

Luttons pour des lendemains qui chantent

29 septembre, 18 octobre, 27 octobre, 10 novembre, les journées d'action du mouvement social rencontrent de plus en plus de succès... La colère monte et s'amplifie dans toute la France pour un meilleur salaire pour toutes et tous. L'inflation galopante impacte tout le monde et oblige de plus en plus d'entre nous d'arbitrer entre deux dépenses.

Le patron de chez Total annonce 5,9 millions d'euros de salaire. Cela correspond au salaire annuel de 3600 salariés au SMIC ! C'est indécent. Ce n'est pas d'annoncer ce salaire qui est indécent, c'est que la plupart de nos patrons touchent de telles rémunérations et sans aucune pudeur, annoncent qu'ils ne peuvent rien pour nos propres salaires ! Par cette annonce, Patrick Pouyanné a-t-il voulu donner dans la provocation ? Ou veulent-ils, lui et ses confrères du MEDEF, faire un Eldorado du salaire où seuls les plus méritants peuvent y accéder ? Ce qui est sûr, c'est que cela a décomplexé une grande partie des cadres qui avaient jusque là, la culture du secret du salaire, soigneusement entretenue par le patronat. « #balanceton salaire » lancé par l'UGICT CGT connaît un succès retentissant. Le constat est sans appel : les cadres sont sous payés. C'est l'occasion de mettre fin à un mythe qui fait fantasmer nombre d'entre-nous. Nous sommes loin des revendications de la CGT sur les salaires, sur la reconnaissance des qualifications et du niveau d'étude. La lutte des classes est aussi pour les cadres ! Alors nous aussi participons au mouvement social !



Branche Poste

Autonomie et accords sociaux

« Chaque conseiller bancaire doit disposer d'autonomie dans la gestion de son agenda. » C'est ce qui est écrit dans l'accord sur les conditions d'exercice des métiers de conseil bancaire. Mais les conseillers ne sont pas informés de cet accord et ce principe n'est pas respecté.

A la question : Penses-tu être autonome dans l'organisation de ton activité ? Plus de la moitié des conseillers répondent non.

A la question : Penses-tu que les accords sont correctement appliqués dans l'entreprise ? Ils répondent non à... 92.16% ! Ils déclarent vivre un « flitage permanent ». Devant ce constat inadmissible, la CGT exige l'autonomie des conseillers dans l'organisation de leur activité. Il faut abolir l'« Agenda Idéal », cet outil qui réduit à néant l'autonomie du conseiller.

Enfin, les accords doivent être communiqués en ETC, plénière et par envoi à domicile individualisé.

Des avancées concrètes !

L'accord NAO d'avril 2022 prévoyait une clause de revoyure afin de réajuster les augmentations de salaire selon l'inflation et à condition que Chronopost soit en ligne avec son budget. Ces 2 conditions étant parfaitement remplies, la direction a d'abord fait des propositions que La CGT a clairement jugé insuffisantes. Elle a donc proposé et obtenu de la direction une augmentation forfaitaire de 50 euros pour tous les salariés afin de favoriser en % les bas salaires.

Un pouvoir d'achat préservé ! La proposition de la CGT tout comme sa motivation à faire progresser les salaires de base auront été déterminantes dans ces négociations. Après consultation de ses militants, la CGT a décidé de signer l'accord.

Branche Télécoms

Boutiques vs Bouygues

Au Réseau Clubs Bouygues Télécom, les syndiqué-e-s de la CGT FAPT dressent la liste des revendications de leurs collègues mais se heurtent à un immobilisme de la direction qui aggrave la situation.

Les salarié-e-s demandent augmentations de salaires et des embauches dans les boutiques, souvent en sous-effectif important. L'entreprise affiche de bons résultats, le personnel doit avoir sa part. Ils demandent également que des mesures de sécurité soient mises en place pour lutter contre les incivilités et agressions envers les collègues.

En première ligne face aux mécontentements, ils ne sont pas protégés, ni par des signalisations, ni par des vigiles pourtant pratique courante dans le milieu des télécoms.

C'est un devoir légal du donneur d'ordres !

Alarme sur le sort des sous-traitants !

Inflation des coûts de l'énergie, des composants... Les professionnels de la Fibre font face à une équation de plus en plus complexe, et à des risques sur la qualité. Depuis 10 ans, une myriade de sous-traitants déploie cette technologie pour les opérateurs, à un rythme inégalé en Europe.

Alerte rouge, selon la fédération française Infra-Num : « Les coûts de l'énergie ont été multipliés par 14 cet été. Le péril industriel est réel. La sous-traitance souffre et doit être revalorisée. » Ironie de l'histoire, Orange vient d'annoncer une hausse de 2.2% de la rémunération des sous-traitants de rang 1, juste après le redressement judiciaire de son gros sous-traitant Scopelec (2.600 salariés), précipité vers la faillite après la perte de plusieurs contrats.



FLASH CADRES



Échos

Attentes des cadres...

Depuis maintenant 10 ans, l'UGICT-CGT, publie un baromètre annuel sur l'état d'esprit des cadres. Que nous apprend-il ? Lorsqu'on interroge les cadres sur leur trois priorités, 67% citent les salaires (+14 points par rapport à 2021), 73% le pouvoir d'achat et 60% veulent disposer d'un droit d'alerte dans l'exercice de leurs responsabilités professionnels.

Mais les sujets sont plus vastes. Les perspectives professionnelles en berne, un temps de travail trop élevé (42% travaillant plus de 45h, 20% plus de 49h), l'équilibre vie pro/vie perso, les pratiques managériales, les choix stratégiques en contradiction avec l'éthique professionnelles de plus de la moitié des cadres. Élément important, contrairement aux idées reçues, la moitié d'entre eux sont prêts à se mobiliser pour défendre leur retraite.

International

Lutte européenne

La CES (Confédération Européenne des Syndicats) ainsi que plusieurs syndicats, fédérations et confédérations françaises ont appelés le 5 octobre à une action décisive de l'UE contre le coût de la vie. Une manifestation devant le parlement européen suivie d'une réunion avec des députés européens durant laquelle ont été exposés les conséquences pour les travailleurs des hausses de prix. Une demande d'action européenne ainsi que des gouvernements nationaux, a eu lieu. Les 6 revendications principale furent notamment augmentations des salaires, plafonnement des coûts énergétiques et aide d'urgence ciblés rassemblant, entre autres les propos des représentants de la CFDT, CGT, FO, CFTC et UNSA.

Pour la CGT augmenter les revenus est la seule réponse pour que la population puisse faire face au déluge d'augmentation.

Un salaire minimum européen

Un accord a été trouvé entre le Conseil et le Parlement Européen pour instaurer un salaire minimum dans l'UE. Fixer un montant unique n'est toutefois pas possible, les situations étant trop disparates tant en termes, de développement économique que de coût de la vie. Au sein de la CES, le choix a été fait de privilégier le « seuil de décence », équivalent à 60% du salaire médian ou 50% du salaire moyen, selon la plus favorable dans chaque pays.

La CGT s'est impliquée en exigeant une clause de non-régression forte et la sécurisation du salaire socialisé. Elle veillera à ce que cette directive soit bien appliquée pour tous les travailleurs. Ce salaire minimum européen doit permettre aux millions de travailleurs européens de vivre mieux de leur travail.

Retraite

Augmenter les salaires, pas l'âge de la retraite !

Alors que Le ministre du Travail a ouvert un cycle de concertations sur les retraites, la CGT rappelle que les deux tiers des plus de 60 ans ne sont plus en emploi, cassés par leurs conditions de travail, et que la moitié des femmes retraitées vivent aujourd'hui avec des pensions inférieures au seuil de pauvreté. Le gouvernement persiste dans sa volonté de reculer l'âge légal de la retraite à 65 ans ou, comme le demande le Medef, d'augmenter le temps de travail en rajoutant des trimestres pour une retraite à taux plein. Comme 3 Français sur 4, la CGT a réaffirmé son opposition unanime à cette régression sociale. Au contraire, il est urgent d'augmenter les pensions et de rétablir un départ à la retraite dès 60 ans.

Des actions de mobilisation pour les salaires et les retraites se poursuivent ces prochaines semaines.

Rejoignez l'Union Fédérale des Cadres CGT sur son site www.cgt-fapt.fr espace Cadres

Échos

Santé mentale

Selon le sondage de Mars 2022 d'« Empreinte humaine », 2,5 millions de salariés seraient en burn-out sévères. Il est indispensable pour tous collègues d'être formés par l'Entreprise aux premiers secours en santé mentale. Cette formation de 2 jours permet de repérer ces salariés en burn-out. Quatre troubles psychiques sont identifiés : de l'humeur (dépression), anxieux, psychotiques et addictions.

Les troubles psychiques sont jugés négativement et peuvent effrayer (schizophrénie). La dépression elle est minimisée et 1/3 des personnes pensent qu'elle ne nécessite pas d'aide. Une personne formée en santé mentale est un secouriste persévérant qui doit intervenir en urgence, sans remplacer le professionnel de psychiatrie, un relais avant l'intervention de ce dernier.

Tout ceci n'exonère pas l'employeur de toutes réflexions sur l'organisation du travail.

Luttes

Grève dans l'industrie pétrolière !

Les derniers mois ont été très profitables pour l'industrie pétrolière avec des milliards de bénéfices pour ses actionnaires sur le dos de tout le monde, population et salariés.

A l'heure d'une inflation galopante, et aucun accord sur les salaires n'étant signé dans la branche depuis 6 ans, le patronat n'a ouvert des négociations que sous la pression syndicale, pour concéder une hausse salariale, au rabais, sans la CGT ignorée aux négociations.

Les salariés se sont mobilisés. La CGT considère que les négociations salariales sont loin d'être terminées.

Dans l'industrie pétrolière, le patronat doit entendre les revendications de ceux créant les richesses et qui sont loin d'être des nantis.

Du salaire, pas des primes !

La Fédération des Travailleurs de la Métallurgie-CGT apporte tout son soutien à plus de 5000 salariés du groupe STELLANTIS en grève depuis le 15 septembre, mobilisés face au mépris de leur direction qui se refuse d'ouvrir des négociations sur les salaires.

Pour essayer d'enrayer le mouvement de grève, la direction centrale a annoncé le versement d'une Prime de Partage de la Valeur (anciennement "prime Macron") de 1 000 €, pour les bas salaires avec la possibilité de déblocage anticipé des primes de participation et d'intéressement. Mais les salariés poursuivent leur bras de fer face à la direction, ils ne peuvent se satisfaire de simples primes qui ne remplacent pas une augmentation de salaire, ne sont pas cotisées des mêmes montants et participent à la dégradation de notre système social.

Égalité

Où en sommes-nous ?

L'égalité des genres est l'une des priorités de la Commission Européenne. Si les inégalités femmes-hommes tendent à diminuer, au travail où à la maison, elles sont encore loin d'avoir disparues.

Malgré une progression depuis 10 ans, le taux d'emploi des femmes demeure inférieur de 10 points à celui des hommes. Les femmes travaillent plus souvent à temps partiel, gagnent en moyenne 13% de moins que les hommes et sont plus touchées par la pauvreté (17,8%) que les hommes (16,3%).

Sous-représentées aux postes clés (7 cheffes d'Etat sur 27 au sein de l'UE, 39,5% d'éluës au Parlement Européen et 28,6% en moyenne dans les parlements nationaux), les femmes sont aussi plus exposées aux violences physiques et sexuelles, situation aggravée lors de la pandémie Covid19.