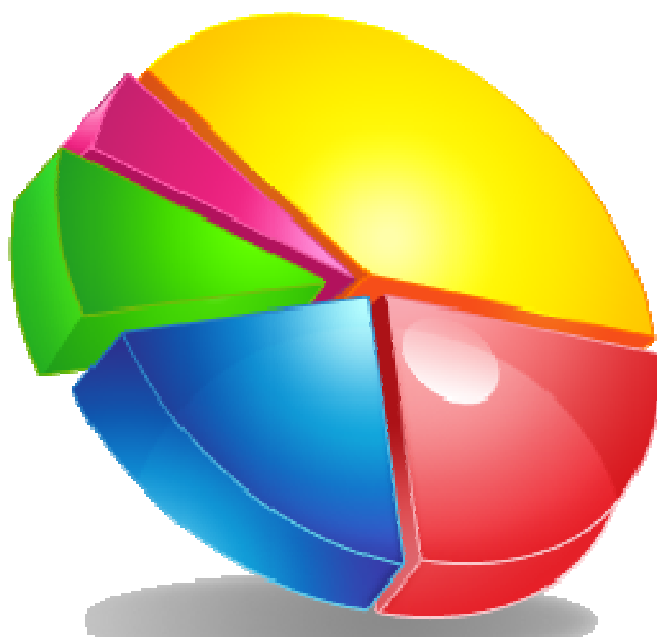


échanges

Supplément au n° 318 - Novembre 2013

TEMPS



PARTIEL

ARGUMENTAIRE

La législation sur le travail à temps partiel n'a fait qu'évoluer ces dernières années. À l'origine, il s'agissait de protéger le salarié qui choisissait cette forme d'organisation du travail d'une immixtion trop importante des patrons. Ainsi, la loi posait des barrières rigoureuses quant à la durée maximale hebdomadaire, aux heures complémentaires, au nombre de coupures dans une journée de travail, etc.

Mais dans un contexte de destruction massive des emplois, des acquis sociaux, le MEDEF a imposé sa loi. Au prétexte de moderniser la relation professionnelle il a en réalité adapté le Code du travail aux exigences du libéralisme.

Les différents textes votés au parlement ces dernières années n'ont eu de cesse que de tailler en pièce cette réglementation. La loi dite de sécurisation de l'emploi a naturellement accentué la démarche.

Précaires à souhait, les salariés à temps partiel n'en finissent plus de subir cette législation régressive.

Dorénavant, la loi fixe une durée hebdomadaire minimale de 24 heures pour tous les salariés à temps partiel. Cependant, cette avancée est rapidement contrebalancée par de multiples possibilités de dérogations, à la demande du salarié ou par un accord de branche étendu.

À propos de la rémunération des heures complémentaires, ces dernières seront majorées au moins de 10%, mais il sera possible de déroger par accord à la majoration légale de 25% pour les heures travaillées au-delà d'un certain seuil.

S'il est possible de diminuer la durée contractuelle par le biais de la négociation collective, il sera également possible de l'augmenter temporairement par avenant (jusqu'à huit avenants par an).

De toute évidence, ces mesures ne permettent pas une lutte efficace contre le travail à temps partiel contraint. Bien au contraire, on accroît la précarisation des salariés pour le plus grand profit des entreprises.

Cette vie fédérale n'a qu'un objectif : donner quelques outils aux militants dans le cadre des négociations qui s'ouvrent, c'est l'ambition de ce document. Sans être exhaustif, il se borne à cibler quelques écueils à éviter

Echanges

Commerce-distribution-Services

N° CP 0615 S 05629

Directeur de la publication

Stéphane FUSTEC

E-mail : fd.commerce.services@cgt.fr

www.commerce.cgt.fr

Dominique HOLLE
Secrétaire Fédéral

Un nouveau thème obligatoire de négociation

« Les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels ouvrent une négociation sur les modalités d'organisation du temps partiel dès lors qu'au moins un tiers de l'effectif de la branche professionnelle occupe un emploi à temps partiel.

Cette négociation porte notamment sur la durée minimale d'activité hebdomadaire ou mensuelle, le nombre et la durée des périodes d'interruption d'activité, le délai de prévenance préalable à la modification des horaires et la rémunération des heures complémentaires. »

Ainsi :

↳ Le travail à temps partiel devient un sujet de négociation obligatoire dont il faut s'emparer, notamment en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, car le temps partiel est occupé majoritairement par des femmes.

↳ Le temps partiel est caractérisé par des formes d'emploi précaires et d'horaires atypiques, décalés, morcelés, en complète contradiction avec une articulation vie professionnelle/vie personnelle. Notre objectif est donc de faire régresser le temps partiel non choisi et d'éviter que la négociation n'entérine des dérogations abusives (par exemple multiplier le nombre d'interruptions).

↳ Certaines modalités font aussi l'objet d'accords d'entreprise. Le temps partiel devra aussi être examiné dans le cadre des nouveaux sujets de négociation sur la GPEC.

Désormais les contrats à temps partiel devront avoir une durée minimale

« La durée minimale de travail du salarié à temps partiel est fixée à vingt-quatre heures par semaine ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée ou à l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord collectif conclu en application de l'article L.3122-2 [accord de branche ou d'entreprise autorisant la modulation du temps de travail]. »

↳ En apparence, il s'agit d'une avancée puisqu'il y a un minimum hebdomadaire. Mais les dérogations renvoyées au « choix » du salarié ou à la négociation limitent les avancées possibles.

« Une durée de travail inférieure (...) peut être fixée à la demande du salarié soit pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles, soit pour lui permettre de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à [24 heures hebdomadaires ou équivalent]. Cette demande est écrite et motivée. »

↳ Incohérence de cet article : la loi pose un minimum de 24 heures, or il est possible de permettre au salarié de faire moins d'heures pour qu'il puisse avec un autre emploi atteindre les 24 heures !

Le salarié doit motiver sa demande d'effectuer un temps partiel inférieur aux 24 heures mais la loi n'exige pas que l'employeur justifie son refus d'accéder à la demande du salarié. La loi ne dit rien non plus sur l'articulation entre la vie professionnelle et les responsabilités familiales.

L'employeur informe chaque année le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel du nombre de demandes de dérogation individuelle (...). ».

↪ L'information des IRP est insuffisante pour permettre un réel contrôle sur le nombre de dérogations.

« Une convention ou un accord de branche étendu ne peut fixer une durée de travail inférieure à [24 heures hebdomadaires ou équivalent] que s'il comporte des garanties quant à la mise en œuvre d'horaires réguliers ou permettant au salarié de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à [24 heures hebdomadaires ou équivalent]. »

↪ Dans ces deux cas (dérogation individuelle ou accord de branche étendu dérogatoire), il ne peut être dérogé à la durée minimale de travail *« qu'à la condition de regrouper les horaires de travail du salarié sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes. Un accord de branche étendu ou d'entreprise peut déterminer les modalités selon lesquelles s'opère ce regroupement. »*

↪ La possibilité de déroger à la durée minimale de travail n'a pas été retenue pour les accords d'entreprise. Mais ils font leur retour en matière de modalités de regroupement.

Enfin, la durée minimale n'est pas applicable aux entreprises de travail temporaires d'insertion et aux associations intermédiaires et *« une durée de travail inférieure, compatible avec ses études, est fixée de droit au salarié âgé de moins de vingt-six ans poursuivant ses études. »*

↪ Ces dérogations sont légitimes, mais il faut veiller à ce qu'elles restent cantonnées aux cas strictement prévus par la loi.

Coupures journalières : rien de nouveau sous le soleil !

« L'horaire de travail du salarié à temps partiel ne peut comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité ou une interruption supérieure à deux heures. Toutefois, une convention ou un accord collectif de branche étendu, ou agréé (...), ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut déroger à ces dispositions en définissant les amplitudes horaires pendant lesquelles les salariés doivent exercer leur activité et leur répartition dans la journée de travail, moyennant des contreparties spécifiques et en tenant compte des exigences propres à l'activité exercée. ».

↪ La loi ne change pratiquement rien aux possibilités de déroger aux limitations des interruptions d'activité au cours d'une même journée, alors qu'il s'agit d'une question essentielle pour assurer la protection de la vie privée et familiale.

Cette question devra aussi être soulevée lors des négociations triennales sur la GPEC concernant le recours au temps partiel.

Paiement des heures complémentaires

Les heures complémentaires accomplies dans la limite de 10% de la durée du travail prévue au contrat donnent lieu à une majoration de salaire de 10 %.

↪ Cette majoration au taux fixe de 10% maintient une inégalité avec le traitement des heures supplémentaires pour les salariés à plein temps (25 et 50%, sauf accord ne pouvant descendre au-dessous de 10%).

↪ Il y a aussi discrimination indirecte à l'encontre des femmes salariées qui occupent majoritairement les emplois à temps partiel (selon l'INSEE, 33% de salariés à temps partiel indiquent que cette situation est « subie » et les femmes comptent pour les cinq sixièmes de ces temps partiels « subis »).

Au-delà de cette limite, *« une convention ou un accord de branche étendu peut prévoir un taux de majoration différent [du taux légal de 25%], qui ne peut être inférieur à 10%. »*

↪ Cette possibilité de dérogation est nouvelle. Elle est d'autant plus regrettable que l'extension du nombre d'heures complémentaires au-delà du seuil de 10% (et jusqu'au tiers de la durée du travail contractuelle) est toujours autorisée par accord d'entreprise.

Complément d'heures autorisé par avenant

« Une convention ou un accord de branche étendu peut prévoir la possibilité, par un avenant au contrat de travail, d'augmenter temporairement la durée du travail prévue par le contrat. »

↪ C'est une flexibilisation accrue puisque l'employeur pourra augmenter temporairement la durée du travail sans recourir à des heures complémentaires et à moindre coût puisque la rémunération de ces compléments d'heures ne sera pas automatiquement majorée (voir ci-dessous).

↪ C'est aussi une mise en cause de la jurisprudence qui considère que toutes les heures effectuées par le salarié à temps partiel au-delà de la durée prévue à son contrat, qu'elles soient imposées par l'employeur ou qu'elles soient prévues par avenant au contrat de travail en application d'un accord collectif, sont des heures complémentaires (Cass. soc., 7 décembre 2010, pourvoi n° 09-42315). Les compléments d'heures prévus par avenant ne seront plus des heures complémentaires !

↪ On peut cependant considérer que cette disposition ne permettra pas de contourner le 2^{ème} alinéa de l'article L.3123-17 (*« Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail accomplie par un salarié au niveau de la durée légale du travail ou à la durée fixée conventionnellement »*), conformément à la jurisprudence qui applique cet article au cas d'un horaire de travail augmenté par avenants (Cass. soc., 12 juillet 2010, pourvoi n° 09-40051).

Dans ce cas, les heures complémentaires accomplies au-delà de la durée déterminée par l'avenant donnent lieu à une majoration de salaire qui ne peut être inférieure à 25%.

↪ Maigre consolation !

« La convention ou l'accord :

a) Détermine le nombre maximal d'avenants pouvant être conclus, dans la limite de huit par an et par salarié, en dehors des cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné ;

b) Peut prévoir la majoration salariale des heures effectuées dans le cadre de cet avenant ;

c) Détermine les modalités selon lesquelles les salariés peuvent bénéficier prioritairement des compléments d'heures. »

↳ Jusqu'à 8 avenants par salarié et par an ! La loi ne précise pas un plancher de l'augmentation temporelle de la durée du travail : une heure, quatre heures par semaine ? Pendant deux semaines, un mois, trois mois ? Il y a un risque accru de flexibilisation du temps de travail, des conséquences graves sur la vie quotidienne des salariés, en particulier pour les mères qui élèvent seules leurs enfants.

Pas d'obligation de payer le complément d'heures au même taux que les heures complémentaires.

Faut-il en déduire qu'un employeur pourrait refuser des heures complémentaires à un salarié tout en lui proposant des compléments d'heures par avenant ? !

Calendrier d'application

La durée minimale de travail de 24 heures hebdomadaires ou équivalent, ainsi que la majoration minimale de 10% du paiement des heures complémentaires n'entrent en vigueur que le 1^{er} janvier 2014.

De plus, pour les contrats en cours le premier janvier 2014 et jusqu'au 1^{er} janvier 2016, la durée minimale de 24 heures devra être demandée par le salarié. En cas de refus, l'employeur devra le justifier par « *l'impossibilité d'y faire droit compte tenu de l'activité économique de l'entreprise.* »

↳ Les deux dispositions les plus positives sont donc différées de six mois après la promulgation de la loi. En revanche, les compléments d'heures par avenant sont d'application immédiate.

Ce nouveau retard à l'application de la durée minimale de travail entraîne une inégalité de traitement entre les salariés à temps partiel en emploi et les nouveaux embauchés.

En revanche, il n'y a pas de délai supplémentaire pour l'application de la majoration minimale de 10% aux contrats en cours.

Des pistes à suivre :

- Les négociations de branche : un contenu et une démarche

Elles doivent s'ouvrir d'ici le 14 septembre 2013 dans les branches où au moins un tiers de l'effectif occupe un emploi à temps partiel. Il faut donc s'en saisir et parfois même les initier pour obtenir une amélioration réelle de la situation des salariés à temps partiel, au-delà des insuffisances de la loi.

En effet, s'il s'agit d'éviter de nouveaux reculs en matière de flexibilité du travail, la porte reste ouverte à des améliorations sensibles de la vie et des conditions de travail des salariés.

D'où l'importance de mener ces négociations en lien avec les syndicats et les bases syndicales concernés par le champ de la négociation. La(les) fédération(s) concernée(s) est (sont) naturellement au premier plan pour contribuer à l'impulsion et au déroulement de ces négociations en visant cette démarche.

On s'attachera à soigner en particulier :

- l'information, la mise en débat avec les syndicats et sections syndicales et leurs relais auprès des salariés,
- la transparence des négociations,
- la capacité à proposer des alternatives,
- les prises de décisions collectives d'actions et de luttes face aux revendications patronales et pour porter les alternatives,
- une véritable consultation visant l'ensemble des salariés avant toute signature d'accord de branche.

L'ensemble de la CGT présente dans le champ de la négociation peut utilement contribuer à cette démarche : les élus dans les différentes instances à partir de leurs rôles spécifiques, mais aussi les syndiqués par leur contribution au débat et leur contact avec les salariés.

Pour gagner l'application obligatoire de la durée minimale de 24 heures dans les meilleures conditions possibles, on veillera notamment à :

- obtenir une information spécifique des IRP sur la situation particulière de ces salariés (vérifications du cumul d'emploi — lorsque le salarié est à l'origine de la demande, la proportionnalité entre les demandes de dérogations proposées par l'employeur et la nécessité requise pour l'entreprise — lorsqu'un accord de branche étendu permet la dérogation, etc.) ; de même il faudra que les IRP puissent vérifier que l'obligation d'organiser le travail en journée ou demi-journée (quelque soit le type de dérogation) et sous forme d'horaires réguliers (en cas de convention ou d'accord de branche étendu) soit respectée ;
- limiter dans le temps le renoncement à la durée de 24 heures (afin de permettre au salarié d'avoir une possibilité de travailler davantage dans son entreprise initiale ou de rester prioritaire pour un contrat à temps plein) ;
- un droit de retour aux 24 heures (le salarié n'aura pas à motiver sa demande, en contrepartie l'employeur pourrait disposer d'un temps raisonnable pour intégrer le salarié dans l'entreprise sur la base de 24 heures).

On sera aussi attentif aux autres thèmes de négociation :

- la rétribution de toutes les heures hors contrat (complémentaires ou convenues par avenant) au plus près de celle des heures supplémentaires,
- la limitation la plus stricte possible des compléments d'heures par avenant,
- l'organisation du temps de travail (limiter les coupures en cours de journée, augmenter par accord les délais de prévenance).

A l'entreprise

Les négociations triennales sur la GPEC comportent comme thème obligatoire « *les perspectives de recours par l'employeur au travail à temps partiel* ». C'est l'occasion d'aborder cette question d'un point de vue stratégique, en liaison avec l'organisation du travail et le développement des compétences.

Rappelons que l'organisation pratique du travail à temps partiel peut aussi être fixée par accord d'entreprise, s'agissant notamment :

- des conditions de passage d'un temps plein à un temps partiel,
- des modalités de regroupement des heures par journées ou demi-journées,
- des coupures journalières dérogatoires,
- de la possibilité d'accomplir des heures complémentaires au-delà de 10% de la durée contractuelle de travail,
- du délai de prévenance pour modification par l'employeur de la répartition des horaires.

Pour le détail d'une législation particulièrement complexe (inchangée en ce qui concerne ces points), se reporter au texte du Code du travail (voir les références ci-dessous).

Un enjeu de société

« *Les enjeux du travail à temps partiel sont à la fois sociétaux (égalité Femmes/Hommes), sociaux (précarité, pauvreté) et économiques (qualité des emplois, formation professionnelle, accès à la protection sociale et son financement).* »

On a affaire à des emplois majoritairement occupés par des femmes (82% soit 3,3 millions de femmes). La situation continue à s'aggraver et certaines mesures, comme le RSA, ne favorisent pas l'emploi à temps complet.

Le temps partiel est devenu la norme dans certains métiers : la majorité des caissières sont à temps partiel, 76% des femmes de ménages et des emplois de services à la personne. Et cette forme d'emploi se propage y compris dans la fonction publique, et même parmi des professions très qualifiées : téléopératrices, techniciennes de laboratoire, psychologues... »
(*extrait d'une note réalisée par Sabine Reynosa et Rachel Silvera*)

La réforme du temps partiel proposée par la loi est présentée comme un des acquis accordés aux salariés. Or elle ne propose aucune mesure propre à lutter sérieusement contre le travail partiel contraint. En multipliant les dérogations possibles, elle peut même conduire à une nouvelle dégradation de la situation. Elle est en-deçà des propositions présentées le 31 janvier 2013 par la délégation aux droits des femmes du Sénat qui :

- ↳ Recommande de modifier l'article L. 3123-19 du code du travail afin que la majoration salariale de 25 % soit appliquée dès la première heure complémentaire accomplie au-delà de la limite fixée dans leur contrat de travail par les salariés à temps partiel ;
- ↳ Invite les partenaires sociaux à revoir dans un sens beaucoup plus strict et au niveau des accords de branche, les dérogations aux dispositions légales relatives aux interruptions de travail et aux délais de prévenance en cas de modification d'horaires (elle n'exclut pas, si ces négociations n'aboutissent pas dans des délais raisonnables à des solutions satisfaisantes, de proposer alors la suppression pure et simple de ces dérogations) ;

✚ Juge indispensable d'assurer à tous les salariés à temps partiel l'accès aux droits sociaux, soit en instaurant une durée minimum légale de travail, soit en imposant aux employeurs de cotiser à concurrence de l'ouverture des droits sociaux ;

✚ Recommande d'interdire le recrutement d'un salarié à temps plein pour un type d'emploi lorsque, au sein de l'entreprise, un ou plusieurs autres salariés à temps partiel exercent un emploi équivalent et ont manifesté par écrit leur désir de travailler à temps plein.

Il faut aussi obtenir la ratification par la France de la convention n°175 de l'OIT sur le temps partiel, en vigueur depuis le 28 février 1998.

Faire circuler l'information

L'échange des expériences, la connaissance des acquis sont indispensables pour préparer l'intervention de la CGT dans le cadre du rapport que le Gouvernement doit remettre au Parlement avant le 1^{er} janvier 2015 « sur l'évaluation des dispositions de la présente loi relatives au temps partiel afin, d'une part, d'évaluer l'impact réel sur l'évolution des contrats à temps partiel, notamment concernant le nombre et la durée des interruptions de travail et des contrats à durée déterminée, sur la réduction de la précarité et des inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes et, d'autre part, de mesurer le recours effectif à l'annualisation du temps de travail pour les contrats à temps partiel. »

NÉGOCIATION TEMPS PARTIEL DANS LA RESTAURATION RAPIDE (Témoignage d'Amal Ketfi, négociatrice pour la branche)

Dans ce secteur où le temps partiel est la norme (80% de temps partiel), cette négociation est un enjeu primordial pour ces salariés très précarisés. Face à ce patronat qui veille à maintenir une flexibilité outrancière des salariés et des organisations syndicales qui placent le curseur « des avancées sociales » au plus bas de l'échelle, la CGT a beaucoup de mal à faire aboutir ses revendications. Explications :

Suite à l'ANI de janvier 2013, le SNARR (Syndicat National de l'Alimentation et de la Restauration Rapide) a entrepris de déroger à tous les textes de loi le permettant (et ils le permettent tous).

Voici les points de négociations :

1 - Délai de prévenance des modifications des horaires

Ils acceptent de maintenir le délai de prévenance de l'affichage des plannings à 10 jours calendaires au lieu de 7 prévus par la loi auparavant. Coût de cette fleur : zéro, intérêt pour les salariés : aucun.

2 – Pour les 24h hebdomadaires

Le SNARR souhaite appliquer les 24h hebdomadaires pour éviter de regrouper les horaires sur des journées pleines et régulières en cas de dérogation.

En outre, il nous propose d'inscrire à la CCN l'obligation pour les employeurs de fixer de manière régulière les horaires des salariés dont le contrat est de moins de 12h hebdomadaires. La CGT n'a pas manqué de soulever l'aspect d'horaires réguliers mais **non regroupés** sur des journées complètes et sans coupure. Ainsi, un salarié au contrat de 12h peut être amené à travailler 5 jours par semaine régulièrement !

Où est l'avancée ?

3 – Concernant les coupures de travail dans une même journée

Il n'est pas question pour eux de les supprimer mais bien de les généraliser. Sous couvert d'impératif des établissements fermés entre 2 services, ils souhaitent maintenir la coupure et sa rémunération (2€ la coupure, c'est formidable !), toutefois, nouvelle avancée selon eux, ils acceptent de plafonner la coupure à 6h dans un premier temps puis à 5h à ce jour ! Une simple règle mathématique démontre que ce plafond couvre largement les besoins des restaurants. (ex : un salarié peut faire 12h/14h30 et revenir pour le prochain service 19h30/23h30, aucun intérêt pour l'employeur de le faire venir plus tard ?). Autre proposition du SNARR : plafonner l'amplitude de travail de la journée à 12h. Et cerise sur le gâteau, concernant cette grande avancée sociale qu'est la coupure de 5h sur une amplitude de 12h, il concède à ce qu'aucune dérogation par accord d'entreprise ne soit possible ! Déroger pour quoi faire ? Nous sommes au maximum de l'exploitation humaine !

4 – Concernant les heures complémentaires

La loi prévoit de majorer ces heures dès la 1^{ère} heure à 10% et ce jusqu'à 10% du contrat de base, puis est prévue une majoration de 25% des heures effectuées au-delà des 10% du contrat de base et jusqu'à 33% du contrat de base (limite légale des heures complémentaires). Le SNARR propose, toujours dans un souci d'économie, de graduer la majoration. Ainsi, il souhaite appliquer une majoration de 10% dès la 1^{ère} heure et jusqu'à 20% de la base contrat (et non 10%), puis propose une revalorisation des heures effectuées de 20% à 33% de la base contrat qui irait au-delà des 25% prévus par la loi : soit 30%.

La CGT souhaite faire appliquer la loi.

5 – Dernier point : les avenants (compléments d’heures)

La loi prévoit la possibilité de recourir à des avenants au contrat de travail sous réserve d’un accord de branche étendu qui détermine :

- le taux de majoration éventuelle des heures incluses dans le « complément d’heures » (avenants)
- le taux de majoration des heures complémentaires (à l’avenant), qui ne peut être inférieur à 25% dès la première heure,
- le nombre maximum de « compléments d’heures » par an et par salarié, qui ne peut être en aucun cas supérieur à huit, hors cas de remplacement d’un salarié absent nommément désigné,
- les modalités selon lesquelles les salariés à temps partiel peuvent bénéficier prioritairement des « compléments d’heures ».

Le SNARR propose 6 avenants par an et par salarié avec un total de 24 semaines hors remplacement. Autant dire une mise à disposition des salariés à temps partiel sur plus de la moitié de l’année qui permettrait de contourner de manière très sournoise les majorations d’heures complémentaires.

Dernière proposition en date de l’intersyndicale initiée par la CGT : 5 avenants par an et par salarié dont la durée maximale serait de 24 semaines toute absence confondue.

Bilan des négociations à ce jour :

Le SNARR souhaiterait légaliser au moyen d’un accord de branche, bien moins favorable que ce que propose l’ANI, la flexibilité à outrance des salariés à temps partiel, une mise à disposition sur 12 h par jour, 5 jours par semaine voire 6, avec possibilité d’une coupure de 5 h par jour. En outre, il souhaite réintroduire par accord de branche, le recours aux avenants permettant ainsi tout simplement de court-circuiter la majoration des heures complémentaires et la modulation des contrats en fonction de l’activité sur plus de la moitié de l’année.

Face à nos dernières propositions, le SNARR nous demande clairement de revoir notre copie car non conforme à leurs exigences. Une signature majoritaire semble à ce jour compromis car la CFDT (27% de représentativité) et la CGT (32.70%) ne signeront pas en l’état et exerceraient même leur droit d’opposition.

In fine, c’est un accord proposé pour précariser davantage des salariés déjà précaires.

Exemple d’accord à ne pas reproduire

Dans la branche de la chaussure, la CGT et la CFDT ont du faire jouer leur droit d’opposition. En effet, plusieurs points sont particulièrement critiqués :

- descendre en-dessous du seuil de 24h hebdomadaires (20h)
- la majoration des compléments d’heures est de 15% au lieu des 25% prévus par la loi

La CGT, note dans son opposition du 3 décembre 2013 que « dans la branche, le niveau du temps partiel est déjà plus conséquent, et de plus, touche essentiellement une population féminine ». Autrement dit, la population féminine est doublement pénalisée.

Enfin, le droit d’opposition rappelle que si la volonté du législateur était de lutter contre la précarité, le vœu est loin d’être exhaussé avec cet accord.

Solidarité avec les travailleuses et travailleurs du textile et de l'habillement du Bangladesh

Ne permettons pas que ces victimes de la mondialisation soient oubliées et que puisse se reproduire de tels accidents à l'avenir.



La CGT, ses militants, ses dirigeants et ses organisations en particulier les fédérations THC et Commerce et services et les syndicats des enseignes de la grande distribution et des grandes marques de l'habillement rejoints par les militants d'Indecosa-CGT et de *L'Avenir social* ont été révoltés par la mort de près de 1200 travailleurs dans l'effondrement du bâtiment du Rana Plaza, dans la banlieue de Dacca au Bangladesh. Près de 2500 souffrent de blessures parfois très graves (certains travailleurs ont dû être amputés) et on compte encore de nombreux disparus. Depuis la catastrophe, les syndicats et les militants assurent une grande partie des recherches, déblayage et prise en charge des familles et des blessés.

En contact permanent avec la Fédération nationale des syndicats de l'habillement du Bangladesh, NGWF, nous leur avons apporté notre solidarité immédiate.

Aujourd'hui, ce qui est en jeu, après la signature de l'accord multilatéral entre les syndicats internationaux UNI Global et IndustriAll avec plus de 40 enseignes et marques ayant recours à la sous-traitance ou à la localisation de leur production au Bangladesh,

c'est de s'assurer que cet accord est bien mis en œuvre. Il s'agit d'inspection sur la sécurité des bâtiments à entreprendre dans les semaines à venir, de la participation au fonds d'indemnisation mis en place ...

Après consultation de nos camarades du Bangladesh, la CGT, les fédérations Commerce et Services et THC, les syndicats des enseignes et marques impliquées, Indecosa-CGT avec *L'Avenir social* vont initier un projet de coopération et de solidarité dans deux directions :

- **Au Bangladesh : Former des femmes de cette branche** (elles représentent entre 85 et 90% des travailleurs) pour favoriser la syndicalisation et leur prise de responsabilité dans les syndicats. Avoir des syndicats dans les usines avec des adhérents et dirigeants formés est la seule façon de s'assurer de la mise en œuvre des mesures de sécurité et de l'amélioration des conditions d'emploi et de travail
- **En France : Sensibiliser et favoriser la prise de conscience** parmi les salariés, les militants, les consommateurs et les citoyens sur le fonctionnement du système, la responsabilité des firmes multinationales et leur capacité collective d'intervention. Des ONGS comme Peuples solidaires seront associées au projet.

Afin de réaliser ces projets, nous faisons appel à la solidarité financière des syndicats et des organisations de la CGT.

Adressez vos dons

par chèque à l'ordre de :

« **L'Avenir social – solidarité Bangladesh** »
263, rue de Paris – case 419
93514 Montreuil CEDEX

OU

par virement :

FR 76 4255 9000 0821 0268 5900 677
CODE BIC : CCOPFRPPXXX

