embauche de jeunes de moins de 26 ans, sous couvert que le contrat se poursuive au-delà de la période d'essai.

Commentaire

Le Medef reprend d'une main ce qu'il donne de l'autre puisque les exonérations vont lui faire économiser 150 millions d'euros; bénéfice 45 millions qui ne seront pas dans les budgets de la protection sociale.

C'est un dispositif facilement contournable compte tenu du nombre d'exonérations. Il suffit de changer

le type de contrat de remplacement ou de les regrouper pour arriver à plus de 3 mois.

La Formation

Création d'un compte personnel de formation. Dispositif et commentaires :

Le DIF (droit individuel à la formation) est transformé en compte personnel de formation. Ce nouveau dispositif est abondé par le DIF dans les mêmes proportions 20h/an pour un temps plein plafonné à 120 heures.

Seul le salarié peut décider d'utiliser son compte personnel mais avec l'accord de l'employeur! On sait que dans certaines boîtes, l'employeur incite les salariés à utiliser leur DIF plutôt que de financer la formation sur le plan de forma-

tion. Ce compte personnel est transférable et ne se perd pas mais ne s'abonde pas en période de chômage. Le chômeur ne pourra d'ailleurs utiliser son compte qu'à condition d'opter pour une formation jugée prioritaire par Pôle Emploi. Là c'est un détournement du DIF. Donc malgré les annonces largement relayées par la presse ce n'est pas un droit nouveau mais un aménagement voire un détournement du DIF.

La mobilité volontaire

L'article 7 octroie aux salariés des entreprises de plus de 300 salariés ayant au moins deux ans d'ancienneté un « droit à une période de mobilité volontaire sécurisée » lui permettant de découvrir un emploi dans une autre entreprise. Ce droit

nécessite l'accord de l'employeur. Pendant la période de mobilité le contrat de travail est suspendu.

L'accord ne dit rien sur les conséquences de cette suspension sur le calcul de l'ancienneté, rien sur le salaire dans le nouvel emploi et les conditions salariales de la reprise. Si le salarié revient dans l'entreprise il retrouve de plein droit son emploi antérieur ou un emploi similaire assorti d'une qualification et d'une rémunération qui ne peuvent être inférieures à celles de son emploi antérieur. Il manque quelques éléments d'informations. Si le salarié ne réintègre pas l'entreprise il est considéré comme démissionnaire mais là encore aucune précision sur le nouveau contrat et sur les éléments de reprise.

droits collectifs

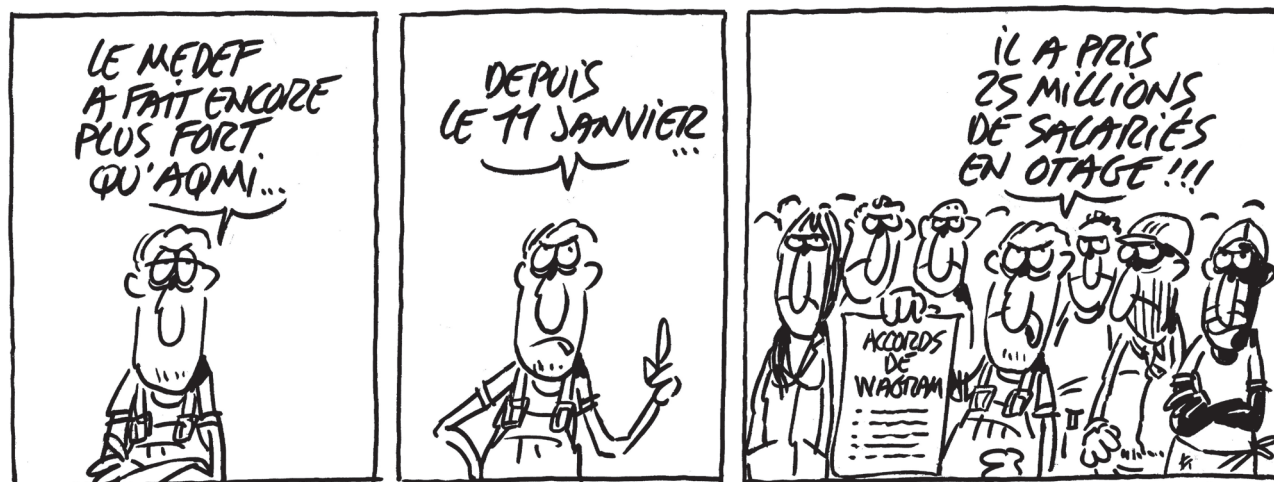
Les patrons en rêvaient, désormais l'accord leur donne les coudées franches pour limiter les informations économiques au CE, imposer leur confidentialité et fixer dans un laps de temps restreint la consultation des IRP (Instances Représentatives du Personnel). Cette partie de l'accord signé par la

CFDT, La CFTC et la CGC est une concession historique faite au Medef. C'est casser l'outil CE (Comité d'Entreprise) en limitant le droit des salarié-e-s à une seule et unique information sociale et économique, censurer l'expression des élu-e-s en décrétant la confidentialité de certaines informations, réduire

le contre pouvoir des salarié-e-s en contraignant leur droit à l'expertise.

L'information unique :

Une information de base de données économiques et sociales unique revêtant un caractère prospectif sur les 3 années suivantes sera mise en place



dans l'entreprise.

Elle remplace l'ensemble des informations données aux IRP sous forme de rapports ou autres.

Un accord collectif de branche ou d'entreprise peut adapter le contenu des informations en fonction de l'organisation et/ou du domaine d'activité. Le contenu et les modalités d'utilisation du document unique devront être opérationnels au plus tard un an après l'entrée en vigueur de l'accord avec des adaptations aux entreprises selon les seuils d'effectifs fixés à 300 salariés.

La confidentialité :

Comment censurer les élu-e-s? Facile, la réponse est dans l'accord : « afin que le dialogue puisse être constructif et se tenir au climat de confiance » l'employeur pourra estimer la durée et le caractère confidentiel des informations que les élu-e-s seront tenu-e-s de respecter.

Enfin pour les IRP rebelles ou retorses : « afin de ne pas empêcher la bonne marche de l'entreprise », les IRP ont désormais un délai préfix (*délai accordé pour accomplir un acte dont l'expiration est sanctionné par la forclusion*) pour donner leur avis sur les informations données aux élu-e-s. L'absence d'avis vaut avis négatif.

La bête noire du patronat : l'expert, comment réduire sa nuisance ?

Les patrons obtiennent un double verrouillage pour

limiter le recours à l'expert. Dans un premier temps, instauration de délais préfix pour la désignation de l'expert sans aucune dérogation possible. Dans un deuxième temps, limitation des coûts, le recours à un expert comptable se fera sur la base d'un barème établi par le conseil de l'ordre des experts-comptables, en fonction de l'effectif de l'entreprise. Il sera financé à hauteur de 20% sur le budget de fonctionnement des Instances Représentatives du Personnel. En clair les employeurs pourront en toute légalité racketter les CE. Pour les CHSCT, si plusieurs établissements sont concernés par le même projet, mise en place d'une « coordination » des CHSCT. Toujours dans un délai préfix, il est ainsi prévu une seule et unique expertise avec communication à l'ensemble des CHSCT concernés. C'est un pan entier de la jurisprudence qui disparaît au grand dam des salarié-e-s.

Les patrons pourront aussi jouer la montre, avec un délai d'un

an pour la mise en œuvre des obligations liées au seuil des effectifs (11 salarié-e-s et plus de 50 salarié-e-s pendant 12 mois consécutifs au cours des 36 derniers mois) et un délai de 3 mois pour organiser les élections professionnelles.

Comment se désengager des obligations légales et conventionnelles du licenciement économique?

L'employeur, par un accord majoritaire ou par une procédure d'homologation de l'administration, établit un document préalablement transmis à la Direccte (regroupement unique des services administratifs) qu'il soumet à l'avis du CE. L'administration a 21 jours pour se prononcer sur le document et le projet du PSE (Plan de Sauvegarde de l'Emploi). A défaut d'une réponse expresse, les licenciements sont ainsi homologués. Le salarié peut saisir la justice dans un temps plus court (12 mois), si le motif du plan social n'est pas valable.

L'employeur peut aussi déroger aux dispositions du code du travail concernant la consultation du CE dans les entreprises de moins de 50 salarié-e-s, avec leur nouvel outil « le délai préfix », non susceptible de suspension ou de dépassement. A défaut d'accord de branche ou d'entreprise, l'ordre des licenciements pourra aussi être modifié.

L'employeur pourra privilégier le critère de



compétence professionnelle, critère totalement subjectif qui ne tient pas compte de la situation personnelle des salarié-e-s.

Autre bête noire du Medef : les tribunaux.

L'accord donne entière satisfaction à Laurence Parisot, présidente du Medef, qui va enfin pouvoir « réduire l'insécurité liée aux aléas judiciaires » qui pèse sur les entreprises.

En limitant le recours possible au TGI lors de licenciements économiques au profit d'un contrôle administratif, le Medef contourne le rôle de contrôle des juges car en matière de licenciement économique, ils peuvent ordonner l'annulation du PSE et le versement de Dommages et Intérêts pour Rupture Abusive en faveur des salarié-e-s spolié-e-s.

Au niveau des Prud'hommes, les organisations syndicales signataires ont trahi les salarié-e-s qui ont recours à cette juridiction pour contester leur licenciement et faire reconnaître leurs droits.

En permettant lors de l'audience de conciliation de verser une indemnité forfaitaire minime, selon l'ancienneté, censée couvrir l'ensemble des préjudices liés à la rupture du contrat de travail, sans recours possible, c'est donner toute liberté aux employeurs de licencier à moindre frais et de brader les intérêts des salarié-e-s.

Les mauvais coups continuent pour les salarié-e-s avec un délai de prescription actuel de 5 ans ramené à 24 mois concernant l'exécution ou la rupture du contrat de travail, et à 3 ans

concernant le paiement des salaires.

Le raccourcissement des délais de saisine des prud'hommes est un cadeau de plus donné au patronat afin de réduire le nombre de procès dans cette juridiction.

Maintien dans l'emploi ou de compétitivité :

comment le Medef recycle les accords «compétitivité-emploi» présentés sous l'ère Sarkozy?

Afin de maintenir l'emploi, en cas de graves difficultés conjoncturelles rencontrées dans l'entreprise, il est possible de conclure par accord majoritaire d'entreprise, la baisse de salaires, l'augmentation ou la réduction du temps de travail. Tout est possible dans un laps de temps de 2 ans, dans l'attente d'un retour à une éventuelle « bonne fortune » décrétée par l'employeur.

Le patronat obtient la remise en cause de la hiérarchie des normes et du principe de faveur, qui dit qu'un accord ne peut qu'améliorer le code du travail ou la convention collective. Ce cadeau fait aux patrons complète la loi Fillon du 4 mai 2004 qui permettait déjà de déroger par accord l'adoption de dispositions moins favorables aux accords de branches.

« En cas de refus du salarié-e la rupture de son contrat de travail qui en résulte s'analyse comme un licenciement économique dont la cause réelle et sérieuse est attestée par l'accord précité. »

« L'entreprise est exonérée de l'ensemble des obligations lé-

gales et conventionnelles qui auraient résulté d'un licenciement collectif pour motif économique ».

L'accord « compétitivité des entreprises et sécurisation de l'emploi » signé entre le Medef, CFDT, la CFTC et la CGC est une régression sociale historique.

Pour qu'il soit transcrit tel quel un projet de loi sera discuté en conseil des ministres la première semaine de mars et débattu en avril, avec une seule navette par les deux assemblées.

Nous devons dès maintenant mener une campagne d'information auprès des salarié-e-s, et de la population en allant sur les marchés, organisant des réunions d'information dans les boîtes...

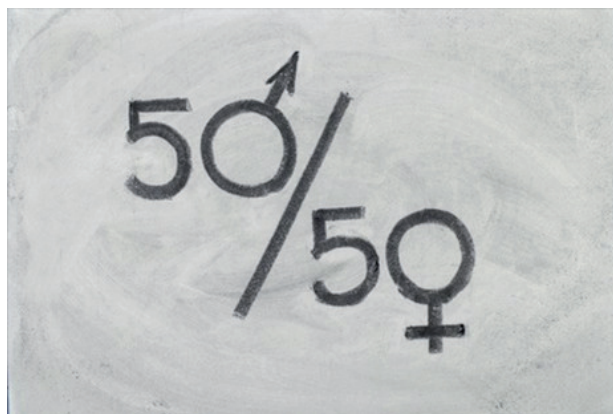
La mobilisation doit s'inscrire dans un front large du refus pour faire barrage à cette régression sociale présentée sous un gouvernement de gauche !

Cet accord doit être transposé en dispositions législatives d'ici fin mars, puisque le gouvernement veut accélérer la procédure. D'ores et déjà le Medef fait pression pour que le texte soit voté in-extenso.

Nous devons, avec SOLIDAIRES, les non signataires de l'accord et la population, faire pression sur tous les élus pour obtenir des amendements qui limitent le recul social porté par cet accord.

Patricia Garcia
et Pantoufle

La santé au travail a-t-elle un sexe ?



Jusqu'à présent, les études ne s'intéressaient pas aux inégalités de genre en matière de santé au travail. Cela commence à changer.

L'analyse des statistiques d'accidents de travail, de trajet et de maladies professionnelles de la CNAM-TS et des interventions du Réseau ANACT montre des évolutions différenciées selon le sexe depuis 10 ans. Un tiers des 650 000 accidents du travail concernent aujourd'hui les femmes : sur la période 2000-2010, leur nombre a augmenté de 23%, alors que celui des hommes a diminué de 21%. En 2010, pour la 1ère fois, le nombre de maladies professionnelles déclarées des femmes dépasse celui des hommes. Les études Sumer (2010) et Samotrace (2009) montrent pour leur part que les femmes déclarent plus de stress, de maladies type TMS, et de mal-être au travail que leurs collègues masculins.

De fait, dans les secteurs où elles sont concentrées, les femmes sont en relation constante avec le public et ses sollicitations, parfois porteuses d'importantes tensions (services sociaux et de santé, éducation...). Elles exercent fréquemment un travail répétitif, à la chaîne, avec des postures contraignantes,

un travail permanent sur écran (grande distribution ou plateformes d'appel téléphonique, par exemple). Elles sont aussi exposées à certains produits chimiques nocifs (coiffure, nettoyage...).

Elles sont confrontées aux horaires morcelés, aux grandes amplitudes de journée de travail, au travail de nuit, nocifs pour la santé. Les contraintes de la continuité du service dans les secteurs de la santé, du service à la personne, dans le commerce, le nettoyage, les privent souvent des deux jours consécutifs de repos.

Par ailleurs, leur traitement différencié en termes de carrière et de reconnaissance au travail peut générer des sentiments de frustration et de dévalorisation, avec des effets sur leur santé.

Enfin, le statut précaire de nombre de leurs emplois (CDD, temps partiel...) les fragilise, et les conduit à masquer leurs problèmes de santé pour ne pas perdre leur place ou préserver leur employabilité.

A cela s'ajoute la double journée de travail : la grande majorité des tâches domestiques qui reposent encore sur les femmes

pèse sur leur charge de travail, physique comme mentale.

Il s'agit d'analyser l'organisation et les conditions de travail, la santé au travail en intégrant les questions de genre, par exemple :

- Enrichir le rapport de situation comparée d'indicateurs de répartition hommes-femmes sur les accidents de travail, de trajet, les maladies professionnelles déclarées et reconnues, le niveau de stress, le turnover et l'absentéisme.
- Etablir un document unique des risques en ne sous-estimant pas les risques spécifiques des emplois à forte concentration de femmes.
- Prévenir les violences sexistes et sexuelles au travail.
- Développer une prévention des risques différenciée, notamment par rapport aux risques organisationnels et psychosociaux, en lien avec le CHSCT.
- Intégrer la question du genre dans les NAO, les accords collectifs RPS, pénibilité.

commission femmes

Pourquoi un Sud animation ?

Qui sommes-nous ?

D'une part, des collègues syndiqués Sud appartenant à un même marché public, qui en raison de ce transfert se sont retrouvés dispersés. Syndicalement inexistant, ils ont été dans l'obligation de se battre pour mettre en place de nouvelle section.

Militants tout d'abord à Sud Collectivité Territoriale puis à Sud Santé Sociaux et malgré l'aide au sein de ces syndicats, nous ne nous sommes pas retrouvés dans les problématiques soulevées par rapport aux difficultés que nous rencontrons sur le terrain.

D'autre part, de nouveaux syndiqués se retrouvant dans les valeurs du militantisme de Solidaires et qui souhaitent réfléchir pour améliorer les conditions des métiers de l'animation.

Pourquoi un Sud animation ?

Le secteur de l'animation a besoin d'une reconnaissance professionnelle, et donc syndicale. Il a été de tout temps sous payé, sous statut précaire mettant souvent les salariés en deçà le Code du Travail (occasionnels). Aujourd'hui il est soumis aux

offres de marché public des mairies organisant leur politique jeunesse au «moins-disant»;

On retrouve dans ce secteur des métiers très différents (animatrice-teur en Centre de Loisirs Associés à l'École, jeunesse, socio-culturel, du secteur du handicap et personnes âgées...).

Ce secteur est éclaté. Les structures sont en règle générale de petites tailles et ne permettent pas aux équipes de se fédérer autour d'une lutte commune.

Nous devons pour faire face à ce rouleau compresseur résister et fédérer nos luttes au niveau local et national pour maintenir et enrichir nos valeurs humanistes et le sens de nos métiers.

La création d'une structure nationale Sud Animation permettrait :

- à toutes et tous ces professionnels de se reconnaître dans une entité commune,
- de combattre l'isolement de toutes, et tous,
- de combattre les préjugés sur ces métiers,
- de fédérer les luttes,
- d'influer sur les marchés publics qui font pression sur le secteur associatif,
- et d'être identifié-es comme actrices et acteurs du mouvement syndical.

Il est temps que l'animation sorte des préjugés et des lieux communs qui la cernent. Il est temps que les travailleurs de l'animation soient reconnus et payés comme des véritables professionnels. **Ensemble, créons SUD Animation !**



Los Tolozencs !

en bref

Carnet blanc

Paris : Fusion du syndicat santé sociaux privée (SSP 75) et public !

Après vingt-quatre ans de timides approches, de luttes communes et enfin de rencontres régulières, les deux syndicats parisiens : le syndicat santé public et le syndicat santé social privé ont décidé de fusionner.

L'heureux évènement s'est concrétisé lors d'une assemblée statutaire les 18 et 19 janvier 2013.

Nous bénéficions dorénavant sur Paris d'un outil syndical renforcé.

La mutualisation de nos moyens permettra de développer mobilisations et luttes de nos secteurs, de participer plus activement à l'Union Syndicale Solidaires et aux futures coordinations de l'Ile De France.

C'est le sens des travaux de nos deux jours. Le nouveau couple est enthousiaste pour sa future vie et retrouve triomphalement ses anciens locaux de la bourse du travail dont ils avaient été expulsés 25 ans plus tôt.

Paris, les 18 et 19 janvier dans les locaux ouvriers de la rue Charlot.

Le devoir d'alerte et le droit de retrait

Face à la recrudescence des violences ou du danger dans le travail, ou plus fréquemment encore face à la dégradation constante des conditions de travail, les salarié-es entendent faire valoir leur « droit d'alerte » et invoquent « le droit de retrait ». Il ne s'agit pas de la même chose et la méconnaissance des modalités de mise en œuvre du droit de retrait, si elles s'avèrent inadéquates, peut exposer le salarié.

Il n'est donc pas inutile de rappeler ce que sont devoir d'alerte et droit de retrait et comment ils s'organisent.

Le **devoir d'alerte** est une obligation faite au salarié de signaler « immédiatement à l'employeur ou à son représentant toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ainsi que toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection ». (C. trav., art. L. 4131-1).

A noter qu'un salarié qui manquerait à son « devoir » d'alerte pourrait s'exposer à des conséquences.

A contrario, rien ne peut être reproché au salarié qui alerterait à tort un employeur d'une situation qu'il estime dangereuse. Là où il existe, le CHS-CT (et/ou les DP dans le privé) doit être saisi et pourra lui aussi exercer son droit

d'alerte qui est une procédure particulière avec consignation sur un registre spécial.

Le **droit de retrait** du salarié s'exerce lui aussi dans le cadre du Code du Travail (L 4131-1 à 3 L 4132-1 à 5). Il ne s'agit que d'une simple faculté donnée au salarié de se retirer de son poste de travail s'il dispose d'un motif raisonnable de penser qu'une situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou pour sa santé.

Il peut s'exercer en urgence sans appliquer la procédure du devoir d'alerte, les deux procédures se confondant de fait. Cela implique que le danger soit exceptionnel, inhabituel et pouvant entraîner des blessures graves. Ce droit nécessite une réponse urgente.

Il faut donc bien différencier le danger grave et imminent du simple danger, sujet matière à de nombreux contentieux. Cela passe déjà par la simple

définition du danger qui est «est une menace pour la vie ou la santé du salarié, c'est-à-dire une situation de fait en mesure de provoquer un dommage à l'intégrité physique du salarié ». Ce danger doit être grave et non simplement léger. Est grave ce qui est susceptible de conséquences fâcheuses, de suites sérieuses, dangereuses telles qu'une invalidité ou le décès. L'imminence évoque la survenance d'un événement, dans un avenir très proche, dans très peu de temps, l'accident résultant d'une exposition au danger doit se produire dans un délai très rapproché.

Des situations malheureusement devenues « ordinaires » (exemple un simple sous effectif sans émergence d'un danger immédiat) peut échapper à la définition requise par la loi et ne pas permettre le droit de retrait. Aucune sanction ni aucune retenue de salaire ne peuvent être



prises à l'encontre d'un salarié ayant exercé son droit de retrait de manière incontestable. L'employeur alerté d'une situation de danger grave et imminent doit faire procéder à une inspection des lieux de travail. Lorsque l'employeur considère qu'il n'existe pas (ou plus) de danger grave et imminent, il peut ordonner au salarié de retourner à son poste de travail.

En cas de refus du salarié, il doit s'efforcer de le convaincre qu'il n'a plus de motif raisonnable de craindre pour sa vie ou sa santé. Si le salarié persiste à refuser de réintégrer son poste, l'employeur peut faire usage de son pouvoir disciplinaire. Le salarié s'il s'estime dans son bon droit devra contester la sanction devant les tribunaux qui trancheront.

Les jurisprudences sont majoritairement issues de contentieux entre l'employeur et le salarié au sujet du bien-fondé du caractère raisonnable et sérieux de l'estimation de danger grave et imminent.

Quelques décisions peuvent également concerner le salarié qui, en se retirant, a mis en danger une ou plusieurs personnes, voire provoqué un accident du travail. Il existe un certain nombre de jurisprudences attestant du caractère abusif du droit de retrait ou, à l'inverse, du caractère abusif de la sanction disciplinaire de l'employeur ayant contesté la réalité de la situation de danger grave et imminent et ordonné au salarié de reprendre son poste. Lorsqu'en se retirant le salarié a créé un risque dont

une personne a été victime, le salarié qui a exercé son droit de retrait a manqué à ses obligations et commis une faute tant civile que pénale.

Ainsi l'abandon de poste sans autorisation, faisant courir un risque d'accident à un autre salarié ou un usager, constitue une faute grave, dès lors que l'intéressé connaissait le caractère impératif de la consigne de sécurité qui exigeait la présence simultanée de deux personnes au poste de travail.

On le voit, le droit de retrait ne doit donc pas être « galvaudé », c'est un moyen comme un autre de l'action syndicale qui doit être utilisé avec circonspection, si possible collectivement ou tout du moins en concertation étroite et avec le soutien de la section syndicale.

Jean- Louis Rotter Pour
la C° juridique fédérale

en bref

Information issue du numéro d'oct.-nov. 2012 de la revue J'essaime, du Syndicat de la magistrature. D'après les statistiques du ministère de la justice sur les contrôles des hospitalisations sans consentement opérés en un an d'application de la loi du 5 juillet 2011, par les juges des libertés et de la détention, la France a connu 3200 internements psychiatriques injustifiés ou illégaux constatés sur un an.

La France était, jusque là, censée ne pas connaître d'internements arbitraires, ou si peu que la question pouvait être officiellement passée sous silence...

<http://psychiatrie.crpa.asso.fr/>



culture et plaisir

Guyom Touseul :

Chanteur impliqué et pas compliqué !

Guyom, c'est comme s'il avait toujours été là, avec son chapeau, sa guitare et ses chansons. La première fois que j'ai aperçu cette silhouette, c'était sur une manif, une parmi tant d'autres.... Il venait timidement demander s'il pouvait chanter quelques chansons sur le camion de So-

aux opposants à l'aéroport de Notre-Dame des Landes.

Et quand Guyom Touseul a quelque chose à dire, il préfère le chanter accompagné de sa guitare ou de son groupe, Les Jambons volants : M'zelle Pouet à la clarinette, Pat' à la gratte et à la basse, Céline au

de merde », la vie est là, crue et drôle, insupportable et pourtant belle.

Mais Guyom c'est d'abord un «faiseur de rencontres», un «metteur de gens ensemble». De bar à bières en cafés de quartiers, de péniches en coins de rues, du Trocadéro une nuit glacée au plateau d'un camion en manif, Guyom vous donne rendez-vous avec des gens que vous ne connaissez pas mais que vous ne pourrez oublier, il provoque des rencontres improbables mais tellement évidentes, partageant, mots, moments, ombres et lumières... Guyom donne le meilleur de lui-même pour mettre d'autres en valeur.

Juste une image, juste le souvenir d'une soirée d'été sur le bateau El Alamein à Paris (merci pout tout Geneviève...), pour fêter le départ de Guyom pour Bordeaux.

Les artistes succédaient aux artistes, les émotions aux émotions, les bières aux bières... et Guyom était attentif à toutes et à tous, fier du talent des autres, content de partager la scène, heureux de mordre à pleines dents dans ces moments de partage et d'amitié,...

Alors, s'il passe près de chez vous, si vous l'apercevez sur une manif, prenez le temps de l'écouter, de partager une chanson, de mettre une pièce dans le chapeau, vous verrez, Guyom Touseul est toujours très bien accompagné !

www.guyom-touseul.com



lidaires, nous donner ses mots pour porter plus haut nos voix.

clavier et à la contrebasse et Filou à l'accordéon et au cajon.

Depuis, dès que l'injustice, la révolte, l'exigence d'une autre société pointe son nez, il n'est jamais très loin. Au Moulin rouge, pour les 20 ans du Dal, au Trocadéro dans un vent glacial pour soutenir les sans-logis, Guyom Touseul est de tous les combats, des sans-papiers aux sans domicile fixe ou du soutien à l'agriculture paysanne à celui

Comme il le dit lui-même, il écrit des « chansons impliquées mais pas compliquées », des chansons qui disent, qui crient, qui dansent, qui pleurent, qui rient, qui aiment, sans jamais avoir la grosse tête ni se prendre vraiment au sérieux. Pourtant quand il parle de la prison pour femmes de Versailles, de sa copine Noémie, ou de ce « monde