



n° 22 - Octobre 2016

P. 2 - Femmes immigrées corvéables à merci...
P. 3 - Le travail des femmes, c'est la santé ?
P. 4 - Elections TPE/TPA, tous et toutes en action
P. 5 - La réforme des prud'hommes
P. 6 - Calendrier des formations Solidaires Basse Normandie
P. 7 - Maison des Syndicats
P. 8 - Agenda militant

EDITO

D'un printemps... à l'autre...

6 mois après le début des mobilisations contre la Loi Travail, c'est toujours non !

La bande-annonce médiatique promettait résignation populaire et « baroud d'honneur » syndical. Pourtant, c'est plus d'un millier de personnes qui a défilé dans les rues de Caen ce jeudi 15 septembre ! 6 mois et 14 journées de mobilisation plus tard, la détermination de ceux et celles qui ne veulent pas tenir **le rôle de figurant-e** dans ce mouvement de contestation du système capitaliste n'a pas faibli.

Hollande en pré-campagne, dans son dernier discours du 8 septembre, se pose en défenseur de la démocratie et de notre modèle social ! Mais de quoi parle-t-il ?

Rembobinons la pellicule de ce mauvais film, une parodie, celle de la démocratie !

La Loi Travail, c'est d'abord **le dernier acte** d'un régime à bout de souffle avec 7 Français-es sur 10 qui se disent contre cette loi mais qu'on n'entend pas ; c'est **la même scène rejouée** par trois fois avec le 49-3 parce que mêmes les parlementaires ne sont pas certain-es d'en vouloir. Avec le gouvernement Valls, ce n'est pas la rue qui gouverne... ni le Parlement ! Notre démocratie tombe le masque et se montre telle quelle est, oligarchique...

La Loi Travail, c'est aussi **la scène** de la restriction de nos droits : assignations à résidence, interdictions de manifester, évacuations manu militari des « Nuit Debout », prolongation de l'État d'urgence... C'est une liberté d'expression circonscrite à un espace public encadré, contrôlé afin de la rendre la moins audible possible.

La Loi Travail, c'est un **film d'action** utilisant tout un arsenal de répression sans **effets spéciaux** : gaz lacrymogène, charges et matraquages, humiliations lors de

nassages, interpellations et condamnations abusives, et même mutilation d'un des nôtres, Laurent Thernon de SUD santé qui a perdu l'usage d'un oeil à Paris le 15 septembre. . . La provocation policière permet de maintenir délibérément une tension dramatique donnant aux forces de police **le premier rôle** incontesté, incontestable, indispensable à leur légitimité en crise. **Le second rôle**, quant à lui, est donné aux médias avec un **texte** à la solde de la classe dominante qui vise à faire passer l'expression du peuple pour une minorité qui bloque ! Alors que la vraie minorité, c'est celle qui a besoin de la force pour faire avaler des couleuvres, pour faire croire à des mensonges qu'on ne peut plus croire.. **Les autres rôles** sont sommés de ... se taire... pas de **dialogue** !

Conformément à la « stratégie du choc », le gouvernement profite des événements frappants qui nous **scotchent à notre siège** pour restreindre, toujours un peu plus, nos libertés.

Pour une autre histoire

Pouvoirs politique et économique, **producteurs** de ce mauvais film, ne lésinent pas sur les moyens... C'est donc qu'ils ont peur. Quand un peuple descend dans la rue, ils s'affolent car ils savent qu'un mouvement fort est en mesure de faire basculer ce système de domination. La période qui s'annonce promet encore beaucoup d'hypocrisies. Nous savons que tous leurs beaux discours sont vains. Faisons entendre notre voix !

C'est pour cela que nous devons imposer un **rebondissement**, une fin alternative. Alors reprenons le **premier rôle**, accaparons-nous le **texte** : lycéen-nes, étudiant-es, salarié-es, fonctionnaires, retraité-es, précaires, chômeur-ses, migrant-es, opprimé-es, collectivement, faisons exploser le **scénario**, **réécrivons l'histoire** ! **C'est de la nôtre dont il s'agit, pas la leur !**

En France, presque 1 million de femmes sont enfermées « dans le royaume désenchanté » du sous-salaire, au sein duquel elles doivent accepter des pratiques patronales violentes et parfois douteuses.

L'enquête part d'un conflit où les grévistes emploient quelques expressions qui reviennent : « Négrier, Esclavage moderne, Exploitation salariale »...

La main-d'œuvre non qualifiée des femmes immigrées, sous couvert de flexibilité et de compression des coûts, est utilisée comme variables d'ajustement.

En l'an 2000, le taux d'activité des femmes immigrées de 15 à 64 ans est de 57% contre 63% des femmes de cette tranche d'âge. Elles occupent des emplois sous-qualifiés et faiblement rémunérés en tant qu'agents d'entretien.

Dans certains hôtels on observe: temps partiels, sous-traitance, flexibilité, contrats courts, compression des coûts, qui tirent vers le bas les salaires de toutes.

Ces femmes connaissent le sous-emploi, avec des contrats courts, des horaires à rallonge, une imprévisibilité, une insécurité totale due, entre autres, à une rémunération incertaine et variable.

Exploitation salariale.

Ces femmes issues d'Afrique subsaharienne, analphabètes, dans le besoin impérieux de travailler, méconnaissent la culture salariale et le droit du travail,

L'enquête souligne nettement l'importance de l'origine ethnique dans la façon de gérer les travailleuses dans le secteur du nettoyage hôtelier.

Car dans les hôpitaux et autres administrations publiques, les femmes embauchées sont d'origine européenne et maîtrisent la langue française.

La méconnaissance des pratiques salariales favorise des pratiques salariales douteuses.

La politique de recrutement est la suivante : emploi au jour le jour, absence de formation, entrée brutales dans le poste, sans évolution de carrière possible.

Un des critères d'embauche est l'incapacité des femmes à lire et à comprendre leur contrat de travail ! Leurs horaires de travail flexibles empêchent ces femmes analphabètes de se rendre aux cours du soir d'alphabétisation. Exemple d'horaires : 8h – 14h30 et 17h00 – 20h00. Sans compter les petits emplois non déclarés par leur employeur.

Par ailleurs, le temps partiel leur est systématiquement imposé ! Entre 15 et 29 heures par semaine. En général, elles font 15 heures par semaine, avec

l'obligation d'effectuer des heures supplémentaires, non payées et non récupérables, vu la cadence de travail imposée dans les hôtels....

Le nettoyage complet d'une chambre est payé entre 1,79 et 2,38 euros.

Si l'hôtel est sous-occupé, l'employeur déclare des heures d'absence aux salariées qui font pourtant leur travail :

Ainsi, la perte de salaire peut aller du tiers à la moitié du salaire, qui ne dépasse jamais le smic...

CONCLUSION :

- Conditions de travail pénibles,
- Temps partiel imposé, mais horaires à rallonge,
- Salaires au rabais,
- Pratiques patronales douteuses.

Malgré ces conditions de travail très difficiles, ces femmes ne recherchent pas d'autre employeur, elles sont mêmes prêtes à faire des petits boulots non déclarés pour subvenir aux besoins de leur famille.

C'est ce que l'on nomme l'esclavage moderne.

Commission féministe Solidaires Calvados

* D'après une enquête d'Isabelle PUECH, sociologue à l'université de Bruxelles et au CNRS, auprès de l'entreprise « Sourire »,



Le travail (des femmes) c'est la santé ?

Dans une société dominée par le patriarcat, il est difficile pour les femmes de se faire une place.

La réalité que nous côtoyons tous les jours nous forge à faire un constat sur la différence de statut liée au genre. Les différences liées aux conditions de travail, le temps partiel, les salaires creusent cette injustice.

Les syndicats, traditionnellement dirigés par des hommes, ont longtemps été mal à l'aise avec la défense de la santé des femmes au travail. Les métiers des femmes sont souvent considérés comme moins pénibles que ceux des hommes. Les femmes sont les premières à subir le travail à temps partiel et sont plus représentées dans les métiers les moins qualifiés. Tout cela les éloigne des structures syndicales mais aussi de la médecine de prévention. Etant moins visibles, elles ont moins d'influence et les risques liés à leurs métiers sont moins pris en compte. Ainsi, par exemple, si porter des charges lourdes dans un métier masculin est reconnu comme pénible et ouvre des droits, dans les métiers d'aide à la personne, largement féminins, porter des personnes malades ne fait pas l'objet d'une prise en compte particulière. De même, dans le secteur de la coiffure, le lien entre cancer de la vessie et expositions quotidiennes à des produits chimiques comme les colorants n'est pas fait. Pourtant ce lien existe dans les métiers industriels masculins qui utilisent ces mêmes colorants.

Il faut ajouter le fait que le savoir médical a longtemps été confisqué par des hommes. Peu étaient enclins à écouter les plaintes des femmes. Beaucoup ne voyaient pas où était le problème, on parlait d'hystérie collective...

Ainsi, la différence de traitement va jusque dans la reconnaissance et la réparation des maladies professionnelles. D'après Laurent Vogel, de l'Etui : « Une étude italienne montre que l'homme revient avec l'aura du combattant blessé à la guerre. A niveau de travail égal, la réhabilitation après une maladie est plus importante pour les hommes que pour les femmes, cela va du simple au double. »¹

Quelles sont les conséquences de cet état de fait ?

Cette non prise en compte de la dimension genrée entraîne une aggravation de l'état de santé des femmes, des conditions de travail et de vie dégradées, et moins d'accès à la formation. Leurs revenus sont plus faibles, non seulement au travail, mais également à la retraite.

A Solidaires, que pouvons-nous faire ?

Le mouvement syndical n'est pas plus épargné par la domination masculine que n'importe quelle autre institution de notre société !

Prenons la dimension genrée en compte dans toute notre pensée.

Dans les actions que nous menons, lions égalité et santé au travail.

Que ce soit dans les instances institutionnelles, par exemple les CHSCT, ou dans nos structures : bureaux, commissions, collectifs, assemblées générales, formations syndicales, quand nous parlons de la santé, parlons des femmes. quand nous parlons du travail, parlons des femmes. quand nous parlons du travail, parlons des tâches non salariées (travail domestique) et de leur répartition genrée : la vie privée, c'est aussi de la politique. quand nous parlons des femmes, parlons santé, parlons travail.

Pour ce faire, intégrons des femmes dans les équipes syndicales.

Pour que cela soit possible : planifions les réunions à des heures socialement compatibles, respectons les horaires prévus, répartissons équitablement la parole, donnons prioritairement aux femmes l'accès à la formation syndicale. Faisons tourner les responsabilités.



Non seulement les responsabilités et les mandats, mais également les décharges en temps de travail qui y sont associées !

Commission féministe Solidaires Calvados

¹<http://www.etui.org/fr/L-ETUI/Personnel/Laurent-Vogel>

Ces élections sont déterminantes pour notre représentativité : elles permettront entre autre de renouveler nos conseiller-es prud'hommes.

Pourra voter tout-e salarié-e en poste depuis au moins décembre 2015, dans une entreprise ou association de moins de 11 salarié-es ou salarié-es du particulier employeur :

- Âgé-e d'au moins 16 ans,
- Inscrit-e sur les listes électorales du scrutin,
- Quelle que soit sa nationalité.

Le vote se déroulera :

- du 28 novembre au 12 décembre 2016,
- par courrier ou sur internet.

Il est de la responsabilité de chacun et chacune d'entre nous de contacter les salarié-es que nous connaissons autour de nous : l'aide du boucher, celle de la pharmacienne, la personne qui travaille pour notre association sportive

N'hésitez pas à reproduire le 4 pages ci-joint pour le diffuser largement.

De plus, des diffes et des collages sont organisés : nous avons besoin de la bonne volonté de tous et toutes.

Consultez les «Notes TPE/TPA Solidaires Calvados»
envoyées par mail aux syndicats.



La réforme des prud'hommes

Les modifications apportées à la justice prud'homale compliquent les droits des salarié-E-s. Le décret du 20 mai 2016 relatif à la justice prud'homale et au traitement judiciaire du contentieux du travail introduit une nouvelle procédure prud'homale plus écrite et plus complexe. La procédure prud'homale est donc largement modifiée tant au moment de la saisine qu'au niveau de l'appel.

Saisir les Prud'hommes ça devient compliqué. Pourquoi ?

Parce que tout-E salarié-E doit, depuis lundi 1er août, saisir les Prud'hommes soit par présentation volontaire du – de la – salarié-E et de son employeur devant le bureau de conciliation et d'orientation, soit au moyen d'une procédure écrite et forcément pas évidente.

Rappelons que la procédure jusqu'à ce jour pouvait être orale et un-E salarié-E seul-E non accompagné-E pouvait se présenter avec quelques pièces et ses arguments devant les Prud'hommes. Pour être valable (article 58 du code de procédure civile), cette requête écrite sur une simple feuille, datée et signée doit comporter les nom, prénom, profession, adresse du domicile, nationalité, date et lieu de naissance du demandeur, la raison sociale (nom et adresse) de l'employeur contre lequel la requête (demande) est formée, l'objet de la demande (litige), un exposé des motifs de la demande et chacune des raisons de celle-ci, les pièces que le demandeur souhaite invoquer à l'appui de sa demande (ces pièces doivent être énumérées sur un bordereau annexé à la requête), les démarches entreprises en vue de parvenir à une résolution amiable du litige avant la saisine des Prud'hommes. Du coup l'assistance d'un avocat ou d'un défenseur-syndical risque de se généraliser dès la requête alors qu'elle n'est devenue obligatoire qu'en appel. Or, dans bien des litiges, le coût d'un avocat dépasse le montant que l'on peut espérer obtenir. Ainsi, cette réforme de la justice prud'homale remet en cause l'accès à la justice pour tous (surtout les plus fragiles ou les moins instruits).

La représentation obligatoire en appel par un avocat ou un défenseur syndical

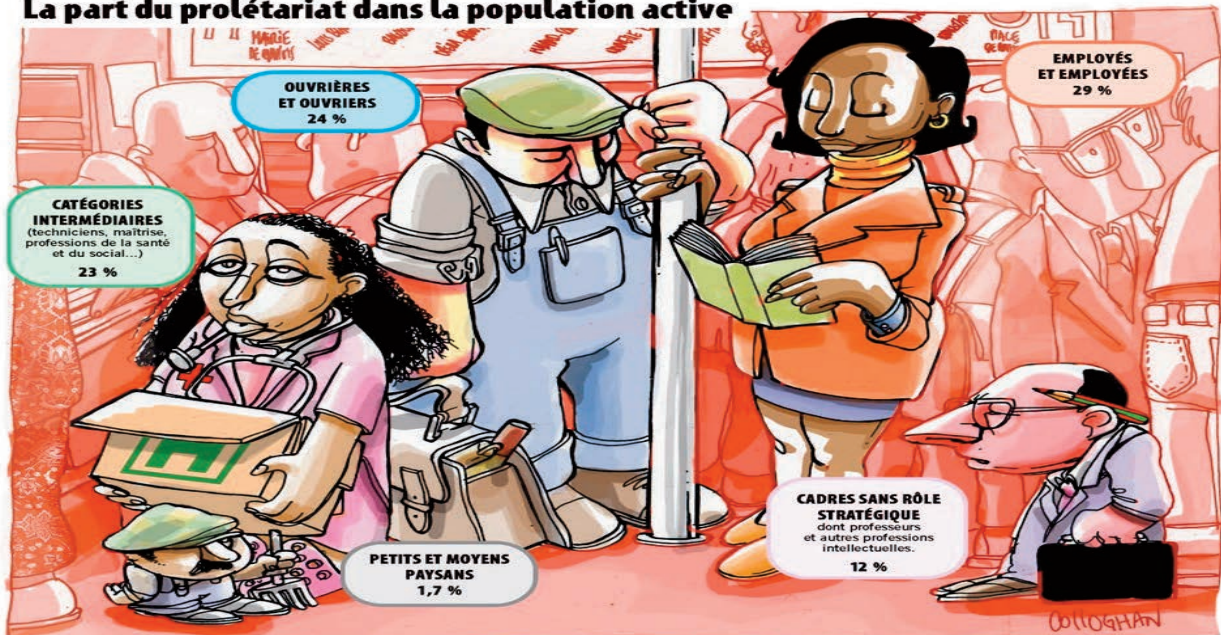
Depuis le 1er août 2016, la représentation par un avocat ou un défenseur syndical est devenue obligatoire en appel. Le défenseur syndical est inscrit sur une liste arrêtée par l'autorité administrative sur proposition des organisations d'employeurs et de salarié-E-s représentatives au niveau national et interprofessionnel, dans des conditions définies par décret. Avant cette date, les organisations syndicales mandataient des militant-E-s chargé-E-s d'exercer des fonctions d'assistance et de représentation des salarié-E-s devant le Conseil de prud'hommes ou devant la Cour d'appel.

Pour exercer sa mission, le défenseur syndical dispose, dans les établissements d'au moins 11 salariés, du temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions, dans la limite de 10 heures par mois. Le maintien du salaire, assuré par l'employeur, est en réalité pris en charge par l'Etat, qui rembourse ces sommes à l'employeur. Il bénéficie du statut de salarié-E protégé-E.

La fin de l'élection des juges : avant la privatisation ?

Elu-E-s en 2008, les juges prud'homaux devaient être renouvelé-E-s en 2013. Leur mandat a été prolongé de deux ans une première fois, puis une seconde, avant que la majorité socialiste au Parlement ne supprime carrément ce scrutin. En 2017, les juges seront désignés selon la représentativité des syndicats à l'échelle nationale.

La part du prolétariat dans la population active



Programme de Formation 2e semestre 2016

Formation syndicale Solidaires Basse-Normandie Calendrier 2^{ème} semestre 2016

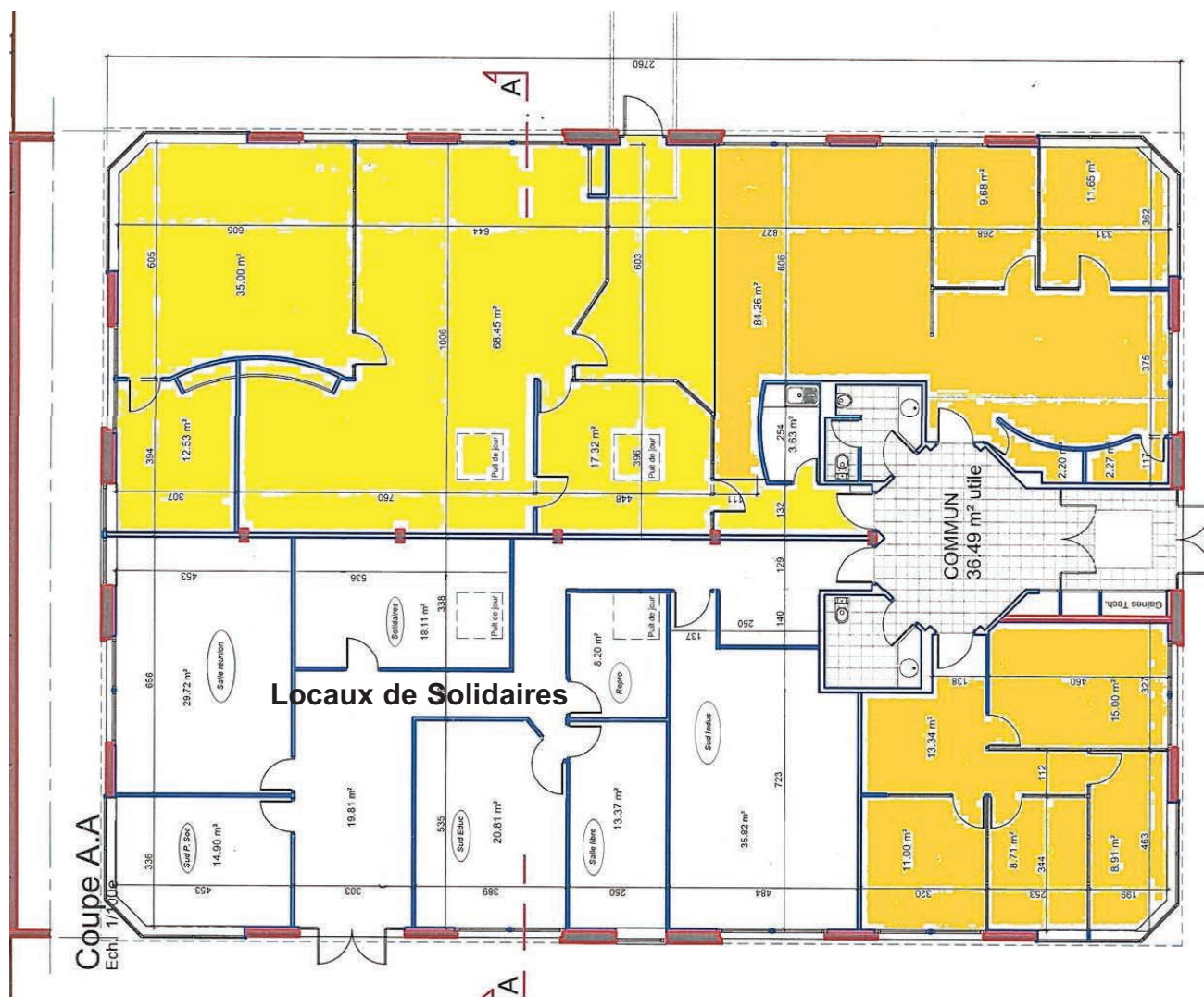
Date souhaitée d'inscription

2 MOIS AVANT LA SESSION (voir calendrier ci-dessous)

ATTENTION : il faut désormais envoyer pour chaque inscrit-e, la fiche d'inscription_inscription_formation_syndicale.docx, complétée, à l'adresse électronique : formationsolidairesbn@orange.fr (scan autorisé)

SESSION	Dates	Contenu	Date souhaitée d'inscription à Solidaires BN, avant le...	Date de confirmation de tenue de session
Internet « Big Brother, c'est maintenant »	13 – 14 octobre et 15 - 16 décembre	Décortiquer les manœuvres des oligarchies et les déjouer..	Jeudi 1 septembre 2016	Jeudi 8 septembre 2016
Les conséquences des lois Rebsamen et Macron sur les IRP et débat sur le code du travail	17 et 18 octobre Lieu : ALENCON	Informé et s'organiser suite aux modifications des lois. Armer les militants face aux menaces de démantèlement du code du travail	Jeudi 1 septembre 2016	Lundi 12 septembre 2016
Evolution du travail	4 novembre	Nouvelles formes du rapport au travail (« ubérisation », précarité, auto-entrepreneurs, sous-traitances... Quelles conséquences, quelles luttes ?	Vendredi 9 septembre 2015	Vendredi 30 septembre 2016
Formation de base	7-8 novembre	Solidaires, histoire, fonctionnement	Lundi 12 septembre 2016	Lundi 3 octobre 2016
Formation économique et élu-es du comité d'entreprise	21-25 novembre	Fonctionnement et rôle des élu-es	Lundi 26 septembre 2016	Lundi 17 octobre 2016
Les enjeux syndicaux de la transition énergétique	28 novembre	L'énergie au cœur des problèmes climatiques et des tensions mondiales. Comment l'aborder dans l'entreprise ?	Lundi 3 octobre 2016	Lundi 24 octobre 2016
CHS-CT (1^{er} niveau)	5-7 décembre	Fonctionnement et rôle des élu-es	Lundi 10 octobre 2016	Lundi 31 octobre 2016
Pratiques d'enquête autour des conditions de travail et de santé	8-9 décembre	Complément à la session CHS-CT et accidents du travail, maladies professionnelles et handicap	Jeudi 13 octobre 2016	Jeudi 3 novembre 2016
Délégué-e du personnel/ Délégué-e syndical-e	12-14 décembre	Fonctionnement et rôle des élu-es	Lundi 17 octobre 2016	Lundi 7 novembre 2016

La Maison des syndicats , c'est quand qu'on y va ?



Après plus de 10 ans de tergiversations entre la municipalité de Caen, le Conseil Régional Basse-Normandie (gauche Duron-Beauvais) et le Conseil Général du Calvados (droite Dupont), on était toujours à peu près au point mort. L'ancienne Maison des Syndicats, vétuste, dangereuse, amiantée, hors norme de sécurité devait être désaffectée, démolie et remplacée par une nouvelle. Tous étaient d'accord mais personne ne voulait réellement en supporter la charge.

Et M. Bruneau est arrivé. On allait voir ce qu'on allait voir. L'agglomération Caen-la-mer allait, toute seule, solutionner le problème en 3 coups de cuillère à pot. Effectivement, après une première proposition insuffisante et rejetée par les 8 organisations syndicales concernées, une deuxième proposition était présentée en décembre 2015. Un 3ème bâtiment était ajouté à la première proposition de la rue du Colonel Remy, dans le quartier de La Folie-Couvrechef. Proposition beaucoup plus acceptable et qui a été acceptée par les 8 organisations.

M. Bruneau voulait faire vite. L'accord a même été annoncé avant que toutes les organisations se soient réellement prononcées. Accord de principe en décembre 2015 pour une rentrée dans les locaux en décembre 2016 selon les vœux de Caen-la-mer. Effet d'annonce.

Un accord de répartition des locaux entre les 8 organisations est envoyé par courrier fin janvier. La réponse est datée du 12 avril. L'intersyndicale se réunit le 22 juin. Un courrier est envoyé le 28 juin avec les plans de répartition des surfaces et une demande de rencontre pour discuter d'un ensemble de points liés à l'occupation des locaux.

Depuis, vacances, plus rien. Quelques travaux auraient commencé dans le 1er bâtiment (au n° 8). Les services techniques de l'agglomération commencent à regarder l'aménagement du 2ème bâtiment (le n° 12, là où on sera). On n'y sera pas en décembre. A cette allure là on y sera pour la rentrée sociale 2017, ou celle de 2018.

Agenda militant

SOIRÉES DÉBATS SOLIDAIRES

Les six derniers mois ont été une période intense de mobilisations pour les militante-s et tou-te-s ceux et celles qui se sont investi-e-s dans les manifestations et autres actions. Menées à la fois par les organisations syndicales et les organisations de « jeunesse », les formes d'actions ont été variées : cortège déclaré, « manif sauvage », occupation de lieux publics...

A chaque fois, la répression a été féroce, l'expression libre et non-autorisée étant considérée comme beaucoup trop dérangeante par les autorités... Et jamais la parole des travailleur-se-s n'a été prise en compte...

Face à cette répression et à ce mépris, chacun-e s'est mobilisé-e à la hauteur de ses convictions sur les moyens de la lutte nécessaires et efficaces.

Au delà des manifs parfois qualifiées de « traîne-savate » considérées comme inutiles car ne gênant personne et ne remettant pas en question le système capitaliste tel qu'il est, quels moyens de lutte avons-nous pour tenter d'imposer un réel rapport de force qui oblige les autorités à prendre en considération nos revendications ?

Solidaires vous propose de venir en discuter lors d'une soirée d'échanges sur les expériences de lutte vécues par les militant-e-s.

Vendredi 7 octobre à 17h30
dans les locaux de Solidaires à Cormelles.

D'autres soirées d'échanges auront lieu dans l'année, afin de pouvoir ensemble partager nos expériences et nos idées, autour d'un apéro auto-géré...

DATES À RETENIR

5 et 6 Octobre: Comité National Solidaires à Paris.

7 Octobre: Rencontre d'échanges Solidaires «Retour sur les expériences de luttes» à Cormelles le Royal à partir de 17h30. Ouvert à toutes et tous les adhérents-es et militants-es Solidaires.

18 Octobre: Réunion publique sur la loi travail, organisée par l'intersyndicale CGT, FO, Solidaires, FSU.

20 Octobre: Réunion de Solidaires Précaires Chômeurs-es à 17h, salle du Chemin Vert avenue Robert Schuman. Cette réunion est ouverte à toutes les personnes désirant s'impliquer dans ce syndicat.

17 Novembre: Comité Départemental Solidaires, à Cormelles.

Union syndicale Solidaires Calvados

8 rue Ampère

14123 Cormelles le Royal

Téléphone : 02 31 24 23 36

Portable : 06 37 07 13 57

Tarif com. locales : 09 79 03 13 95

Mel : syndicatssolidaires-bn@orange.fr

Site internet: <https://www.solidaires14.org>

Directrice de la publication : Danielle Morvant

Mensuel

Prix public : 1 euro - Imprimé par nos soins

