

échanges

numéro 356

MAGAZINE MENSUEL DES SYNDIQUÉS

DE LA FÉDÉRATION DU COMMERCE

• MAI 2017 / 0,23 €



www.commerce.cgt.fr

CONGRÈS FÉDÉRAL > page 4

15^e congrès de la
Fédération : à vos agendas !

PALESTINE > page 10

Échanges avec deux
syndicalistes palestiniens

CULTURE(S) > page 15

Cinéma, lecture...

Accords sur le travail dominical, les premiers constats

 On vous l'avait
 bien dit 

LA FÉDÉRATION COMMERCE ET SERVICES RÉAFFIRME QUE LE TRAVAIL
DOMINICAL N'EST EN AUCUN CAS À LÉGITIMER ET DOIT DEMEURER
EXCEPTIONNEL. / PAGE 6

4

CONGRÈS FÉDÉRAL
15^e congrès de la
Fédération : à vos
agendas !

5

JURIDIQUE
Commentaire sur
une décision de la
Cour de Cassation
Chambre Sociale :
pourvoi n°15-24406
du 8 mars 2017

6

TRAVAIL DOMINICAL
Accords sur le travail
dominical, les
premiers constats

10

PALESTINE
Échanges entre
deux syndicalistes
palestiniens et la
Fédération

13

UNION
DÉPARTEMENTALE DE
LOIRE-ATLANTIQUE
59^{ème} congrès de la
CGT 44, l'esprit de
conquête !

14

CARREFOUR MARKET
Histoire d'une grève :
le 8 avril, à Carrefour
Market Nice Gorbella

15

CULTURE(S)
Cinéma
*Emily Dickinson, A
Quiet Passion,*
Les pieds sur terre
Lecture



échanges
Fédération CGT Commerce et Services
263, rue de Paris - Case 425- 93514 Montreuil Cedex
e-mail : fd.commerce.services@cgt.fr
<http://www.commerce.cgt.fr>
Téléphone : 01 55 82 76 79
Magazine mensuel des syndiqués de la Fédération CGT
Commerce, Distribution & Services
N° CP 0620 S 05629
Directeur de publication : Stéphane Fustec
Coordination rédaction : Marie-Hélène Thomet
Création maquette : Frédéric Joffre
Photos : FD Commerce CGT, fotolia
Alliages-CI-01 41 98 37 97
Dépôt légal : mai 2017
Tirage moyen : 19800 exemplaires

L'ÉDITO

La CGT : toujours première organisation syndicale

Elisabeth CHARTIER, secrétaire fédérale

En notre qualité de syndiqué-e-s à la CGT, nous avons été troublés par les annonces faites avec grandes insistances par les médias sur la position de notre organisation syndicale, seconde ou première ?

Loin du séisme voulu par ceux-ci et après avoir pris le temps nécessaire à l'analyse, nous pouvons affirmer que la CGT est toujours la première organisation syndicale au niveau national dans les secteurs privé et public. Pour notre Fédération, les chiffres de la représentativité syndicale donnent des résultats significatifs, nous sommes la 1^{ère} organisation syndicale, malgré les attaques du Gouvernement et du patronat qui ont favorisé l'implantation de certaines organisations réformistes. Nous le vivons tous les jours dans nos entreprises, mais ne baissons pas les bras, ne nous décourageons pas, l'action et la lutte sont toujours d'actualité avec la CGT.

Ce numéro d'*Échanges* arrive entre les deux tours des élections présidentielles, dans ces turbulences organisées par les médias, mais aussi par certains candidats, une chose est sûre et certaine, l'abstention ne doit pas être le score que chacune et chacun aura à débattre au lendemain de ces deux tours électoraux. Nous devons toutes et tous prendre nos responsabilités et faire preuve de citoyenneté. Il ne faudrait pas avoir des regrets pour les cinq ans à venir. 🇫🇷

« L'abstention ne doit pas être le score que chacune et chacun aura à débattre. »

15^E CONGRÈS DE LA FÉDÉRATION : À VOS AGENDAS !

Lors de la Commission Exécutive Fédérale du 9 mars 2017, la Direction fédérale a acté le lieu et la date de notre prochain congrès.

Amar LAGHA, secrétaire général

Notre 15^{ème} congrès aura lieu à Reims (51) du 19 au 23 mars 2018.

La Direction fédérale m'a désigné à l'unanimité comme référent politique pour assurer l'organisation de cet événement important pour l'ensemble de nos syndicats.

Cette préparation de congrès va débiter dans un moment particulier que sont les élections présidentielles et législatives. Notre Fédération ne sera pas spectatrice des débats politiques et maintient son exigence d'une meilleure répartition des richesses, l'abrogation de la Loi Travail et de la Loi Macron, sans parler des attaques que subissent nos camarades dans les entreprises. Notre Fédération doit continuer à se mobiliser pour contrer toutes les discriminations envers nos élus. Malgré ces attaques, notre Fédération reste la 1^{ère} organisation syndicale, il faut féliciter tout le travail effectué par nos militant-e-s.

Plus que jamais la Fédération réaffirme son attachement au syndicalisme de classe issu de l'action et de la lutte des travailleurs contre l'exploitation.

Dans les semaines et mois à venir les premiers documents de notre congrès seront adressés à chaque syndicat, section syndicale et syndiqués, à toutes les structures de la CGT.

Le congrès devra faire le bilan de l'activité de la Direction fédérale sortante.

Le 15^{ème} congrès sera un moment de réflexion sur notre structuration. En effet, 75% de nos syndiqués ne sont pas en syndicat.

Depuis 2 ans, nous avons engagé, avec les syndiqués et nos syndicats dans les territoires, une réflexion sur l'évolution de nos statuts fédéraux. Cette réflexion est toujours d'actualité et j'en profite pour vous solliciter afin d'enrichir le projet qui vous sera présenté au prochain congrès.

Le congrès est un moment fort de démocratie, c'est pour cela que donner toute la place à vous, syndiqués, est primordial.

Nous allons débattre de notre orientation. Par exemple : les communautés de travail, les conditions de travail, les nouveaux métiers, la robotisation, sans oublier notre opposition au travail du dimanche et le travail de nuit. Il s'agit là d'une liste non exhaustive, d'autres thématiques seront abordées tout au long de notre congrès.

Nous envisageons d'avoir un débat sur l'international et la place de notre



Fédération dans certaines instances, avec des interventions de syndicats d'autres pays.

Il nous reste une année pour préparer ce 15^{ème} congrès dans les syndicats, dans les sections syndicales et dans les territoires.

La Fédération mettra à disposition de toutes les structures des moyens pour permettre un débat démocratique le plus large possible, avec nos adhérents du commerce, de la distribution et des services.

Le congrès est un moment fort de démocratie, c'est pour cela que vous donner toute la place, à vous, syndiqués, est primordial pour la réussite du congrès de la Fédération du Commerce, de la Distribution et des Services.

Vive la CGT et vive notre 15^{ème} congrès ! 🎉

... en bref ...

FNI : LE 24 FÉVRIER 2017, LE SYNDICAT CGT DES GALERIES LAFAYETTE HAUSSMANN

••• Comme chaque année, le syndicat convie tous ses syndiqués ainsi que les structures à l'occasion d'un repas. Cette année encore, plus de 80 syndiqués sont venus et nous avons eu le plaisir d'accueillir Amar LAGHA, secrétaire général fédéral, Éric WICHEGROD, secrétaire de l'Union Locale de Paris 9, ainsi que notre avocat, Jérôme BORZAKIAN. •••

Commentaire sur une décision de la Cour de Cassation Chambre Sociale : pourvoi n°15-24406 du 8 mars 2017

Jenny URBINA,
Pôle juridique

Dans cet arrêt rendu le 8 mars 2017, la Cour de cassation rappelle les obligations découlant de l'article L. 4122-1 du Code du Travail, sur les obligations des travailleurs, qui énonce :

« Conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur, dans les conditions prévues au règlement intérieur pour les entreprises tenues d'en élaborer un, il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail.

Les instructions de l'employeur précisent, en particulier lorsque la nature des risques le justifie, les conditions d'utilisation des équipements de travail, des moyens de protection, des substances et préparations dangereuses. Elles sont adaptées à la nature des tâches à accomplir. Les dispositions du premier alinéa sont sans incidence sur le principe de la responsabilité de l'employeur ».

Dans l'espèce, une salariée, responsable des ressources humaines, contestait son licenciement pour cause réelle et sérieuse, en raison de son inaction face aux actes de harcèlement moral de son supérieur hiérarchique, un directeur du magasin Auchan, à l'égard des salariés.

D'une part, la salariée se défendait en argumentant, qu'elle était tenue d'obéir son supérieur hiérarchique, donc, les faits de harcèlement ne lui étaient pas personnellement imputables et d'autre part, que son inaction résultait d'un comportement fautif de l'employeur à ses obligations car il n'avait mis en place aucun moyen organisationnel lui permettant de dénoncer les agissements de son directeur.

Les hauts magistrats rejettent son argument, considérant que son inaction justifiait son licenciement pour cause réelle et sérieuse. En effet, la Cour considère d'une part, que la salariée, Responsable RH travaillait, « en étroite collaboration avec le directeur de magasin ... », « avait connaissance du comportement inacceptable de celui-ci à l'encontre de ses subordonnées et pouvait en outre s'y associer, qu'elle n'a rien fait pour mettre fin à ces pratiques alors qu'en sa qualité de responsable des ressources humaines, elle avait une mission particulière en matière de management, qu'il relevait de sa fonction de veiller au climat social et à des conditions de travail optimales pour les collaborateurs ».

D'autre part, la Cour de Cassation, rappelle qu'il relevait de ses fonctions de responsable ressources humaines, de



« mettre en œuvre, dans le cadre de la politique RH France, les politiques humaines et sociales » et qu'un responsable des Ressources Humaines est « un expert en matière d'évaluation et de management des hommes et des équipes ».

De sorte, qu'« en cautionnant les méthodes managériales inacceptables du directeur du magasin avec lequel elle travaillait en très étroite collaboration, et en les laissant perdurer, la salariée avait manqué à ses obligations contractuelles et avait mis en danger tant la santé physique que mentale des salariés ».

Nous avons ici, un arrêt qui peut nous aider dans le travail du CHSCT et d'autres instances du personnel en mettant la pression à la direction des sociétés.

En effet, la responsable des ressources humaines a été sanctionnée pour ne pas dénoncer des agissements graves dont elle était au courant. En agissant de la sorte, elle est considérée comme une complice et donc, également responsable.

Dans sa qualité de responsable des ressources humaines, elle aurait dû détecter le comportement du directeur qui harcelait et terrorisait ses salariés. Il relevait de ses fonctions de veiller à un bon climat social pour garantir la santé physique et mentale des salariés.

Nous notons que la Cour donne une importance relevant au principe de la protection de la santé des salariés dans l'entreprise, énoncé à l'article L. 4121-1 et suivants du Code du Travail, sur l'obligation de l'employeur ainsi qu'à l'article L. 4122-1 sur l'obligation des travailleurs car il fait la base de son argumentation sur cet arrêt. 📌



La Fédération Commerce et Services a recensé une quarantaine d'accords de son champ qui ont été négociés ou non et elle réaffirme que le travail dominical n'est en aucun cas à légitimer et doit demeurer exceptionnel, en dehors des secteurs répondant à une réelle nécessité (santé, sécurité, transports).

Accords sur le travail dominical, les premiers constats

Catherine GASPARI, membre de la CEF et **Marie-Hélène THOMET**, secrétaire fédérale

La CGT demeure fermement opposée à la banalisation du travail dominical et à la Loi Macron (zones touristiques internationales, zones touristiques, zones commerciales et gares à affluence exceptionnelle).

Au vu des dérogations issues de cette loi, des accords émergent. Leur lecture nous permet de constater que les compensations financières pour les salariés sont en général en dessous de ce qu'elles pourraient être et, bien souvent, le repos compensateur est absent. Les mesures pour concilier la vie privée et la vie professionnelle ne sont pas toujours prises en compte (frais de déplacement, de garde d'enfants, de repas, etc.).

L'expression du volontariat est souvent dématérialisée, absente, voire imposée à la signature du contrat d'embauche. Nous le savons, ce sont les femmes seules qui élèvent leurs enfants qui sont le plus impactées par toutes ces nouvelles lois.

Il faut que le dimanche soit et reste consacré à la vie de famille, à l'activité culturelle, au sport et à la vie associative.

**ON VOUS L'AVAIT BIEN DIT !
NON AU TRAVAIL DU DIMANCHE !**

Un exemple de discrimination et d'injustice envers un salarié, futur père, qui est contraint et forcé de travailler les dimanches et soirées dans une entreprise de la plus grande zone commerciale de l'est parisien, La Vallée, Serris, où un accord a été signé ! A ce titre, un droit d'opposition est fait par la CGT et FO.

Cet homme dit payer un lourd tribut car il subit des pressions et des menaces de représailles,

A red rectangular graphic with the word "NON" in large, white, bold, sans-serif letters inside a white-bordered sign with a drop shadow. Below the sign, the text "au travail du dimanche" is written in a smaller, white, sans-serif font.

obligation de signer l'option qui dit travailler tous les dimanches et de ne pas pouvoir travailler seulement certains dimanches.

Il rencontre des problèmes de transports : marcher 55 minutes, attendre une heure le bus pour rejoindre son épouse enceinte et ses enfants. Menaces de perte d'emploi !

Pour ce salarié, une journée payée double ne vaut pas le sacrifice du temps qu'il ne passe pas avec sa famille. L'employeur considère, lui, que d'accorder à un salarié de travailler le dimanche, c'est faire preuve de charité...

Plusieurs types de dérogations se superposent : dérogations permanentes de droit, dérogations conventionnelles, dérogations préfectorales, dérogations sur un fondement géographique, dérogations accordées par le Maire,

L'employeur considère, lui, que d'accorder à un salarié de travailler le dimanche, c'est faire preuve de charité...

etc. Les régimes juridiques diffèrent mais les salariés conservent des droits basiques comme celui, par exemple, de ne pas travailler plus de 6 jours consécutifs. La rémunération et les conditions du travail dominical restent de l'ordre de la négociation et du rapport de forces.

Dans certains cas, l'établissement ne peut ouvrir le dimanche qu'à la condition qu'il existe un accord collectif de branche, de groupe, d'entreprise, d'établissement, ou territorial.

La Loi Macron a modifié des zones et, par conséquent, les accords collectifs jusque-là en vigueur dans ces zones. En effet, les zones touristiques ont remplacé les

communes d'intérêt touristique ou thermale et les zones touristiques d'affluence exceptionnelle ou d'animation culturelle permanente. Ces zones, créées avant la Loi Macron, deviennent de plein droit des zones touristiques. De la même manière, les anciennes PUCE (Périmètre d'Usage de Consommation Exceptionnel) deviennent de plein droit des zones commerciales.

Les établissements de ces anciennes communes et zones ont jusqu'au 1^{er} août 2017 pour se conformer à l'obligation d'être couverts par un accord collectif incluant les clauses obligatoires, et aux règles du volontariat. Donc si les accords préexistants contiennent déjà les clauses obligatoires, ils restent valables. Dans le cas contraire, il faut renégocier.

Cependant, de nombreux accords n'ont pas de compensation digne de ce nom, les contreparties sont dérisoires, les engagements en terme d'emploi insuffisants, la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle des salariés privés du repos dominical va devenir difficile.

Ainsi si la loi impose que l'accord prévoit obligatoirement certains

Tous les arguments qui sont avancés par le patronat et les gouvernements successifs sont faux et remettent en cause les droits des travailleurs : pas de création d'emploi, pas d'augmentation du pouvoir d'achat.

engagements ou contreparties, elle ne dit rien de l'étendue de ces dispositions et ne fixe pas de minima.

En outre, les dispositions de l'article L.3132-25-4 prévoient que « seuls les salariés volontaires ayant donné leur accord peuvent travailler le dimanche ». Là encore, la loi ne définit pas les conditions de ce volontariat. La seule obligation faite à l'accord collectif est de déterminer les modalités de prise en compte d'un changement d'avis du salarié privé du repos dominical.

Les salariés du commerce l'ont tous déjà vécu et savent pertinemment que le volontariat n'existe pas !

Le travail dominical va de fait accroître le manque de salariés dans la semaine, ceux qui travaillent le dimanche devront avoir deux jours de repos hebdomadaires. Les employeurs ne vont pas embaucher !

Même si l'exploitation des étudiants les tente, cela ne sera pas suffisant !

Le temps partiel de fin de semaine, les intérimaires, ne seront jamais formés à la hauteur de leurs tâches.

Cela va créer deux types de salariés. Ceux qui bossent le dimanche, qui vont évoluer, qui auront peut-être un meilleur salaire. Et ceux qui ne travaillent pas le dimanche, à qui, indirectement, la Direction va le reprocher, et qui en semaine auront une charge de travail qui va augmenter.

Tous les arguments qui sont avancés par le patronat et les gouvernements successifs sont faux et remettent en cause les droits des travailleurs : pas de création d'emploi, pas d'augmentation du pouvoir d'achat. Seule la précarité augmente ainsi que la menace de licenciement.

La CGT revendique un salaire minimum de 1800 euros et une semaine à 32 heures pour tous ! Mobilisons-nous pour défendre le repos dominical ! ☺



Nos métiers

EN SAVOIR PLUS

Retrouvez-nous sur le site www.audiens.org



RETRAITE COMPLÉMENTAIRE

Audiens en assure la gestion pour le compte de l'Agirc (cadres) et de l'Arcco (tous salariés du privé), dans son secteur professionnel où les salariés ont souvent des parcours spécifiques. Le groupe organise des séances d'information en entreprise sur les dispositifs de retraite.

ASSURANCE DE PERSONNES ET DE BIENS

Complémentaire santé, couverture invalidité, incapacité temporaire de travail, décès, rente éducation, rente conjoint, risques professionnels, épargne... Des solutions sur-mesure, collectives et individuelles, adaptées aux spécificités des professions.

ACCOMPAGNEMENT SOLIDAIRE ET PRÉVENTION SOCIALE

Une politique de proximité à destination de nos publics : aides financières, accompagnement lors de situations de rupture ou de transition (réunion sur le retour à l'emploi, préparation à la retraite, recherche de structures d'accueil médico-sociales, personnes endeuilées...).

HCR : AMÉLIORATION DU RÉGIME CONVENTIONNEL FRAIS DE SANTÉ

Depuis le 1^{er} janvier 2016 :

- › Amélioration significative de plusieurs garanties de votre régime conventionnel santé ;
- › Doublement de vos droits à portabilité dans la limite de 12 mois ;
- › Mise en conformité de votre régime avec les nouvelles exigences réglementaires.

Pour répondre à vos questions, contactez le :
0 254 883 812
Courriel : gestion@gpan.fr

SERVICES AUX PROFESSIONS DE LA CULTURE ET DE LA COMMUNICATION

Audiens prend en charge la gestion d'un nombre croissant de services : études, recouvrement de cotisations... Le développement de ces spécificités renforce notre dimension de groupe de service.

MÉDICAL ET PRÉVENTION SANTÉ

Du préventif au curatif, Audiens met en œuvre des dispositifs pour les actifs et les seniors, dans une démarche d'approche globale du patient. Et développe des programmes spécifiquement dédiés aux professionnels de la culture, avec le CMB.

CONGÉS SPECTACLES

Audiens assure la gestion des congés payés des artistes et techniciens.



ÉCHANGES ENTRE DEUX SYNDICALISTES PALESTINIENS ET LA FÉDÉRATION

Le 29 février dernier, la Fédération a reçu deux syndicalistes palestiniens dans le cadre d'un partenariat de nos deux structures pour défendre les travailleurs palestiniens.

Elisabeth CHARTIER, Cédric HAFNER et Fabien BEIERSDORFF, secrétaires fédéraux

La situation des travailleurs palestiniens est très compliquée, les salaires sont d'environ 100 euros par mois pour un homme et de 80 euros mensuels pour une femme, ce qui génère une très grande précarisation.

A cela s'ajoutent des coupures d'eau courante et d'électricité plusieurs jours par semaine ainsi que des restrictions sur les produits alimentaires de première nécessité majorés d'une taxe de 30%.


Les travailleurs palestiniens sont en résistance quotidienne, face à cela ils encourent régulièrement des peines de prison ferme. Ils leur est difficile de se rendre sur leur lieu de travail. Malgré cela ils se sont organisés avec 10



Les salaires sont d'environ 100 euros par mois pour un homme et de 80 euros mensuels pour une femme.

bureaux dans les plus grandes villes palestiniennes et 10 autres bureaux sur le territoire (leurs bureaux sont

à peu près comparables à nos unions départementales).

Une délégation fédérale est invitée à se rendre en Palestine pour continuer notre coopération dans le cadre de la signature d'une éventuelle convention de partenariat. 

... en bref...

ICTS ATLANTIQUE BORDEAUX DÉBOÛTÉ AU TRIBUNAL D'INSTANCE !

••• Les salarié-e-s de la société ICTS Atlantique de l'Aéroport de Bordeaux-Mérignac, assurant l'inspection filtrage des bagages cabines, en grève ce lundi 3 avril ont été assignés jeudi 6 avril au Tribunal d'Instance de Bordeaux. Déjà en grève les 22 et 23 mars, la Direction avait exercé des pressions auprès des grévistes pour les dissuader de se mettre en arrêt de travail. Le préavis obligatoire avait été déposé en conformité avec les textes de loi. Malgré cela, la Direction a décidé de menacer les salariés qui ont quand même fait grève. Mais le 3 avril, l'employeur a décidé de monter d'un cran dans l'obstruction au droit de grève et, après avoir utilisé les mêmes arguments (d'un préavis non valable), il a mandaté un huissier pour identifier les grévistes. Une vingtaine d'entre eux, ainsi que le Syndicat Commerce et Services de la Gironde, ont comparu devant le Tribunal d'Instance pour exercice illégal du droit de grève. Le juge a débouté la société ICTS Atlantique ! Depuis trop longtemps, la CGT tente de nouer un dialogue social face à une Direction qui répond par le mépris et maintenant la répression ! Les salarié-e-s de la sûreté aéroportuaire subissent une aggravation de leurs conditions de travail due aux effets de « l'état d'urgence », ceux-ci n'ont aucune reconnaissance salariale, alors que les actionnaires, eux, continuent d'engranger les profits. ICTS a vu son chiffre d'affaires augmenter de 19 % en 2015, avec un résultat d'exploitation de 474 000 euros, dont 302 000 euros de dividendes distribués aux actionnaires. C'est pourquoi, devant le mépris de la Direction et devant des conditions de travail qui se dégradent, les salariés en ont plus qu'assez et sont décidés à faire respecter leur droit. L'acharnement de la Direction ne fait que renforcer leur détermination. **BC •••**

AMAZON, LA LUTTE INTERNATIONALE S'ORGANISE

••• La Fédération CGT Commerce & Services était une fois de plus présente au meeting Uni Amazon, qui avait lieu cette fois-ci en Pologne (à Poznan) les 14 et 15 mars derniers. Une équipe de journaliste français a suivi notre déplacement en vue de réaliser un documentaire sur les luttes et stratégies syndicales européennes menées face au géant du e-commerce (diffusion prévue en 2018). Les syndicats présents (Solidarnosc, Verdi, CGIL, CISL, CGT, CCOO, GMB et ITF) ont pu échanger pour la 1^{ère} fois avec des homologues américains dont l'UFCN (agro-alimentaire) et Teamster (1^{er} syndicat des routiers avec 1400 000 adhérents). Amazon aux États-Unis, c'est :

- 50% du marché de la vente à distance
- 190 sites implantés là où la pauvreté et le chômage sont le plus élevés
- 200 000 employés
- une ingénierie sans limite dans les sociétés sous-traitantes du transport (UPS, La Poste)
- la livraison, avec beaucoup de pertes, de produits frais dans 19 villes américaines
- un projet de commande de plats chauds.

Dernières folies de son PDG Jeff BEZOS :

- investir dans 12 avions et un terrain à Cincinnati (Ohio), pour étrangler encore plus ses sous-traitants et avoir ses propres moyens logistiques.
- ouvrir une librairie « physique » dans la perspective d'en créer plus de 200 pour avoir encore plus de part de marché sur la vente de livres !

Côté européen, le tour de table des différents syndicats démontre une fois de plus l'absence de dialogue social chez Amazon, une opacité totale quant à la stratégie et la politique menées et une paranoïa qui va jusqu'à fortifier ses sites avec des fils barbelés... **AC •••**



... en bref...

VIVARTE : MOBILISATION DU 7 AVRIL

••• C'est pour lutter contre l'arbitraire des actionnaires face à la situation des salariés du Groupe, qui par leur travail produisent la richesse, qu'élus et mandatés se sont rassemblés devant le siège du Groupe le 7 avril à Paris. Les salariés sont victimes de l'un des plus importants plans sociaux de l'année. Vivarte, numéro 1 de l'habillement en France, est en plein déclin : sur les 16 000 salariés du Groupe, près de 2 000 perdront leur emploi d'ici à la fin de l'année ; plus de 140 magasins de La Halle aux Chaussures seront fermés. Comment en est-on arrivé là ? En 2007, Vivarte, entreprise florissante, est à vendre. Un groupe de fonds d'investissement décide d'acheter l'entreprise grâce à un drôle de montage juridico-financier, le leveraged buy-out ou LBO (achat par effet de levier). Selon cette méthode tout à fait légale, l'acquéreur contracte un emprunt (en l'occurrence, 2,6 milliards d'euros) auprès d'une banque. La particularité, c'est que cette dette est ensuite remboursée par l'entreprise elle-même : Vivarte, sur ses dividendes. Vivarte se moque de ses salariés et fait peser sur eux son montage financier : seuls ses actionnaires comptent, ses salariés sont sacrifiés sur l'autel de la financiarisation ! La Fédération CGT Commerce, Services et Distribution et la CGT Vivarte dénoncent cette politique financière outrancière de fermeture des magasins et sont solidaires de la souffrance des salariés. Plus que jamais, elles luttent avec les salariés en se déclarant parties prenantes de toutes les actions qu'ils décideront de mener collectivement et démocratiquement. **FC •••**

LES SALARIÉS ARMAND THIERY DE SECLIN ET LOMME EN GRÈVE POUR LEUR DROIT A LA DIGNITÉ !

••• Vendredi 24 mars 2017, l'ensemble des salariés en CDI des magasins Armand Thierry situés sur les centres commerciaux de Seclin et de Lomme (59) étaient en grève et sont allés à la rencontre de la clientèle pour faire signer une pétition de soutien à leurs revendications. Avec un bel accueil de la part de la clientèle, ils ont récolté près de 300 signatures ! Carole Neveux et Maxime Briche, élus DP et CE CGT du magasin situé sur Wasquehal, nous expliquent leurs conditions de travail. A temps partiel à 24h hebdo, avec un salaire net d'à peine 800€, leur quotidien est la gestion des ouvertures et fermetures. Entre la caisse, les cabines et la surface de vente sur un magasin de 800m², elles doivent à tout moment respecter les règles et valeurs instaurées par Armand Thierry : - une maîtrise parfaite des procédures - des compétences et un professionnalisme sans faille - une tenue de magasin impeccable et bien sûr une disponibilité de tous les instants pour la clientèle. Mais le pire reste à venir, avec la prise de congés payés. La Direction interdit aux salariés de poser leurs congés en même temps car elle refuse de payer le remplacement des absences. Conséquence : prendre ses congés avec sa famille durant les vacances d'été n'est réservé qu'à une partie de l'effectif ! Et quand la Direction Armand Thierry prend des CDD, c'est pour compenser le manque d'effectif permanent ! Preuve en est, lors de la grève sur le magasin de Lomme, la Direction a laissé, en toute illégalité, une intérimaire pour gérer seule le magasin ! A travers cette grève, les salariés d'Armand Thierry revendiquent des embauches à temps plein et le paiement d'une mirololante prime de 50€ prévue dans un accord d'entreprise de 2001 mais qu'ils ne touchent pas ! Ils n'en resteront pas là... **VP •••**



AU/C16/09/167

Malakoff Médéric lance la nouvelle démarche responsable Entreprise territoire de santé qui intègre des services innovants aux garanties d'assurance.

Orientation dans l'offre de soin, prévention, dépistage, coaching... améliorent le bien-être des salariés et contribuent à la performance des entreprises.

Pour en savoir plus :

entreprise-territoire-de-sante.malakoffmederic.com

Votre contact : contact-branches@malakoffmederic.com

SANTÉ - PRÉVOYANCE - ÉPARGNE - RETRAITE

12 **échanges** / mai 2017



malakoff médéric

UNION DÉPARTEMENTALE DE LOIRE-ATLANTIQUE

59^{ÈME} CONGRÈS DE LA CGT 44, L'ESPRIT DE CONQUÊTE !

Deux jours et demi de congrès, en présence de 250 camarades dont 200 délégué-e-s mandaté-e-s par leur syndicat, le 59^{ème} congrès de la CGT 44 a été un véritable succès.

Stéphane FUSTEC, secrétaire fédéral

Le dynamisme de l'équipe sortante a été salué avec un vote à 98,24 % du rapport d'activité.

Fabrice David a été réélu secrétaire départemental et Jeanine Moreau responsable à la politique financière. Ce congrès a permis un renouvellement à 50% de la commission exécutive sortante et à 100 % de la commission financière de contrôle. La nouvelle CE respecte la proportionnalité femmes-hommes des adhérent-e-s du département, soit 34 % de femmes et 66 % d'hommes, cela représente un acte politique fort dans la bataille pour l'égalité qui reste à gagner partout dans la société, y compris au sein de la CGT.

La CGT de Loire-Atlantique nous a fait l'honneur d'inviter la Fédération pour participer à un atelier sur la syndicalisation.

Si le renforcement est l'affaire de toute la CGT, ce sont les expériences menées auprès des assistantes maternelles qui intéressaient plus particulièrement



La nouvelle CE respecte la proportionnalité femmes-hommes des adhérent-e-s du département, soit 34% de femmes et 66% d'hommes.

nos camarades du 44. L'occasion pour l'animateur fédéral de cette branche professionnelle d'expliquer la démarche de la Fédération pour organiser cette profession qui nous oblige à mettre en œuvre des pratiques syndicales qui sortent un peu de l'ordinaire. Après une discussion à « bâtons rompus » sur la syndicalisation des assistantes maternelles, on est passé à

l'expérimentation.

En effet, le soir même à 20 heures, une réunion d'information était organisée au sein des locaux de l'union départementale. Notre démarche a été couronnée de succès puisque sur les 20 participantes présentes, 6 se sont syndiquées à l'issue de la réunion et l'ensemble des participantes a convenu de la nécessité de se revoir pour poser les bases de la création d'un syndicat CGT des assistantes maternelles dans le département.

Un grand merci à la CGT 44 pour nous avoir accueillis lors de ce congrès dynamique et constructif. 🍷

... en bref...

INAUGURATION DE LA SALLE MARC AUGÉ À REIMS

••• Le 16 janvier 2017, le Syndicat du Commerce Service et Distribution de Reims et ses environs a inauguré la salle du commerce en y apposant une plaque en mémoire de notre camarade et ami Marc Augé, décédé trop brutalement fin août 2016. Marc était le mentor et le fondateur du syndicat local du commerce de Reims. Il était également secrétaire à l'UD de la Marne, à la CSD et ancien Secrétaire Général de l'UL Ville de Reims. Il s'occupait aussi de la formation syndicale de l'UD et de l'UL de Reims. Lors de cette inauguration, étaient invités : l'UD, l'UL, la région, les syndiqués du commerce ainsi que son épouse Agnès, son fils (militant à la CGT dans le secteur chimie) et sa belle-fille (militante et secrétaire administrative de l'UD). C'est autour d'un pot fraternel avec un discours de Ludovic Tetevuide, Secrétaire de l'UD, et de la femme de Marc que s'est passée cette journée pleine d'émotions. **PR** •••

HISTOIRE D'UNE GRÈVE : LE 8 AVRIL, À CARREFOUR MARKET NICE GORBELLA

Un après-midi comme un autre dans un supermarché presque comme un autre.

Fatiha CHALAL, secrétaire fédérale

Vendredi 31 mars, 16h15, au supermarché Carrefour Market à Nice Gorbella.

Alors que la tension est palpable au sein des employés de l'établissement, trop de boulot, manque d'effectifs, un coup en caisse, un coup à la livraison, un coup au Drive, sans pouvoir respirer deux minutes, **un membre de l'encadrement quitte le navire** et laisse les équipes gérer le service aux clients.

La coupe est pleine, les employés contactent les élus de la CGT afin d'initier un mouvement de grève pour le lendemain sur leurs conditions de travail.

Samedi 1^{er} avril. Les élus CGT décident de faire remonter les revendications des salariés à la Direction de l'établissement via un tract.

La Direction de l'établissement prend tout juste le temps de lire le tract et le redonne aux élus CGT en rétorquant « **Vous n'aurez rien** ». Les élus CGT doivent insister pour que la Direction prenne le tract qui est en parallèle affiché sur les panneaux CGT.

Jeudi 6 avril. Devant le manque de réaction de la Direction, les élus CGT informent les employés que la Direction se moque des revendications et que le mouvement de grève est inévitable.

Vendredi 7 avril au matin. La Direction, ayant eu vent d'un mouvement de grève pour le samedi 8 avril, prend contact avec les élus CGT. La Direction informe les élus qu'elle remplace bien les salariés absents et qu'au Drive, le personnel est suffisant eu égard au nombre de clients traités dans la semaine.

La Direction termine l'entretien par

« De toute façon, demain je ne suis pas là ».

15h. Alors que les élus CGT prépare la banderole devant le magasin pour le mouvement du lendemain, la Direction de l'établissement les prend à partie et leur demande de faire la banderole dans le parking. Refus des élus CGT.

La Direction interpelle les élus en ces termes : « A cause de ce mouvement, un papa vient d'apprendre à sa fille qu'il ne pourra pas assister à son anniversaire demain ». Les élus CGT apprendront plus tard que devant le nombre de grévistes très important prévu pour le lendemain (une quarantaine), la Direction de l'établissement est contrainte de rester sur place pendant tout le mouvement.

187 signatures de clients récoltées en 3 heures et 41 salariés ont signé la pétition.

Samedi 8 avril, 7 heures. Début des préparatifs, mise en place de la banderole, pétition pour les clients, pétition destinée aux employés, etc.

8h. La Direction de l'établissement exige que les élus changent de place la banderole. Refus des élus, la matinée risque d'être longue...

8h30. Un élu CGT demande au délégué syndical FO d'arrêter de dire aux salariés de ne pas faire grève et de relayer le discours de la Direction.

8h40. Un élu CGT demande à une élue FO présente sur le parvis avec eux si elle vient faire grève. « Non moi, je suis de FO et non pas de la Direction » **tout en notant les noms des grévistes sur son planning...**

8h50. Incident entre certains grévistes et le délégué syndical FO qui se moque



ouvertement d'eux.

9h. Un élu CGT demande à la Direction de calmer le délégué syndical FO, afin que celui-ci laisse les employés faire grève et qu'il arrête de les narguer en se positionnant entre la banderole et la table CGT.

Réponse de la Direction et d'un membre de l'encadrement FO, l'un rétorquant « **c'est votre problème, pas le mien** » et l'autre par « **le parvis est à tout le monde, il a le droit d'être là** ».

10h50. Plusieurs grévistes informent les élus CGT que le délégué syndical FO fait des allers-retours entre le parvis et le bureau de la Direction **pour donner le nom et le nombre de grévistes...**

11h15. Alors que le mouvement touche à sa fin, la Direction interpelle un élu CGT qui distribue des tracts aux clients sur la galerie marchande et lui ordonne de sortir. Devant le refus de l'élu, la Direction de l'établissement téléphone à un responsable et décrit la situation en ces termes : « **il fait le bouffon dans la galerie marchande !** »

Midi. Fin du mouvement de grève.

12h05. 187 signatures de clients récoltées en 3 heures et 41 salariés ont signé la pétition.

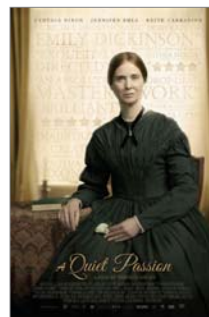
A 16h, la CGT contacte par email la Direction et demande la prise en compte de la situation à Carrefour Market Nice Gorbella. 📧

Culture(s)

cinéma

EMILY DICKINSON, A QUIET PASSION de Terence Davies

En salle le 3 mai



Nouvelle-Angleterre, XIX^{ème} siècle. Dans son pensionnat de jeunes filles de bonne famille, la jeune Emily Dickinson ne cesse de se rebeller contre les discours évangéliques qui y sont professés. Son père se voit contraint de la ramener au domicile familial, pour le plus grand bonheur de sa sœur Vinnie et de son frère Austin. Passionnée de poésie, Emily écrit nuit et jour dans l'espoir d'être publiée.

Les années passent, Emily poursuit sa recherche de la quintessence poétique. La rencontre avec une jeune mondaine indépendante et réfractaire aux conventions sociales ravive sa rébellion. Dès lors, elle n'hésite plus à s'opposer à quiconque voudrait lui dicter sa conduite. Personnage mystérieux devenu mythique, Emily Dickinson est considérée comme l'un des plus grands poètes américains.

Et aussi au cinéma...

LES PIEDS SUR TERRE de Batiste Combret et Bertrand Hagenmüller

En salle le 3 mai



Au cœur de Notre-Dame-des-Landes, le Liminbout, hameau d'une dizaine d'habitants, tient le haut du pavé. Agriculteur historique, paysans syndicalistes, locataires surendettés venus chercher une autre vie, squatteurs plus ou moins confirmés y apprennent à vivre et à lutter ensemble au quotidien. « Ici, disent-ils, on ne fait pas de la politique : on la vit. » Loin des représentations habituelles

de la ZAD, le film est une immersion dans le huis-clos de ce village devenu au fil des années symbole de la lutte contre l'aéroport et son monde.

lecture

Scissions syndicales, réformisme et impérialismes dominants, 1939-1949

Annie Lacroix-Riz, **Le Temps des Cerises**, 250p., 15€.

L'unité a assuré, depuis la fondation du syndicalisme, la puissance et la cohésion de la classe ouvrière et des salariés. Elle a été la cible permanente des assauts du patronat et de l'État à son service, secondés, à l'ère impérialiste, par leurs homologues allemands et américains : investisseurs de capitaux à l'étranger, Reich et États-Unis voulaient y écraser les salaires, donc combattre toute résistance ouvrière. C'est cette croisade multinationale qui génère le syndicalisme salarié international. Les forces patronales, unifiées elles, ont trouvé contre les « lutteurs » syndicalistes des alliés dans les éléments réformistes, majoritaires dans les pays du « Centre » impérialiste.

L'intervention étrangère s'est développée pendant les années 1930, où le Reich allemand s'est ménagé, parmi les salariés aussi, la non-résistance à son invasion puis à son exploitation directe des ressources françaises. Elle a grandi dès la guerre, où les États-Unis ont préparé leur installation dans leur sphère d'influence. L'ouvrage, constitué de travaux échelonnés de la fin des années 1980 à 2012, étudie ces interventions étrangères contre le syndicalisme ouvrier unifié, national et international : l'immixtion allemande en France avant-guerre ; puis américaine, en France, en Angleterre et en Allemagne, condition sine qua non d'une exploitation maximale des salariés du Vieux Continent.





AG2R LA MONDIALE

Santé & Prévoyance

ON SE COMPREND MIEUX QUAND ON EST PROCHE

Nous sommes l'interlocuteur privilégié des branches professionnelles dans la mise en place et le suivi des régimes de protection sociale complémentaires conventionnels de santé et de prévoyance.

Déployées sur plus de **100 sites en région**, nos équipes de terrain interviennent au plus près des entreprises et des salariés, des employeurs et des particuliers.

Et, **solidaires** parce que nous ne voulons oublier personne, nous renforçons notre **engagement social** auprès des plus fragiles.



EXPERTISE
ACCOMPAGNEMENT

PROXIMITÉ

SOLIDARITÉ

Pour en savoir plus : Joël Bienassis
Direction des Accords Collectifs

Tél. : 01 76 60 85 32
dac-interpro@ag2rlamondiale.fr