

Caen, le 10 janvier 2017

Aux syndicats CGT de Normandie.

Copie : NVO – Comité Régional

N° 2

Cher (e) s Camarades,

La NVO un support Pour nos luttes en 2017

Dans une année d'élection présidentielle, ou la CGT affiche un certain scepticisme aux promesses faites par les candidats, pour nos exigences sociales, **l'année 2017 sera à nouveau une année de luttes.**



Le 4 janvier, en présentant les vœux de la CGT, Philippe Martinez, s'est montré très critique vis-à-vis des candidats à l'élection présidentielle, dont les programmes visent à réduire le « coût du travail » plutôt qu'à « relancer le pouvoir d'achat ». Il y a une certaine « continuité ». « La question de l'allongement du temps du travail » est dans la bouche de nombreux candidats, citant François Fillon ou Emmanuel Macron. « Beaucoup sont dans cette logique qu'il faudrait accroître l'aide aux entreprises pour développer l'emploi, qu'il faudrait travailler plus pour résorber le chômage... Valls a repris la formule de Sarkozy, "Travailler plus pour gagner plus". Toujours la même musique, les questions essentielles ne sont pas traitées, comme l'industrie ou la « relance du pouvoir d'achat dans le pays vu le nombre de salariés pauvres.

Face au monde de la finance, qui au lieu d'investir dans les entreprises, spéculé sur le dos des salariés, pour assouvir leur soif de profits et se goinfrer sur la production des richesses du travail.

La CGT fait des propositions : Pour l'abrogation de la loi travail, pour les 32 h, pour l'augmentation des salaires, des pensions et des minima sociaux, pour la ré industrialisation de notre pays et pour l'avenir des services publics. Autant de sujets qui peuvent paraître pour certains, à contre-courant des idées et des tendances que l'on voudrait nous imposer aujourd'hui, mais que nous devons débattre avec les salariés.

Raison de plus pour lire la NVO, et pour celles et ceux qui ne le sont pas de s'abonner au journal.

à partir de
5€ / mois

L'actu sociale et juridique des militants

ABONNEZ-VOUS !



Bulletin d'abonnement

Société (Si nécessaire à l'expédition) _____
 Nom _____ Prénom _____
 N° Rue _____
 Code Postal _____ Ville _____
 Fédération _____
 Tél. _____ Année de naissance _____
 Mail _____

NVO Bimédia Classique : 5€ /mois ou 60€ /an

Le magazine papier - 10 n°/an + VO Impôts (NOUVEAU) + le magazine et ses archives en version web + l'accès «édition abonné» du site nvo.fr avec : le droit du travail des salariés (relations individuelles), les modèles de lettres, les chroniques juridiques + la newsletter

NVO Bimédia Intégrale : 12€ /mois ou 144€ /an

NVO Bimédia Classique + la RPDS (Revue Pratique de Droit Social) papier - 11 n°/an + la RPDS et ses archives en version web + le droit du travail (relations collectives)

Payable

Par chèque à l'ordre de la Vie Ouvrière N° chèque _____
 Banque _____
 Par prélèvement automatique en :
 2 fois, prélèvement semestriel 12 fois, prélèvement mensuel
 Merci de remplir l'autorisation ci-contre - Datez et signez l'autorisation de prélèvement, et de joindre votre RIB - Je souhaite recevoir une facture Oui Non

Autorisation de prélèvement

En signant ce formulaire de mandat, vous autorisez la Nouvelle SA la Vie Ouvrière à envoyer des instructions à votre banque pour débiter votre compte et votre banque à débiter votre compte conformément aux instructions de la Nouvelle SA la Vie Ouvrière

Titulaire du compte
 Nom _____ Prénom _____
 N° Rue _____
 Code Postal _____ Ville _____
 IBAN _____
 BIC _____
 Créancier
 La Vie Ouvrière 263, rue de Paris, case 600
 93516 Montreuil Cedex - Identifiant SEPA : FR87ZZZ632727
 Fait le : _____ Signature _____
 Établissement teneur du compte
 Nom _____
 Adresse _____
 Code Postal _____ Ville _____

Vous bénéficiez du droit d'être remboursé par votre banque selon les conditions décrites dans la convention que vous avez passée avec elle. Une demande de remboursement doit être présentée dans les huit semaines suivant la date de débit de votre compte pour un prélèvement autorisé, sans tarder et au plus tard dans les treize mois en cas de prélèvement non autorisé.

Code origine : magnvo



En Normandie, le stand NVO, aux initiatives CGT.

Le 9 janvier. Aux vœux de l'UD CGT de Seine Maritime.



Environ 80 personnes étaient présentes aux vœux de l'UD.

Pascal Morel, Secrétaire Général, dans son intervention, a fait un résumé de la situation en lien avec les sujets internationaux et nationaux, en rappelant les propositions de la CGT face à ce contexte.

Seule la mobilisation des salariés actifs, privés d'emploi et retraités fera changer la donne, a-t-il dit. Priorité aux débats, en ce début 2017, avec les salariés, avec en support la NVO, pour les mobiliser.



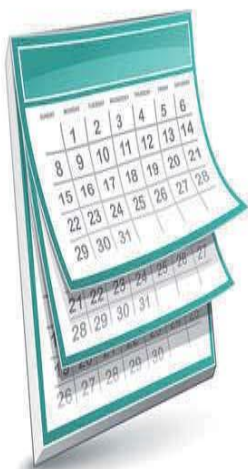
La NVO présente avec son stand. Ont été vendus :

1 agenda « Poche ». **1** agenda « bureau ». **1** « 300 modèles de lettres ». **1** NVO « rentrée ». **1** livre « en finir avec les idées fausses propagées par l'extrême droite ». **1** livre « Raconte-moi ma France, de la révolution industrielle à la désindustrialisation ». **2** RPDS n°842 « Harcèlement moral ».

Prochaines initiatives avec le stand NVO :

- **12 janvier**, Vœux de l'UL de Dieppe, salle de la base SNCF à Dieppe.
- **17 janvier**, Rassemblement, liberté syndicale à Caen.
- **20 janvier**, Vœux de l'UD de l'Eure à Evreux.
- **24 janvier**, Vœux de l'UD du Calvados à Caen.
- **25 janvier**, Vœux de l'UL de Couronne, Bains douche, Gd Quevilly.
- **27 janvier**, Vœux de l'UL de Eu-Tréport, salle Polyvalente au Tréport.
- **9 février**, Salon des CE à Caen.
- **2 mars**, 3^{ème} Conférence Régionale de la Métallurgie Normandie, Dives/Mer.
- **14 et 15 mars**, Congrès de l'UL CGT de Dieppe, salle Paul Eluard.
- **6 avril**, Salon des CE à Rouen.
- **18 et 19 mai**, Congrès de l'UL CGT de Lillebonne.
- **1^{er} juin**, Congrès de l'UL d'Alençon.
- **21 et 22 septembre**, congrès de l'UL CGT d'Elbeuf à la Londe

N'hésitez pas à nous contacter pour vos initiatives (06.73.99.93.99)



LOI TRAVAIL : NOTRE SERIE

Depuis fin août 2016, la NVO, sur son site, vous fait l'analyse détaillée de cette loi, pour vous donner des arguments, pour continuer à mobiliser les salariés, afin qu'elle ne rentre pas dans l'entreprise.

Sur le site NVO.

Mis à jour le 06.01.2017 à 09h30 | Publié par Laurent Milet

PERIODICITE DES NEGOCIATIONS OBLIGATOIRES

LOI TRAVAIL La loi « travail » a étendu à la branche la faculté de modifier, par accord collectif, la périodicité des négociations obligatoires. Par ailleurs, dorénavant, l'absence d'un accord ou d'un plan d'action sur l'égalité homme femme empêche seulement de modifier la périodicité de ce thème.



La loi du 17 août 2015, dite « Rebsamen », a introduit deux modifications importantes concernant la négociation obligatoire dans l'entreprise : le regroupement des thèmes en trois blocs et la possibilité de négocier la fréquence des négociations (voir RPDS n° 845, sept. 2015). Par exemple, une entreprise peut décider de négocier le temps de travail, qui fait partie du premier bloc, avec l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle (deuxième bloc), et ce tous les deux ans au lieu de tous les ans.

La possibilité de modifier la périodicité des négociations obligatoires concerne maintenant aussi le niveau de la branche. La loi « travail » assouplit par ailleurs le dispositif.

Dispositions communes à l'entreprise et la branche

Le calendrier des négociations est défini par un accord collectif, signé donc entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives. L'accord peut adapter les périodicités des négociations obligatoires pour tout ou partie des thèmes, dans la limite de trois ans pour les négociations annuelles, de cinq ans pour les négociations triennales et de sept ans pour les négociations quinquennales ([art. L. 2222-3 al 2 nouveau du Code du travail](#)).

Bien qu'un accord fixe une périodicité différente pour la négociation des salaires, une organisation signataire peut, avant l'échéance, demander que des discussions sur ce thème soient engagées. Dans l'entreprise, l'employeur doit y faire droit sans délai. Dans la branche le sujet est mis sans délai à l'ordre du jour ([art. L. 2222-3, al 3](#) et [L. 2242-20 modifiés du Code du travail](#)).

Selon nous, tout syndicat représentatif, signataire ou non de l'accord modifiant la fréquence des pourparlers, devrait pouvoir demander des négociations sur un sujet aussi crucial que celui des salaires. Les non signataires pourront toujours le faire, mais l'employeur sera en droit de refuser.

Dans l'entreprise

Dans l'entreprise, la loi du 17 août 2015 n'ouvrait la possibilité de modifier la périodicité des négociations, tous thèmes confondus, qu'aux entreprises dotées soit d'un accord collectif soit d'un plan d'action visant l'égalité professionnelle hommes/femmes. Désormais l'existence d'un accord ou d'un plan d'action conditionne uniquement la possibilité de modifier la périodicité de la négociation annuelle sur l'égalité homme/femme.

L'accord qui modifie la fréquence des pourparlers dans l'entreprise obéissait à des conditions de validité renforcées. Il devait être signé par des organisations représentatives ayant recueilli au moins 50 % des suffrages au premier tour des élections professionnelles. Les conditions de validité sont désormais alignées sur celles des accords « ordinaires ». C'est-à-dire qu'en l'absence de majorité, il pourra être soumis aux salariés pour validation ([voir l'article sur NVO.fr du 30 novembre 2016](#)).

L'accord peut adapter le nombre de négociations au sein de l'entreprise ou prévoir un regroupement des thèmes différent, dès lors que chacun des thèmes obligatoires est abordé ([art. L. 2242-20, al 3 nouveau du Code du travail](#)).

Sur le site NVO.

Mis à jour le 09.01.2017 à 10h30 | Publié par Aude Le Mire

LA BRANCHE NEGOCIE POUR LES PETITES ENTREPRISES



LOI TRAVAIL La loi du 8 août 2016 a attribué aux branches un rôle supplémentaire : élaborer des accords types pour les entreprises de moins de 50 salariés en panne de négociation - ou de négociateurs. Ouf ! elles ne seront pas les laissés pour compte de la flexibilisation des droits du travail.

Bien que misant fortement sur la négociation d'entreprise, le législateur a tenu mettre en avant le rôle de la branche et à l'inscrire dans le code du travail.

La branche a pour mission de réguler la concurrence entre les entreprises qui relèvent de son champ d'application ([art. L. 2232-5-1, al 3 nouveau du Code du travail](#)). C'est presque en catimini que la loi rappelle ce rôle fondamental et traditionnel.

Les branches doivent aussi fixer des garanties minimales applicables aux salariés employés par les entreprises qu'elles couvrent dans six matières, pour lesquelles les dérogations en moins favorables sont interdites ([art. L. 2232-5-1, 1° nouveau](#) et [L. 2253-3, al 1 modifié du Code du travail](#)). Elles sont également appelées à définir leur « ordre public conventionnel ».

Enfin, grande nouveauté, la branche peut élaborer des accords « clefs en main » destinés aux petites entreprises. Des dispositions qui s'appliquent depuis la promulgation de la loi « travail ».

Dispositif « deux en un »

Aux termes de la loi, des accords de branche étendus peuvent comporter, le cas échéant sous forme d'accords types proposant à l'employeur différents choix, des stipulations spécifiques à destination des entreprises de moins de 50 salariés ([art. L. 2232-10-1 nouveau du Code du travail](#)).

Il s'agit donc soit de dispositions spécifiques s'appliquant directement aux entreprises, soit d'accords types, que les employeurs vont adapter en fonction de la taille de l'entreprise et de son activité.

L'employeur peut appliquer l'accord type par le biais d'un document unilatéral indiquant les choix qu'il a retenus, après une simple information des délégués du personnel s'ils existent, et une information par tous moyens aux salariés de l'entreprise.

Selon certains auteurs, le document unilatéral pourrait avoir la nature et le régime d'un engagement unilatéral de l'employeur. Cela signifie que ce dernier pourrait le dénoncer librement, sous réserve du respect d'un préavis et de l'information des salariés et des représentants du personnel. L'entrée en vigueur d'un accord collectif mettrait aussi un terme à l'application de l'accord-type sans autre formalité.

Autre possibilité, l'accord de branche pourrait lui-même prévoir les conditions dans lesquelles l'engagement de l'employeur prendrait fin. A voir, donc, ce que donne la pratique.

Un champ très large

Les stipulations spécifiques ou accords type peuvent porter sur l'ensemble des négociations prévues dans le Code du travail. Selon l'étude d'impact, les accords types sont prévus pour permettre aux petites entreprises d'accéder aux adaptations du Code du travail que permet la négociation d'entreprise et d'organiser le travail de façon plus souple.

Autrement dit, lorsque les dérogations ne seront pas introduites par l'accord d'entreprise, elles pourront l'être par accord professionnel étendu.

La loi n'impose pas à l'entreprise intéressée de chercher préalablement à engager des négociations dans l'entreprise avec des élus du personnel ou des salariés mandatés. En quelque sorte, les négociateurs de branche se substituent aux différents acteurs possibles de la négociation d'entreprise dérogatoire.

LA REVANCHE DE BOMPARD

TRAVAIL DOMINICAL Entrée en vigueur le 1er janvier, la Loi Travail produit ses premiers effets pervers. A la FNAC, l'accord sur le travail du dimanche rejeté par les syndicats majoritaires en 2016 va pouvoir s'imposer à tous en 2017.



En juillet, les trois syndicats majoritaires de la FNAC (CGT-FO-SUD) faisaient valoir leur droit de veto à la signature d'un accord collectif et mettaient en échec les projets de monsieur Bompard, PDG du groupe FNAC. Chantre du travail dominical, en soirée et de la flexibilité tous azimuts, monsieur Bompard négociait à ce titre un accord devant s'appliquer à l'ensemble des magasins de l'enseigne. Trois autres syndicats du groupe, CFDT-CFE-CGC et CTFC, favorables, ceux-là, à la

banalisation du travail dominical, avaient bien ratifié ce protocole d'accord. En vain, ces trois organisations étant minoritaires (45 % des suffrages aux dernières élections professionnelles) pour la signature d'accords collectifs.

Une victoire éclatante, donc, pour le trio des opposants CGT-FO-SUD, **mais de courte durée** ainsi que l'avait anticipé Marie-Hélène Thomet de la CGT Commerce et Services. « Monsieur Bompard reviendra vite à la charge, car, derrière l'ouverture le dimanche, son véritable objectif, c'est la capture de parts de marché et cela passe par l'intensification de la productivité, davantage de précarité du travail et la poursuite de la modération salariale », avait-elle prévenu.

Et de fait, dès le mois de janvier, les six syndicats de la FNAC étaient convoqués par leur direction à deux séances de reprise des négociations du même accord, mais avec, pour monsieur Bompard, la quasi-certitude de gagner cette fois-ci la partie. En effet, il y a fort à parier que les trois syndicats favorables au travail dominical ratifieront cette deuxième mouture de l'accord, et ce, d'autant plus allègrement que les minoritaires d'hier ne le sont plus aujourd'hui.

TURPITUDE

Par le truchement d'une disposition législative de la loi El Khomri, leur taux de 45 % de représentativité s'est miraculeusement hissé à 51,75 % (*), leur donnant ainsi le poids nécessaire et suffisant pour signer des accords collectifs.

Cette turpitude introduite dans la loi Travail qui fait fi de la démocratie et de l'expression des salariés, n'est d'ailleurs pas sans rapport avec le PDG de la FNAC dont l'influence sur les dirigeants politiques ne fait plus mystère : on se souvient qu'en 2015 déjà, le Sénat adoptait un amendement ironiquement baptisé « amendement Bompard ». Article 80 de la loi Macron (mais finalement censuré), il prévoyait la possibilité pour les commerces de biens culturels de déroger à la règle du repos dominical en attribuant aux salariés le repos hebdomadaire par roulement. Quelques mois plus tard, l'influent PDG obtenait le placement de tous ses magasins parisiens dans les nouvelles ZTI créées par la loi Macron ou plus exactement, que les ZTI s'organisent autour des magasins FNAC. Enfin, une semaine après sa visite au ministère du travail en juin, la ministre El

Khomri introduisait dans la Loi Travail le dispositif scélérat du référendum en entreprise qui permet de faire valoir des accords minoritaires. Sans surprise, à l'issue des deux séances de négociation des 5 et 6 janvier, la CGT dénonce « un simulacre de négociation », et pointé dans son communiqué les premiers effets pervers de la mise en application de la loi El Khomri.

Quant au respect de l'expression des salariés, du dialogue social et de la démocratie en entreprise, autant de valeurs et de principes vidés de leur sens et rendus inopérants par la loi Travail et ses influents instigateurs.

(*) : Le taux de 50 % est désormais évalué sur les suffrages exprimés en faveur des seules organisations représentatives, et non pas, comme avant, sur l'ensemble des suffrages exprimés, donc sur une base potentiellement plus étroite.

En vente sur nvo.fr

VO 2017 IMPÔTS
HORS-SÉRIE SPÉCIAL IMPÔTS • JANVIER 2017 • 6,50 €

N°1 DES GUIDES FISCAUX

Déclaration des revenus

Ne déclarez pas 1€ de trop !

6€ au lieu de ~~6,50€~~

20% DE BAISSÉ D'IMPÔTS
Êtes-vous concerné ?

SERVICES PAYANTS ENTRE PARTICULIERS

CRÉDIT D'IMPÔT ÉNERGIE
Quoi de nouveau ?

ROMAN PHOTO
L'inquiétante histoire du prélèvement à la source

INCLUS
DANS L'ABONNEMENT NVO

LE NUMÉRO 1 DES GUIDES FISCAUX

PARUTION LE 26 JANVIER 2017

la cgt