

1^e COURRIER Départemental

Le mensuel de la CGT du 69

N° 3 - avril 2024



NUMERO SPECIAL EMPLOI

je bosse

tu trimes

il travaille

vous subissons

vous bouillonnez

ils capituleront !

agissons ensemble pour
les salaires, les emplois,
les conditions de travail,
et la protection sociale !



Edito

Un mois après la journée du 8 mars 2024, nous pouvons nous féliciter d'avoir réussi à organiser une manifestation en intersyndicale, avec le collectif des droits des femmes du département.

Cette journée s'est inscrite dans la continuité de la campagne salaire. L'une des plus grosses inégalités est celle concernant l'inégalité salariale entre les femmes et les hommes, qui, si elle était éradiquée effacerait un grand nombre d'inégalités.

Le 19 mars une nouvelle journée de mobilisation et de grèves à destination de l'ensemble des agents des trois fonctions publiques pour l'augmentation du point d'indice s'est également inscrite dans la continuité de notre campagne pour gagner des augmentations de salaire supérieures à l'inflation.

Ces deux journées ont été suivies par celle du 26 mars à l'appel des retraités pour l'augmentation des pensions. Ces journées permettent de montrer le mécontentement général et le besoin immédiat d'indexer l'ensemble des salaires et pensions sur l'inflation. Un besoin réel et qui est la première préoccupation des travailleurs depuis plus d'un an et le compte n'y est pas !

La période particulière que nous vivons au niveau national comme international est très préoccupante. Le nombre de conflits dans le monde ne cesse d'augmenter, la guerre en Ukraine, les massacres à Gaza, et bien d'autres doivent nous interpeller et nous préoccuper. Pour la Cgt, quel que soit le conflit, la solution n'existera que par la paix et le cesser le feu immédiat ! Ces mots ne sont pas un slogan, mais bien la seule solution qui mettra fin à une autre grande inégalité : la grande majorité des morts dans toutes les guerres sont nos frères et sœurs de classe !

Alors que notre président, pour cacher son bilan et ses prévisions économiques hyper-optimistes essaye de nous traîner dans le conflit en Ukraine, ce qui prouve que les milliards déjà mobilisés (au détriment des politiques sociales) ne servent pas à trouver une solution, mais simplement à enrichir certains. D'autant plus inquiétant, quand on sait tous que ceux qui sont et seront sur le terrain de guerre sont les plus pauvres, et jamais les capitalistes qui eux profitent de toutes ces situations.

Autre situation particulière du moment, c'est celle de la montée et la banalisation des idées d'extrême droite. En effet, avec des gouvernements successifs qui ne cessent de tirer le tapis rouge, le RN ne cesse de monter dans les sondages alors que nous savons tous et toutes que sa politique est contre l'intérêt général des travailleurs, il n'y a qu'à voir tout ce qu'il vote ou parfois ce qu'il ne vote pas. Il nous faut poursuivre les mobilisations et diverses formes d'informations/communications à destination de nos syndicats, syndiqués et salariés sur le danger de ce parti. C'est le rôle de chaque syndiqué cgt qu'il soit sur son lieu de travail ou dans sa vie privée, sans oublier que ces idées n'ont rien à faire dans notre organisation !

C'est dans ce contexte général que nous devons préparer le 1er mai, qui cette année sera sous le signe de la paix. Travaillons de partout à gagner des intersyndicales, et signer des textes communs qui appellent à la Paix et au cesser le feu de partout dans le monde.

Au lieu d'augmenter les budgets d'armements, augmentons par exemples ceux de l'ensemble des services publics qui sont après disparaître au fil du temps.

Le progrès social est le seul objectif pour les salariés, retraités et privés d'emploi !

João PEREIRA AFONSO
Secrétaire Général de l'UD CGT 69

le **COURRIER**
DÉPARTEMENTAL

Union Départementale CGT du Rhône et de la Métropole de Lyon
 215 cours Lafayette 69006 Lyon Tél. : 04 72 75 53 53 - Fax : 04 72 75 53 59 - Email : ud69@cgt.fr
 Directeur de publication : Jacky ABADA - Mise en page : Collectif Communication de l'UD CGT 69
 n° CPPAP : n° 0919S07039 - ISSN : 1266-1465 -

LA CGT SUR LA TOILE

Site de l'UD CGT 69 <https://ud69.reference-syndicale.fr/>

Site du CR CGT AURA <https://www.cgt-aura.org/>

Site de la CGT <https://www.cgt.fr/>

Site de la NVO <https://nvo.fr/>

Suivez nous sur Facebook : Ud Cgt du Rhône

Sommaire

PAGE 2 : Edito

PAGE 3 : Les chiffres du chômage

PAGE 4 : Entreprise Cotelles SA en lutte

PAGE 5 : De l'emploi et des droits

PAGE 6 : Cheminot en lutte

PAGE 7 : Oyez distribution

PAGE 8 : Réforme plein emploi

PAGE 9 - 10 : Loi plein emploi

PAGE 11 : Convention Métaux

PAGE 12 - 13 : Santé - 32h

PAGE 14 : La CGT au coeur de l'emploi

PAGE 15 : 1^{er} mai 2024

DOSSIER SPECIAL : EMPLOI

Chiffres du Chômage

INFORMATION SUR LA SITUATION DU CHÔMAGE EN FÉVRIER 2024 DÉPARTEMENT DU RHÔNE

En janvier 2024 nouveau tour de passe-passe du gouvernement qui décide en matière de chômage de parler désormais non plus de **Pôle emploi** mais de **France Travail**.

Casser le thermomètre ne fait pas baisser la température du chômage.

Il est bien de rappeler pour les générations d'aujourd'hui

Dans les années 50 le thermomètre s'appelait « **L'Association pour l'emploi dans l'industrie et le commerce** »

En 1967 le thermomètre prend la dénomination de ANPE pour **Agence Nationale pour l'Emploi**

En 2009 nouveau thermomètre qui prend l'appellation de **Pôle Emploi**

Au 1^{er} janvier 2024 nous arrive un nouveau thermomètre avec la grandiose appellation de **FRANCE TRAVAIL**

Casser le thermomètre régulièrement y compris en s'attaquant aux droits des chômeurs (voir la dernière déclaration de la CGT) est un aveu de faiblesse, de cache misère de ce fléau que représente la perte d'un emploi.

Derrière les chiffres qu'indique le thermomètre c'est bien de personnes qu'il est question, de conditions de vies des familles, de droits à la solidarité nationale.

Entre février 2023 et février 2024 le thermomètre note une poussée de fièvre, les grands rêves de Macron sur le plein emploi, sur le « il n'y a qu'à traverser la rue », sont confrontés à une autre réalité.

Pour le département du Rhône qu'en est-il ?

Le département du Rhône compte en février 2024 :

*145 740 chômeurs de catégories ABC (catégories généralement prises en référence) mais 168 390 toutes catégories. Sans compter tous les demandeurs d'emplois rayés plus ou moins arbitrairement.

C'est 2 320 de plus qu'en février 2023 et 9 500 de plus qu'il y a 10 ans.

Parmi ces 145 740 chômeurs on compte

*73 480 hommes et 72 260 femmes

*17 730 ont moins de 25 ans (12%) et 34 880 ont plus de 50 ans(24%)

*61 200 sont au chômage depuis plus d'un an (soit 42%)

POUR LES DEMANDEURS D'EMPLOIS :

Parmi les catégories : on peut noter

*8 830 ouvriers qualifiés, 17 350 (techniciens dessinateurs, agents de maîtrise), 21 520 cadres

*30 770 ont au moins le BAC et plus de 60 000 BAC +2 et au-delà

Parmi les grands secteurs

Services à la personne 28 000, Support à l'entreprise 24 000, commerce 17 200, Transports 16500, hôtels restaurants 10 000.....

Parmi les communes :

Lyon 45 350 demandeurs d'emplois, Villeurbanne 15 390, Vénissieux 8 040, Vaulx en Velin 5 760, St Priest 4 250, Villefranche 3 600, Bron 3 520, Caluire 3 030, Meyzieu 2 600, Rillieux 2 570, Givors 2 430.....

DOSSIER SPECIAL : EMPLOI



TOUT LE MONDE CONNAÎT CES EMBALLAGES ET CES PRODUITS QUE SONT LA JAVEL LACROIX ET LA SOUPLINE !

Nous sommes beaucoup moins nombreux à savoir qu'ils sont fabriqués en France et sur un site qui fête cette année ses 120 ans.

L'entreprise Cotelles SA est située à Rillieux la Pape dans le Rhône.

Une entreprise historique, fondée en 1904 et rachetée par Colgate en 1987.

Elle emploie aujourd'hui 104 CDI, 15 intérimaires et 20 travailleurs extérieurs, soit environ 140 personnes sur le site.

L'âge moyen est de 54 ans et l'ancienneté moyenne dans l'entreprise est de 26 ans.

C'est un site de fabrication et d'emballages de flacons et de berlingots de javel Lacroix, mais aussi les berlingots de Soupline.



Malgré un droit d'alerte enclenché en 2023 et l'assurance par la direction locale que le site et les emplois ne seraient pas menacés ; le 6 février 2024 la direction a annoncé violemment aux représentants des salariés que le Groupe Colgate décidait de fermer

son site de Rillieux et de transférer les productions en Belgique.

Pour la direction, la production de la Javel et de la Soupline s'arrêtera en septembre.

Ceci malgré le fait que le site de Rillieux soit bénéficiaire depuis à minima 2015, en rapportant environ 2 millions d'euros par an.

Le groupe Colgate lui a des bénéfices qui se compte en milliards (en moyenne plus de 3 milliards par an et en progression constante).

Cette décision va à l'encontre de la réflexion écologique et de préservation de la planète car le 1er consommateur de ces produits est la France ! Eloigner le site de production n'a donc aucun sens !

Les salariés sont aujourd'hui en grève pour faire changer d'avis le groupe afin que ce dernier revienne sur son choix ou alors qu'il laisse la place à un éventuel repreneur.

Les salariés ne sont pas prêts à laisser faire ce grand groupe sans rien dire. A l'heure où on nous parle régulièrement de ré-industrialisation, il serait déjà temps de conserver les dernières entreprises de fabrication en France.

La cgt apporte son soutien à l'ensemble des salariés du site et invite la population à venir les soutenir pour préserver et maintenir ce site de fabrication dans le bassin d'emploi de Rillieux la Pape.

Se battre pour maintenir les emplois aujourd'hui c'est aussi se battre pour les emplois de demain et ceux de nos enfants.

DE L'EMPLOI ET DES DROITS



Il y a un an, la direction de Just Eat mettait en œuvre un PSE sur près de 26 sites en France, dont celui de Lyon. Malgré les luttes impulsées par les salariés, la direction parvenait à ses fins afin de remplacer les livreurs de repas de l'entreprise, salariés, par un contrat de sous-traitance avec l'ex-filiale de la poste Stuart, qui recourt exclusivement à des micro-entrepreneurs.

Les quelques entreprises de livraison qui respectaient l'existence d'un contrat de travail en avaient fait un argument commercial, avant de s'attaquer à l'emploi des travailleurs du jour au lendemain sous l'effet de la concurrence et de l'absence de prise en compte des besoins sociaux des salariés. Ce sont aussi Getir, et Gorillas, deux plateformes de livraison de courses à domicile, qui ont fermé dans l'été, une seule entreprise ayant survécu : Flink, grâce à un montage financier ayant permis au groupe européen de redimensionner la filiale française sans aucun coût, grâce à un placement en redressement judiciaire de cette dernière.

Enfin, c'est Urb-It, entreprise de messagerie recourant à la cyclo-logistique (logistique à vélo), qui s'est déclarée en liquidation judiciaire en décembre dernier. Une véritable hécatombe révélatrice de la stratégie des capitalistes qui à tout niveau, jouent de la concurrence et du nivellement social par le bas pour s'attaquer aux conditions de travail et à l'emploi.

Car dans le secteur de la livraison du dernier kilomètre, que ça soit pour des produits périssables ou de la messagerie, c'est bien la généralisation du statut de micro-entrepreneur qui permet la dégradation continue des conditions de travail et de rémunération, ainsi que la mise en concurrence des travailleurs.

La main-mise d'Uber Eats, Deliveroo, et Stuart sur le travail de plusieurs dizaines de milliers de livreurs payés à la tâche en France, est justement ce qui permet à d'autres employeurs de prétexter la concurrence comme justification à la casse sociale, c'est aussi ce qui permet une fraude massive aux cotisations sociales.

Pendant ce temps, le gouvernement soutient en tout point la stratégie de ces plateformes, et sécurise leur modèle juridique afin de s'assurer que les contrats de travail des livreurs ne soient pas reconnus.

Il y a peu, une directive européenne a été débattue et adoptée après de nombreuses difficultés.

Son objet : l'amélioration des conditions de travail de l'ensemble des travailleurs de plateformes par le biais d'une reconnaissance massive de leurs contrats de travail. En vérité, cette directive ne tient pas compte d'enjeux essentiels que la CGT a portés : dont les droits rétroactifs à la protection sociale, la régularisation des travailleurs sans-papiers, ou justement la question du maintien dans l'emploi. Le gouvernement français a néanmoins deux ans devant lui pour transcrire cette directive dans le droit national, charge à notre organisation de pousser pour une application de haut niveau !

Enfin, les livreurs Uber Eats, Deliveroo, et Stuart, pourront voter pour les organisations qui les représentent du 22 au 30 mai prochain dans le cadre d'un scrutin sur sigle. Bien qu'insuffisant au regard des besoins des travailleurs, la CGT est déjà en campagne, dans la continuité des luttes menée par les livreurs ces dernières années.

DOSSIER SPECIAL : EMPLOI

SOUS-EFFECTIF, SOUS-TRAITANCE, DÉLITEMENT DE LA SÉCURITÉ FERROVIAIRE... LES CHEMINOTS DE SNCF RÉSEAU MOBILISÉS !



69 - C'est le nombre d'embauches arrachées par la grève à l'établissement INFRAPOLE Rhodanien.

C'est une réalité, tous les cheminots de l'équipement (les salariés entretenant les voies ferrées, les caténaires et les abords) sont confrontés depuis de longs mois à un manque « de bras » !!!

Non seulement cela dégrade les conditions de travail, mais en plus et surtout, met en danger les salariés faute de bouclage de sécurité suffisant. Depuis plusieurs mois la CGT des cheminots, ses militants de terrain, alertent la direction et les pouvoirs publics sur de nombreux manquements, incidents ou accidents liés à la sécurité ferroviaire.

AVEC LA CGT, LES CHEMINOTS ONT DIT COLLECTIVEMENT STOP

Le 21 mars dernier, point d'orgue de plusieurs semaines de mobilisation, près de 100 cheminots grévistes ont interpellé la direction régionale et l'ont sommé de réagir face cette situation devenue inacceptable et dangereuse !

L'établissement, par la voie de son directeur, n'a pas eu d'autre choix que de faire l'annonce de 69 embauches sur l'établissement.

Même si cette annonce est notoirement insuffisante, tellement le sous-effectif est chronique, ces avancées sont à mettre au crédit des salariés qui s'organisent, des salariés qui refusent la précarité... !

Nos syndicats locaux évaluent à près de 300 le nombre de postes manquants sur le périmètre du secteur de la Région de Lyon.

Souvent, la direction nous expose ses contraintes budgétaires sur un ton professoral, à mille lieues de la réalité du terrain... pour finir par présenter le renoncement comme une solution au sous-effectif! Au lieu de répondre par des embauches, ils nous proposent de renoncer à des investissements et à une partie de la charge de travail.

NOUS NE VOULONS PAS RENONCER : notre travail est nécessaire, nous voulons justement le faire, le faire correctement, et en toute sécurité !

LA CGT DOIT ÊTRE OFFENSIVE FACE À CES STRATÉGIES IDÉOLOGIQUES DU PATRONAT. Elle doit donner aux salariés l'envie de se battre et construire avec eux des perspectives d'actions. C'est là le fil conducteur de notre militantisme.

INVESTIR DANS L'EMPLOI, C'EST CAPITAL !

OYÉ DISTRIBUTION OUI ÇA MARCHE !!!



Le 15 mai 2020 le tribunal de commerce prononçait la liquidation de la SAD filiale du groupe Presstalis (ex NMPP) qui sera liquidé un peu plus tard le 30 juin 2020.

Les éditeurs actionnaires abandonnent l'outil de distribution de la presse grâce à la modification de la loi Bichet un an plus tôt, le tout cautionné par l'état qui finance la liquidation. 518 salariés (110 à Vénissieux) des filiales qui assuraient la distribution de la presse en région sont liquidés du jour au lendemain par décision administrative envoyée par mail (en plein covid). La distribution de la presse s'arrête nette et à travers toute la France s'élabore la lutte des travailleurs du Livre contre ce scandale démocratique et social.

A Marseille et à Lyon, les salariés s'organisent avec leur syndicat CGT et les structures pour ne pas accepter le chômage qu'on leur promet. L'activité ne disparaissait pas, il n'était pas entendable que d'autres récupèrent le travail des salariés de la SAD pour le faire à leur place et ce sans statut des salariés du Livre.

C'est ainsi que très rapidement, après plusieurs semaines d'interruption de la distribution de la presse papier et d'actions syndicales pour forcer les éditeurs et les pouvoirs publics à agir, la CGT propose la création de sociétés coopératives d'intérêt collectif où les salariés seraient associés avec les transporteurs, les éditeurs, les messageries de presse, les collectivités territoriales et les lecteurs citoyens. L'objectif est de faire redémarrer l'activité pour sauver les emplois et pour que vive le pluralisme à travers tout le territoire.

Dans le Rhône, le Collectif pour la Liberté, l'Indépendance et le Pluralisme de la Presse Papier (CLIP3) regroupant des lecteurs, des associations et des syndicats CGT est créé pour collecter des fonds et s'associer au projet.

Si la reprise de la distribution se fait d'abord sous forme de « régie » le 1er juillet 2020 dans les locaux mêmes de la SAD à Vénissieux occupés par les salariés, c'est finalement le 21 mai 2021 que la SCIC Oyé Distribution est officiellement créée aux côtés du transporteur NMV (ex sous-traitant de la SAD), des MLP (messageries d'éditeurs de presse), de la métropole de Lyon et des communes de Vénissieux, Saint-Priest et Corbas. Un quatrième collège est créé pour accueillir en tant qu'associés les lecteurs et notamment l'association CLIP3 qui apportera plusieurs milliers d'euros pour le redémarrage grâce au concours de nombreux syndicats CGT du territoire.

De nouveaux locaux sont trouvés à Chaponost et le déménagement sera réalisé intégralement par les salariés eux-mêmes avec le concours du transporteur NMV.

Cette aventure va fêter ses 4 ans dans quelques semaines et ce sont aujourd'hui 47 emplois directs et une trentaine d'emplois de transporteurs qui ont été sauvés. Il faut y ajouter que la coopérative livre près de 500 diffuseurs de presse sur sa zone de chalandise. Oyé Distribution vient de récupérer en 2024 la distribution de la zone de Roussillon et diversifie ses activités en livrant des pharmacies pour le compte de répartiteurs pharmaceutiques. Elle a entamé en 2023 le développement de la librairie chez les marchands de journaux.

Le défi de la longévité reste présent car la principale source de revenus est le produit des ventes de la presse qui baisse d'année en année. Les éditeurs n'entendent pas soutenir l'aventure plus que ce qu'ils ont déjà fait pour sortir du conflit de 2020, il faudra donc les y contraindre. La bataille pour l'emploi et le pluralisme partout sur le territoire reste d'actualité.

DOSSIER SPECIAL : EMPLOI

RÉFORME « PLEIN EMPLOI » :

UN SYSTÈME DE « TRAVAIL FORCÉ NON CHOISI » IMPACTANT LE MARCHÉ DU TRAVAIL ET L'ENSEMBLE DES SALARIÉS

Alors que l'application de la réforme « Plein Emploi » adoptée fin 2023 commence à peine à dévoiler ses effets, le gouvernement annonce une énième réforme assurance chômage. Aujourd'hui seul 1/3 des chômeurs et travailleurs précaires sont indemnisés dont la moitié est en dessous du seuil de pauvreté.

Le gouvernement fait donc le choix de piller la caisse de l'assurance chômage : les économies successives faites sur le dos des chômeurs financeront le déploiement de cette réforme et les nouvelles mesures de contrôle (triplement d'ici 2027) et de sanctions, de conditionnalité des allocations avec la mise en place de France Travail (anciennement Pôle Emploi) et du « Réseau pour l'Emploi » intégrant la Mission Locale, Cap Emploi, les services de l'état et les collectivités locales (régions, départements...) mais aussi les opérateurs privés de l'insertion ou de placement comme les agences intérimaires.

Cette réforme accélère la dégradation de la protection sociale vis-à-vis du risque chômage, accentue la privatisation du service public de l'emploi et pose les jalons d'une rupture d'égalité de traitement d'une région à l'autre. Elle va bouleverser considérablement le marché du travail en fragilisant l'ensemble des salariés et en aggravant la pauvreté de manière durable. Elle rompt avec la notion de solidarité entre les salariés (système par répartition et de cotisation de l'assurance chômage remis en cause depuis 2018) et avec la possibilité de construire un projet professionnel basé sur ses qualifications, diplômes et aspirations.

Cette politique de mise au pas des salariés dite de « mise au travail » ou « d'activation » empreinte ses fondements aux politiques néo-libérales de « workfare » (travail contre allocation) dans les années 70 aux Etats Unis. Au début des années 2000, l'Allemagne avec les réformes Hartz et les mini jobs à 1 euro installe les mêmes contre

réformes que la France aujourd'hui sur 3 volets identiques: réduction drastique des droits des chômeurs, accompagnement/travail forcé et dérèglementation du marché du travail. Partout où se déploie cette politique désastreuse, les mêmes constats sont à faire : augmentation des inégalités et de la pauvreté, renforcement de la précarité et stagnation des salaires.



La création d'une nouvelle catégorie de travailleurs sans salaire, sans droits, sous menace permanente de privation de ses moyens vitaux d'existence (le contrat d'engagement et les 15h d'activités s'appliqueront à tous les chômeurs recensés par France travail) va affaiblir encore plus le rapport de force vis-à-vis des employeurs (renforcement du lien de subordination, fragilisation des droits et du pouvoir de négociation, remise en cause des classifications et des conventions collectives) et tirer les salaires vers le bas quand les employeurs pourront faire travailler gratuitement des allocataires sous forme d'immersions professionnelle validées par les différents opérateurs du Réseau pour l'Emploi.

Pour la CGT, il est urgent de déconstruire le discours qui stigmatise les chômeurs et les plus fragiles (jeunes, seniors, travailleurs TH...) et qui nie le déséquilibre entre créations de poste et nombre de demandeur d'emploi. La CGT appelle à lutter massivement et par tous les moyens contre la chasse aux privés d'emploi et contre cette réforme qui est une attaque généralisée du monde du travail !

Cette lutte est à mettre en perspective avec la réforme des retraites et des lycées professionnels. Faire travailler de plus en plus jeune et de plus en plus vieux de manière forcée et contrainte pour n'importe quel emploi. Avec son objectif « Plein Emploi » le gouvernement ne veut pas en finir avec le chômage mais veut généraliser les travailleurs pauvres dans tous les secteurs professionnels. La CGT dit NON !

LOI PLEIN EMPLOI

L'IMPACT SUR LA VIE QUOTIDIENNE DES PRIVÉS-ES D'EMPLOI ET PRÉCAIRES

CHASSE À LA FRAUDE SOCIALE



La loi pour le plein emploi du 18 décembre 2023 vient modifier en profondeur la vie des personnes privées d'emploi avec de nombreuses nouvelles dispositions réglementaires coercitives relatives aux relations de contrôle et de surveillance de l'emploi du temps des privés-es d'emploi tout au long de la semaine.

Au niveau des publics concernés, la loi « ratisse large » dans la mesure où elle impose à toute personne sans emploi à être inscrite à France Travail : les personnes en situation de handicap, les bénéficiaires du Revenu de Solidarité Active (RSA) et leurs conjoints, les jeunes. Une quinzaine de décrets viendront préciser et faire appliquer la loi. Un premier concernant la gouvernance avec la création du comité national pour l'emploi a été publié le 22 mars 2024.

Sur le modèle du contrat d'engagement réciproque du Contrat Emploi Jeune (CEJ) mis en place depuis mars 2022 et géré par les conseillers-ères des missions locales, les personnes inscrites à France

Travail seront liées par un contrat d'engagement.

Il complètera le PPAE (projet personnalisé d'accès à l'emploi) pour les personnes déjà inscrites à France Travail ou le CER pour certains allocataires du RSA.

Ce contrat d'engagement signé par l'intéressé-e sera régulièrement rénové et renouvelé par l'organisme référent chargé de son accompagnement : France Travail, mission locale, Cap emploi...

Suivant les textes, le contrat d'engagement s'appuie sur un diagnostic global et approfondi de la situation de la personne : formation, qualification, compétences, expérience professionnelle, contexte personnelle et familiale, situation locale du marché du travail. Il est réalisé par l'organisme suivant un référentiel partagé afin de permettre une unification des modalités d'accompagnement et une meilleure coordination des acteurs de l'insertion pour améliorer le retour à l'emploi.

DOSSIER SPECIAL : EMPLOI

Le contrat d'engagement précise :

-les engagements de l'organisme: accompagnement personnalisé de formation, levée de frein, référent unique

-le plan d'action : formation, actes positifs et répétés de recherche d'emploi, participation aux stages et dispositifs proposés par l'organisme référent

-les engagements de la personne accompagnée : assiduité et participation active aux actions prévues.

C'est dans ce plan d'action que se trouvent les 15 heures d'activité minimum par semaine pour les bénéficiaires du RSA, en cours de « test » dans 19 départements d'avril 2023 à décembre 2024, dont le territoire de Givors-Grigny pour la Métropole de Lyon, étendus désormais à 28 autres départements.

Ces 15 heures hebdomadaires minimum d'activité (soit 43% d'une semaine de 35 heures, 57% pour 20 heures d'activité) seront généralisées le 01/01/2025 à tous les bénéficiaires du RSA et à leurs conjoints inscrits d'office et aussi à l'ensemble des personnes en situation de handicap pouvant travailler et désormais à tous-tes les inscrits-es ou futurs-es inscrits-es chez France Travail recevant des indemnités ou pas. Pour mémoire aujourd'hui seulement 36% des personnes inscrites perçoivent une allocation.

Pour les privés-es d'emploi déjà inscrits-es, le PPAE élaboré avec le ou la conseiller-ère référent-e France Travail engage l'organisme mandataire du service public de l'emploi à proposer aux privés-es d'emploi l'Offre Raisonnée d'Emploi (ORE) et précise 4 points clés liés au métier recherché : le type de contrat (CDI, CDD...), temps plein ou partiel, le salaire minimum brut annuel, la distance entre domicile et lieu de travail. La personne ne pouvant pas refuser de répondre à plus de 2 ORE sans se voir infliger des sanctions : suppression de ses allocations, suspension, radiation.

Le contrat d'engagement, avec le contenu du plan d'action, va contraindre désormais les privés-es d'emploi de manière radicale et incontournable à passer la moitié de chaque semaine calendaire à réaliser des activités normées, certifiées et quantifiées en nombre d'heure. Le décret qui précise cette liste d'activités et les équivalences en heure (référentiel partagé cité plus haut) n'est pas encore paru. Le contrat d'engagement sera réactualisé régulièrement et tiendra compte du contexte local de l'emploi suivant les indications du comité départemental ou local pour l'emploi.

Le contrat de travail d'un salarié est caractérisé par le rapport de subordination de l'employé à l'employeur. La loi Plein emploi transpose ce rapport de subordination aux personnes sans emploi en soumettant ces dernières à ce même type de relation entre les privés-es d'emploi et les organismes d'accompagnement vers l'emploi : principes de « sanction-radiation/devoirs », de « suspension/remobilisation », de remotivation par le contrôle. Et contrôle non plus de la recherche effective d'emploi comme jusqu'à ce jour, mais aussi contrôle des activités obligatoires.

Avec cette nouvelle loi, la personne sans emploi est désignée encore plus comme pleinement responsable (coupable ?) de sa situation, alors que le chômage est créé par la situation économique. C'est bien l'employeur qui licencie et qui prive l'employé d'emploi ! On est bien loin des valeurs et des principes de la Sécurité Sociale et de l'Assurance-chômage pour tous et toutes : je cotise suivant mes moyens, je reçois suivant mes besoins, à savoir : je suis accompagné-e pendant ma période sans travail, avec une allocation qui me permet de vivre dignement, et non pas principalement contrôlé.



LES MÉTAUX... NOUVELLE CONVENTION NIVELLEMENT VERS LE BAS

L'une des conséquence de la casse des emplois via la loi plein emploi et de France 2030, avec la mise en place de la nouvelle convention de la métallurgie : un changement radical dans la classification des salariés.

En effet maintenant ceux-ci sont classés en fonction de 6 critères (Complexité de l'activité, Connaissances, Autonomie, Contribution, Encadrement/Coopération, Communication) et chaque critère cote 10 degrés (1 minimal, 10 maximal) qui définissent le poste occupé. Attention il ne s'agit pas d'une fiche de poste mais bien de fiches emploi.

Le changement majeur c'est qu'autrefois c'était le salarié et particulièrement les qualifications et les compétences mise en œuvre par le salarié qui était prises en compte alors qu'aujourd'hui c'est le poste qui détermine la classification.

C'est bien évidemment un nivellement vers le bas car cela hypothèque la reconnaissance des qualifications acquises dans le cadre de la formation initiale (les diplômes) comme celles acquises par le salarié dans le cadre de l'exercice professionnel mais aussi extra-professionnel (associations, syndicalisme, politique...).

Autre paradoxe c'est que cela conduit à la non-reconnaissance des diplômes particulièrement avec la disparition de tout ou partie des seuils d'accueil. C'est également l'arrivée de l'arbitraire le plus total.

Enfin et pour finir c'est pour le patronat la complexification de la capacité des salariés à pouvoir se comparer et donc à combattre toutes les discriminations que ce soit sur l'égalité femmes hommes, sur les discriminations syndicales, raciales...

Avec cette nouvelle convention le patronat de la métallurgie s'attaque donc bien au contrat de travail et au statut du salarié actuel mais aussi des futurs salariés. Pourquoi ? Parce qu'en plus de la non-reconnaissance des qualifications, il y a un article dans la nouvelle convention qui ouvre la possibilité de baisser le salaire du salarié s'il venait à occuper un poste moins « coté » que le poste précédent !

La nouvelle convention ne s'attaque pas qu'aux classifications elle traite également du temps de travail.

La date de la prise des congés qui est maintenant du 1er mai au 31 avril ainsi les entreprises n'auront plus de salariés en vacances au mois de mai car ils n'auront plus de congés...

Nouvelle Convention Collective Nationale de la Métallurgie

Un recul social sans précédent depuis 45 ans !

Bref j'arrête l'énumération des mauvais coups et vous l'aurez compris l'objectif du patronat est de détricoter le contrat de travail ! C'est mortifère et un enjeu pour toute la CGT car cela vient percuter notre plateforme revendicative (SMIG, statut du travail salarié, les 32 heures...) c'est un projet qui est bien en cohérence avec les réformes mise en œuvre par le gouvernement (assurance chômage, retraite, éducation...).

C'est un non-sens sociétal ! En effet à quoi bon faire des études pour acquérir des qualifications si celles-ci ne sont ni reconnues ni valorisées ?

C'est un non-sens économique !

En effet à quoi bon développer des nouvelles technologies, faire de l'innovation avoir des gains de productivité... si c'est pour vivre plus mal et travailler plus longtemps et sans reconnaissance que les générations précédentes ?

DOSSIER SPECIAL : EMPLOI

SANTÉ...

ET SI ON PARLAIT DES 12H DANS LA SANTÉ ET L'ACTION SOCIAL !

Les agent.es mettent en avant de venir moins, de disposer de plus de temps libre, de payer moins de frais de transport ou de garde d'enfants : ce sont des arguments qui incitent les personnels à accueillir les 12 heures à bras ouverts voire à les demander.

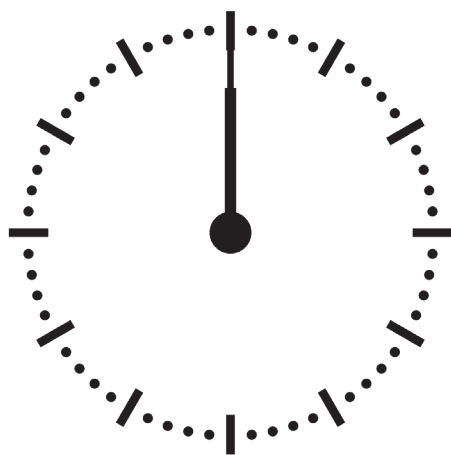
Pour les directions, dans un contexte d'économie permanent, les 12H constituent une aubaine de court terme pour atteindre les objectifs fixés par le gouvernement. En effet, les diverses organisations de travail au sein des établissements de santé et d'actions sociales impliquent une présence du personnel d'au moins 25h pour un poste de travail afin de couvrir les 24 h de prise en charge du public plus les temps nécessaires de relèves. Il a été estimé théoriquement qu'une organisation en 12h permet de réduire de 3.5% les effectifs nécessaires pour répondre à un poste de travail 24H/24H et 365 jours/an par rapport à une organisation en 2 fois 7H30 de jour et 10h de nuit et une réduction de 4.8 % en 2 fois 7h40. Pour un établissement avec 1200 soignants par exemple, ça représenterait environ 60 postes en moins.

De nombreuses études à ce sujet (INRS, DGOS), dénoncent les effets néfastes du travail en 12 heures sur la santé :

Troubles de la vigilance, obésité, diabète de type 2, maladies coronariennes, atteinte sur la santé psychique, augmentation des dépressions et /ou de l'anxiété, troubles cognitifs, certains cancers, hypercholestérolémie, HTA, AVC, isolement social, dette de sommeil, décalage du rythme de vie, augmentation des conduites addictives, augmentation des troubles musculo-squelettiques et des pathologies lombaires...

Tout ceci, sans compter les risques accrus d'accidents de travail, accidents de trajet, risques de fautes professionnelles ou de maltraitance liés à la fatigue.

Pour autant, dans la majorité des établissements où le travail en 12h est mis en place, il n'y a pas de moyens donné à la médecine du travail pour permettre un suivi des personnels de manière annuelle comme cela est recommandé.



L'articulation entre la vie professionnelle et la vie privée est jugée comme étant plus simple pour les agents et salarié.es. Mais qu'en est-il des trames « alléchantes » proposées aux travailleurs/travailleuses et qui très vite, ne sont plus respectées ?

Les 12 heures peuvent alors devenir un véritable calvaire.

- Week-end coupé, changement au pied levé de votre trame, suppression de vos repos...

- En jouant sur votre professionnalisme, on vous contraint à des semaines de travaux infernales pour combler les absences des collègues.

- Parce que vous êtes un.e professionnel.le et pour ne pas laisser votre service dans la panade, vous écoutez votre pause déjeuner voir la supprimez. Parce que pour bien travailler, il vous faut une relève digne de ce nom, vous arrivez donc le matin 20 minutes plus tôt et partez le soir un peu plus tard. Les temps d'habillages /déshabillages qui ne sont pas comptés.

- En cas de maladie ou de formation, vous perdez 5h sur votre balance. Comme si cela était un choix.

Avec toutes ces conséquences délétères sur la santé, on doute qu'il puisse avoir des économies à long terme pour les directions ! Cela ne peut qu'entraîner la fuite du personnel des métiers du soin et du lien, entraînant ainsi la diminutions d'offres de prise en charge et d'accompagnement.

Qu'en est-il lorsque des restrictions médicales contre-indiqueront ce type d'organisation du travail ?

Vers quel service pourront être proposés si l'intégralité des services dans les établissements sont passés en 12h ?

La question des 12 h ne se poserait même pas s'il y avait les effectifs nécessaires que la CGT réclame depuis des années pour répondre aux besoins de la population en matière de santé et d'action sociale.

Nous aurions alors un collectif de travail avec un sens du travail et un travail de qualité pour toute la population : travailler moins pour travailler mieux. Il faut donc embaucher massivement et augmenter les salaires pour permettre aux personnels de répondre aux besoins de soins et d'accompagnements des populations tout en

gardant un équilibre de vie social, personnel et professionnel.

On pourrait conclure que le travail en 12 heures dans notre secteur détruit l'emploi, impacte gravement notre santé et dégrade les soins et l'accompagnement de la population.

L'enjeu pour la CGT santé action social reste grand pour convaincre les agent.es et salarié.es que le travail en 12 h participe à accélérer le démantèlement de nos secteurs mais cela ne doit pas être une fatalité : résistons là où les 12 heures ne sont pas en place et convainquons là où elles le sont déjà.

GAGNER DE L'EMPLOI ET DE L'EMBAUCHE GRÂCE AUX 32H00 PAR SEMAINE, C'EST POSSIBLE !!!

A l'heure où le gouvernement s'apprête une nouvelle fois à raboter les droits des travailleuses et travailleurs privés d'emplois via une énième réforme de l'assurance chômage, la CGT quant à elle, revendique plus que jamais la semaine de travail à 32h00 de partout et pour toutes et tous. **Travailler trop n'est pas sans danger !!**

Dangers sur la santé, sur les relations familiales et avec les collègues de travail, sur les loisirs alors que les travailleuses et travailleurs aspirent à plus de temps libre.

La semaine à 32h00 peut à elle seule répondre à toutes ces problématiques, y compris celles de répondre à de nombreux dysfonctionnements que l'on rencontre tous les jours sur les aspects techniques, organisationnels et humains.

Si nous prenions le temps de consulter les travailleuses et les travailleurs sur les problèmes rencontrés au quotidien, les 32h00 apporteraient de nombreuses réponses à ces problèmes. **Ne dit-on pas que les meilleurs experts sont celles et ceux qui occupent les postes ???**

Sans oublier que le partage du travail en passant aux 32h00, aiderait considérablement à lutter contre le chômage de masse, encore trop important aujourd'hui. **Alors oui, la semaine à 32h00 serait un bien pour créer de nombreux emplois.**

L'accord sur la réduction du temps de travail et la semaine à 32h00 chez Bosch Rexroth, filiale du groupe Bosch à Vénissieux, en est l'exemple !!!

En 1998, il y a maintenant 26 ans, le syndicat CGT a négocié les 32h00 sans perte de salaire et avec 40 embauches à la signature de l'accord du fait de la création d'une 3ème équipe en production.

Il faut savoir qu'avant la négociation, les salariés postés tournaient en 2 équipes de 8h00 et après consultation des salariés, le choix a été fait de créer cette 3ème équipe en tournant sur des postes de 6h00, ce qui laisse beaucoup de temps libre.

La création de cette 3ème équipe en production, a généré des besoins humains dans tous les autres services de l'entreprise et ce n'est pas moins de 100 emplois qui ont été créés grâce aux 32h00.

Cet exemple démontre bien que les 32h00 ne sont ni un obstacle pour la création d'emploi et y compris, sur la question des salaires.

La CGT porte de nombreux repères revendicatifs qui doivent nous amener à un changement de société.

Pour un partage du travail et une meilleur répartition des richesses, réclamons la semaine de travail à 32h00 de partout et pour toutes et tous.

DOSSIER SPECIAL : EMPLOI

LA CGT AU CŒUR DE L'EMPLOI, QUEL AVENIR POUR NOS MÉTIERS ?



Loi plein emploi - France Travail et le Réseau pour l'Emploi : une attaque généralisée contre la protection sociale. Officiellement pour pallier, entre autres, les difficultés de recrutement des entreprises, à moindre coût, l'Assemblée nationale a adopté le 18 décembre 2023 la loi dite « plein emploi » mettant en œuvre France Travail et le Réseau pour l'Emploi.

Depuis le 1^{er} janvier, Pôle Emploi est désormais renommé France Travail et à ce titre s'affiche comme l'opérateur du Réseau pour l'Emploi.

Au-delà d'un changement de nom déjà discutable de l'opérateur, la loi « plein emploi » vient modifier non seulement l'organisation du service public de l'emploi mais également les droits des privé-es d'emploi : allocataires du RSA et leur conjoint, l'allocation adulte handicapé, anciens bénéficiaires d'un projet personnalisé de scolarisation de la MDPH, allocataires de l'assurance chômage, etc. Les travailleur-ses privé-es d'emploi pourraient être contraint-es d'accepter à peu près n'importe quels ateliers d'aide à la recherche d'emploi, prestations externes d'accompagnement voire, et ce jusqu'à un emploi qui leur serait proposé, une rémunération faible (voire inexistante dans le cadre du RSA) et des conditions de travail dégradées, sous peine de sanction.

Les salarié-es en activité pourraient voir arriver de nouveaux collègues, peut-être aux mêmes postes mais moins bien rémunérés et moins protégés.

Rapidement, ils n'auront plus de marge de manœuvre pour des négociations salariales puisque l'employeur aura la possibilité de « piocher de la main d'œuvre à faible coût » dans le « Réseau pour l'Emploi » sans n'avoir aucune responsabilité envers ces « autres » travailleurs et travailleuses puisque non salarié-es.

In fine cette loi est une attaque contre le système de protection sociale. Elle permet au gouvernement de fournir directement au patronat de la main d'œuvre à moindre coût mais également d'instaurer un flou entre les différents mécanismes de protection sociale les rendant encore moins lisibles et accessibles.

Le recours accru à des opérateurs privés est une attaque contre le caractère public du service d'aide et d'accompagnement à l'emploi. Mais la loi « plein emploi », constitue une attaque beaucoup plus large notamment pour toutes et tous les salarié-es.

D'abord, les salarié-es de tous les opérateurs du « Réseau pour l'Emploi » pour qui cette loi dévoie le sens même du service public de l'emploi et de l'accompagnement. Ce vaste système déshumanise les privé-es d'emploi mais également les agents de l'autre côté du guichet. Ces personnels qui ont à cœur, l'accompagnement, l'accès aux droits, la protection sociale dans son ensemble sont transformés en gendarmes chargés de contrôler les inscrits et allocataires. Les agents de France Travail, salarié-es des missions locales, prestataires privés, ont tous pour mission de contrôler le respect des 15h minimum d'activité obligatoires.

Plus globalement tous-tes les salarié-es des entreprises et secteurs qui auront recours à l'emploi d'inscrit-es à France Travail se retrouveront lésé-es. La pression mise par ce système pousse les travailleur-ses privé-es d'emploi à accepter des emplois dégradés en termes de salaires, de temps de travail, de conditions d'emploi. Les activités (hebdomadaires) obligatoires pourraient être en concurrence avec des emplois rémunérés.

Un 1^{er} mai pour la paix !

Dans un monde de guerres, où le capital attise les conflits en fonction de ses intérêts, le syndicalisme CGT défend la paix et l'intérêt des travailleuses et travailleurs. Le monde tremble du fait des crises et des guerres. Le libéralisme provoque un monde de chaos. La liste des théâtres de guerres dans le monde est beaucoup, beaucoup, trop longue.

Jamais l'humanité n'a, autant qu'aujourd'hui, disposé de moyens pour résoudre ses problèmes et créer les conditions pour que chaque être humain puisse vivre en paix et en sécurité. Pourtant la réalité du monde est tout autre. Et la principale cause de cette situation en revient au mode de production capitaliste.

La recherche du profit à tout prix et la volonté des puissants de contrôler les richesses de la planète, entretiennent la course aux armements. Le commerce des armes pérennise le sous-développement et alimente les tensions sur le globe. Aussi la politique actuelle de la France prend toute sa place dans cette stratégie guerrière libérale, en tant que troisième marchand d'armes dans le monde.

La coopération entre les peuples, l'ouverture aux autres, l'accueil dans le respect des différences sont indispensables pour imaginer une vie apaisée et heureuse, permise par l'avancée des sciences et des techniques. Celles là même bien plus utiles au service de la vie que de la mort et des guerres...

L'examen géopolitique des conflits actuels se concentre effectivement là où il y a du profit juteux à faire. Pétrole, gaz, minerais, terres arables, eau, ne sont jamais très loin des zones de front. 413 milliards d'euros alimentent la loi de programmation militaire de la France, mais le gouvernement poursuit sa politique d'austérité en pompant 10 nouveaux milliards dans les poches des travailleuses, travailleurs, des ménages et des privés d'emplois.

Visiblement, ils sont prêts à dépenser beaucoup de notre argent pour se garder le pouvoir en imposant au peuple travailleur toujours plus de restrictions et de sacrifices, y compris celui de leurs enfants.

La France s'honorerait à œuvrer réellement pour la paix, en contribuant à rendre la liberté et la dignité aux peuples meurtris, qui en sont privés.

Il faut prendre toute la mesure de l'impérieuse nécessité de la coopération et de la solidarité, pour sortir des mécanismes de prédatons sociales, économiques et environnementales qui mènent à la guerre.

Faire le choix de la paix, du développement humain durable est un combat prioritaire où se nouent nos aspirations à l'émancipation et au progrès social et environnemental. Ce sont ces questions qui agissent directement sur le sort des peuples. Ce sont ces questions qui ont le pouvoir de mobiliser et de redonner de la voix aux exigences de la dignité humaine.

Faire le choix d'une société de paix, c'est promouvoir la participation de toutes et tous, c'est répondre aux besoins des peuples, c'est partager les richesses et faire vivre la variété des histoires passées dans une même passion de l'humanité. Pour avancer dans cette perspective, il faut multiplier les volontés à promouvoir la formation, la recherche, la culture et décupler les lieux de débats et de démocratie. Ce sont ces lieux de pacification par le dialogue et la compréhension mutuelle à toutes les échelles des activités humaines qui ont le pouvoir de faire taire les armes et les pulsions mortifères. Le syndicalisme et singulièrement celui de la CGT, par ses valeurs comme son histoire, a la capacité de bousculer les fatalismes. La paix est un parti pris résolu.

Ensemble, exigeons des cessez le feu, partout !

À VOUS QUI SOUHAITEZ DONNER DU SENS AUX ŒUVRES SOCIALES



Fidèle à notre histoire syndicale, nous vous accompagnons pour favoriser les progrès sociaux dans l'entreprise, simplifier votre mission et proposer des produits et services adaptés aux besoins des salariés.

UpCoop, coopérative de salariés, partenaire historique des instances représentatives du personnel et entreprise à mission, élargit ses domaines d'expertise en vous proposant des solutions digitales concrètes et efficaces pour valoriser votre mission d' élu au service des bénéficiaires : billetterie sur mesure pour la gestion des dotations et subventions, maîtrise de votre politique d' Activités Sociales & Culturelles, formalisation de la comptabilité du CSE, accès à un panel de prestations juridiques, outils de communication personnalisables.



Upcadhoc



Upchèque culture



Up sport & loisirs



Upkalidea

Retrouvez les solutions UpCoop sur up.coop
Contactez notre équipe partenariats :
infopartenariatsetcooperation@up.coop

La coopérative UpCoop
est partenaire de

