



*SNAD CGT SECTION DE PERPIGNAN*

# G A R O T A D A

## CATASTROPHIQUE

Non ce ne sont pas les résultats du Snad CGT aux dernières élections de la Masse, c'est surtout l'organisation et le déroulement de ces élections qui ont été **catastrophiques** tant au niveau national qu'au niveau local.

Localement, nous avons dénoncé et émis des réserves quant à l'acheminement des instruments de vote dans l'ensemble des services de la DI, instruments qui sont arrivés avec plusieurs jours de retard. Ils ont été distribués le 17 mai à Nîmes, à Porta et le 15 mai dans les services de la DR de Perpignan au lieu du 3 mai comme prévu, diminuant de ce fait le temps destiné au vote.

Que dire aussi de la grosse erreur survenue lors de l'attribution des sièges nous plaçant en tête avec dans un premier temps 3 sièges, puis 2.

Cette erreur a été constatée par **nos élus CGT** et dans un souci **de transparence et d'honnêteté**, **signalée** dans un premier temps au Directeur Interrégional de Montpellier puis au service national de la Masse par nos camarades de Paris quatre jours après le dépouillement.

La satisfaction porte sur le taux de participation qui avoisine **les 89 %**, prouvant l'intérêt que vous portez à votre devoir d'expression et à la sauvegarde de notre belle institution sociale de la Masse. Ce taux élevé nous le devons aussi, localement, au sérieux des collègues qui se sont responsabilisés en prenant en charge le suivi des votes groupés. Pour cela nous leur disons **MERCI**.

Les résultats en légère progression depuis 2010, **nous placent en tête localement avec 15 points d'avance sur le second**. Nous ne pouvons qu'être satisfaits de la confiance que vous portez à notre organisation syndicale et à nos élu(e)s.

Nous ne pouvons que vous remercier d'être insensibles aux attaques visant quotidiennement le Snad CGT :

- Attaques distillées par certains qui vivent sur notre dos et qui veulent notre place à tout prix.
- Attaques qui mettent en péril l'union syndicale à l'heure même où apparaît le rapport de **Mme MOREAU** concernant la réforme des retraites et qui prévoit :

-Que la durée de cotisation passerait de **41,5 ans à 43 voire 44 ans dès 2020**

-L'alignement de la CSG des retraités (actuellement de 6,6 %) sur celle des salariés (7,5%)

–Que le calcul de la retraite des fonctionnaires se ferait sur les **3 voire les 10 dernières années** et non plus sur les **6 derniers mois**.

–  
Ce qui nous attend est tout autant **catastrophique !!!**

Ne soyons pas dupes, nous verrons ces éternels seconds s'agenouiller devant le gouvernement comme ils l'ont fait cet hiver en paraphant l'**Accord National Interprofessionnel** (négociations nationales dites de « sécurisation de l'emploi »).

Pour rappel, cet accord visant principalement le privé et porté par le **MEDEF**, est un danger pour les droits des salariés.

Quelques exemples des dérives de cet accord à vous de juger :

| <b>AVANT L'ACCORD</b>  | <b>APRES L'ACCORD</b>  |
|--|--|
| <i>Dans beaucoup de situations, vous pouvez refuser un changement de poste ou de lieu de travail sans que cela ne puisse vous être reproché.</i>   | <i>Un accord d'entreprise peut <b>autoriser</b> votre employeur à vous <b>muter</b> sur un autre poste, à vous envoyer à l'autre bout de la France. Si vous refusez, vous serez <b>licencié</b> pour motif personnel.</i>                |
| <i>Les salariés peuvent refuser de se voir appliquer une baisse de leur salaire ou la modification de leur temps de travail, même si un accord collectif le prévoit. Dans ce cas l'entreprise n'a pas le droit de licencier sauf si elle connaît des difficultés économiques importantes. Les salariés bénéficient alors de diverses garanties (plan de sauvegarde de l'emploi, reclassement...). De plus, ils peuvent contester le motif de leur licenciement devant un juge.</i> | <i>Les salariés qui <b>refusent</b> l'application d'un accord collectif « maintien dans l'emploi » seront <b>licenciés</b> pour motif économique individuel sans ces garanties, et le motif du licenciement sera <b>inattaquable</b></i> |
| <i><b>Le CDI Intermittent.</b> Ce type de contrat permet l'alternance de périodes travaillées et non travaillées avec une annualisation des horaires et du salaire sur l'année. Il existe déjà mais ne peut être utilisé que lorsqu'il y a un accord de branche qui l'autorise.</i>  | <i>Dans les branches visées par l'accord, les employeurs d'entreprise de moins de 50 salariés pourront utiliser ce contrat sans contrainte.</i>  |
| <i>La loi définit des garanties en cas de licenciement économique collectif : une procédure et des délais permettant l'information et la mobilisation des salariés, l'intervention d'un expert permettant d'analyser la situation, l'obligation de recherche de reclassement...</i>  | <i>Ce socle de garanties ne vous est plus assuré et un licenciement économique de 99 salariés sera réglé en 2 mois, de 500 salariés en 4 mois. Le patronat n'aura plus à craindre les Fralib, Good-Year ou PSA.</i>                      |

**Sommes-nous à l'abri ?**

Philippe Bails