

Les Olympiades Sociales vous présentent sa revue
bimensuelle n°3

Triathlon Social



Sommaire

EDITO

p.3

International

OIT - « Comment le travail décent peut transformer la production de coton » p.4

Le Point- Japon : non-fumeurs ? Moins de labeur ! p.7

Le Monde- « Travail détaché : l'UE en quête d'un accord » p. 9

National

La Croix- Procès AZF l'ancien directeur de l'usine et la société gestionnaire condamnés p.11

Le Figaro- Les retraités du régime général sont cinq fois plus nombreux qu'il y a 50 ans p.13

Le Monde- SNCF : une action de groupe pour discrimination des salariés handicapés p.15

Les Echos- Chômage : ce qui change au 1er novembre pour l'indemnisation p.17

Mediapart- Marie-Laure Dufresne-Castets: «Chez moi, la colère ne s'éteint pas» p.19

Local

La Montagne- Des dysfonctionnements de management, au sein du centre éducatif fermé de Pionsat (CEF) p.24

France 3- A Thiers, le nombre de dimanches autorisés pour l'ouverture des commerces fait débat p.27

France 3- Les avocats de Clermont-Ferrand inquiets pour l'avenir de la cour d'appel de Riom p.29

La Montagne- Des agents de Gabriel-Montpied en grève pour manifester contre un changement d'organisation p.30

La Montagne- La gestion de la RTT inquiète le personnel de l'établissement p.31



Edito

Chers lecteurs,

Si le froid s'installe de plus en plus sur le notre belle Auvergne, notre triathlon ne souffre pas de ce froid et entend réussir son périple international, national et local ! Nous allons – comme à notre habitude - vous présenter ce voyage social mouvementé.

Tout d'abord, notre triathlon nous amène à dépasser les frontières. Partons en Amérique latine, et plus particulièrement dans la production de coton au Brésil. L'Etat entend développer les conditions de travail des ouvriers. Le Brésil a à cet égard durci sa législation quant au travail des enfants et développer les contrôles de l'inspection du travail. Ce travail s'est fait en collaboration avec l'OIT qui souhaite étendre le cas du Brésil à d'autres Etats (Paraguay, Pérou ..).

Après la chaleur de l'Amérique latine notre effort nous amène au Japon. Une entreprise a décidé – dans la lutte contre le tabagisme – d'offrir six jours de congés supplémentaires à ses salariés non-fumeurs. Au-delà du désir de réduire le tabagisme, l'entreprise souhaite inciter ses salariés à prendre des congés (ce qui est que rarement le cas au Japon).

Après cette course effrénée, notre périple prend fin dans l'Union Européenne. La directive dite « directive détachement » va être réformée. Ce désir de réforme a principalement été instigué par la France et l'Allemagne, dans un désir de lutte contre le dumping social.

Intéressons nous plus particulièrement à l'actualité nationale. Des années après la catastrophe AZF le directeur et la société sont condamnés en appel, sur le fondement d'une faute caractérisée. Concernant les retraites, on constate que le nombre de retraites actuellement versées sont cinq fois plus importantes dans le régime général qu'il y a 50 ans. Quant à la SNCF elle a décidé de mettre en place une action de groupe fondée sur des discriminations indirectes que subissent les salariés handicapés. Une telle action est inédite ! À compter du 1er novembre 2017 l'allocation chômage va être modifiée sur plusieurs points (hausse des cotisations patronales...).

Dans un livre, Marie-Laure Dufresne-Castets apporte une critique de monde de l'entreprise et explique pourquoi elle a orienté son combat dans la défense des salariés.

Enfin, pour ce qui est de notre belle Auvergne, l'actualité sociale est riche. Nous vous proposons un court arrêt à Poinat et plus particulièrement au Centre Éducatif Fermé, où un dysfonctionnement managérial vient mettre en danger la pérennité de la structure (arrêts maladies, burn out ...). Après Poinat notre périple nous conduit à Thiers où la CGT Commerce du Puy-de-dôme entend soulever les excès dans les autorisations du travail dominical.

Ensuite, à Cuesset un Ephad entend modifier les RTT qui avaient été accordés en 2002 au passage des 35heures, ce que les salariés refusent d'envisager.

Notre effort nous conduit à Clermont-Ferrand où l'on fait face aux inquiétudes et doutes des avocats de la ville quant à l'avenir même de la Cour d'appel de Riom ; menacée de suppression dans le cadre de la réforme de la carte judiciaire. Avant de quitter notre Auvergne on notera qu'au CHU Gabriel-Montpied de Clermont-Ferrand la réorganisation des services débouche sur de réelles difficultés pratiques. Ces difficultés ont d'ailleurs amené une partie du personnel à se mettre en grève pour dénoncer les conséquences désastreuses de cette nouvelle organisation.

Prenez votre souffle, respirez, et lisez !



International



International
Labour
Organization

Publié le 3 novembre 2017

Comment le travail décent peut transformer la production de coton

Le projet Sud-Sud s'appuie sur les bonnes pratiques en vigueur au Brésil pour promouvoir le travail décent dans la production de coton dans les pays d'Afrique et d'Amérique latine.



GENEVE (OIT Info) - Le coton est l'un des produits les plus cultivés dans le monde, générant des revenus pour quelques 250 millions de personnes. Or, pour de



nombreux exploitants agricoles, la culture du coton est synonyme de travail éreintant qui rapporte à peine de quoi survivre, et, dans certains pays, il fait appel au travail des enfants et au travail forcé, qui demeurent des problèmes majeurs.

La stagnation des prix du coton au cours des dernières années a attisé les pressions en vue de réduire les augmentations des coûts de production, ce qui, par voie de conséquence, pourrait contribuer à détériorer encore davantage les conditions de travail et à aggraver les violations des droits.

Le projet « Cotton with Decent Work » est un projet inédit de coopération trilatérale Sud-Sud, qui cherche à résoudre ces problèmes en mettant à profit l'expérience de l'OIT et celle du Brésil, lequel a fait d'énormes progrès dans le secteur ces dernières années. « Le travail des enfants dans la production de coton a ainsi quasiment été éradiqué au Brésil, notamment suite à la mise en place de visites d'inspection du travail et de processus de certification du coton », explique Fernanda Barreto, coordinatrice du programme à l'OIT. « Mais, malheureusement, ce problème, associé à d'autres, subsiste dans d'autres pays », ajoute-t-elle.

Le projet, qui porte sur cinq pays producteurs de coton — trois en Afrique (Mali, Mozambique et Tanzanie) et deux en Amérique latine (Paraguay et Pérou)—, est mené à bien par l'OIT, en partenariat avec l'Agence brésilienne de coopération (ABC) et l'Institut brésilien du coton (IBA). Il vise spécifiquement à lutter contre la pauvreté et la discrimination, à éliminer le travail des enfants et le travail forcé, et à promouvoir l'intégration, le dialogue social, l'emploi des jeunes, l'égalité hommes-femmes, et la formalisation du travail

« Le travail des enfants dans la production de coton a ainsi quasiment été éradiqué au Brésil mais, malheureusement, ce problème, associé à d'autres, subsiste dans d'autres pays ».

Fernanda Barreto, coordinatrice du programme à l'OIT

Le secteur du coton est déterminant pour de nombreuses communautés d'Afrique, d'Asie et d'Amérique latine. « En générant des revenus en tant que produit d'exportation, par exemple, le coton permet à des petits exploitants et à leur famille d'avoir accès à la nourriture, au logement ainsi qu'à bien d'autres biens et services », explique Fernanda Barreto. « En outre, il contribue à la croissance économique globale, notamment dans les pays en développement, où l'économie et la production agricole sont tributaires du coton ».

Au Pérou, l'industrie textile se caractérise par des taux d'informatisé élevés, une faible productivité et de mauvaises conditions de travail, ainsi que par l'absence de protection sociale et un accès limité à la formation professionnelle.

« Nous avons un marché du travail largement informel, où la grande majorité des travailleurs sont dépourvus des droits fondamentaux au travail, et la chaîne d'approvisionnement et de production, notamment en zone rurale, pose des problèmes encore plus graves », a expliqué Alfonso Grados, ministre du Travail et de la Promotion de l'emploi du Pérou, lors d'un séminaire préparatoire. « Ce projet



devrait servir de référence pour élaborer les grandes stratégies que nous mettons au point », ajoute-t-il.

Une étude menée dans le cadre du projet a révélé que 99,5 pour cent du coton péruvien est produit dans des petites unités de production familiale, qui se caractérisent par une grande pauvreté, de faibles revenus, l'absence de protection sociale et le recours au travail des enfants, notamment en période de récolte. Le projet mettra l'accent sur la formation professionnelle, la sécurité et la santé au travail, et l'éradication du travail des enfants.



Le Point

Publié le 3 novembre 2017

Japon : Non-fumeurs ? Moins de labeur !

« The Telegraph » révèle qu'un patron d'une entreprise basée à Tokyo offre six jours de congé supplémentaires à ses employés non fumeurs.

À Tokyo, l'entreprise Piana Inc bichonne ses salariés non-fumeurs. Leur patron a décidé, dans le cadre d'une politique interne, de leur octroyer six jours de congé supplémentaires. C'est un employé qui a soumis cette proposition dans une boîte à idées parce qu'il en avait assez des pauses à rallonge de ses collègues accros à la cigarette. « Notre patron a vu le commentaire et l'a trouvé juste, donc nous donnons désormais du temps en plus aux non-fumeurs pour compenser », explique un employé au journal britannique *The Telegraph*.

L'entreprise Piana Inc est située au 29^e étage d'une tour à Tokyo. Les fumeurs sont obligés de descendre jusqu'au sous-sol pour « s'en griller une ». En cas de pauses répétées, leur temps de travail à la fin de la journée est moins important que celui des non-fumeurs, dont certains s'estiment donc lésés. Depuis la mise en place de cette mesure, 30 employés sur 120 ont déjà bénéficié de repos en plus. Et pour la direction de l'entreprise, les congés supplémentaires sont aussi un moyen d'inciter ses salariés



à arrêter de fumer

Inciter les japonais à prendre des congés

Reste à savoir quel écho obtiendra cette initiative au Japon, où les salariés ne prennent quasiment pas de vacances et se contentent des 15 jours fériés dans l'année. Pour lutter contre cette culture du travail destructeur, le gouvernement souhaite bientôt proposer une loi pour forcer les salariés à prendre cinq jours de congé par an. Et ainsi réduire les effets dévastateurs du travail en surdose sur la santé des japonais.

Chaque année au Japon, plusieurs centaines de burn-out mortels sont recensés, rappelle *Le Figaro*. Comme cette journaliste japonaise, décédée à 31 ans après avoir effectué 159 heures supplémentaires en un mois. Le « karoshi », ou mort par excès de travail, est un risque encouru par un salarié japonais sur cinq, dans une société où 25% des employés travaillent au moins 49h par semaine, contre 10,6% en France.



Le Monde

Publié le 24 octobre 2017

Travail détaché : l'UE en quête d'un accord

Les ministres des affaires sociales des Vingt-Huit devaient se réunir lundi, à Luxembourg

Quelle date d'application pour la directive modifiée ? Sur ce point, les propositions vont de deux à cinq ans après l'adoption définitive du texte. Et faut-il aménager des modalités spécifiques pour le transport routier, un secteur sensible au dumping social ?

La France, principal pays à pousser les feux d'une révision, campait toujours sur une durée du détachement de seulement 12 mois — au-delà, le travailleur doit s'affilier à la sécurité sociale de l'Etat où il travaille. La Commission Européenne, qui est à l'origine de la proposition de révision de la directive (en mars 2016), recommande pour sa part vingt-quatre mois, sachant à quel point les pays de l'Est rejettent les tentatives qui visent, selon eux, à limiter la libre circulation de leurs travailleurs.

Paris réclamait également des dispositions pour mieux lutter contre la fraude au détachement, comme une meilleure communication entre administrations nationales. Et, surtout, que soit solidement garanti le principe d'une même fiche de paie pour tous les travailleurs, détachés ou locaux, pour le même poste. Ces aspects essentiels sont désormais plus consensuels.

En fait, c'est surtout la question du transport qui achoppe. La France, soutenue par un groupe de six pays (Allemagne, Autriche, Belgique, Pays-Bas, Italie et Luxembourg), ne veut surtout pas que le transport routier, au prétexte qu'il est par nature « extrêmement mobile », bénéficie d'exemptions au travail détaché.

Paris refuse que les routiers échappent aux règles du détachement, en ne percevant



pas forcément la même rémunération que les chauffeurs locaux, quand ils traversent un autre pays pour du transport international ou du cabotage — quand un routier européen non domicilié en France effectue une mission sur le territoire national.

Rôle- clé de l'Espagne

Mais un noyau dur de pays s'est soudé contre la position hexagonale (Hongrie, République-Tchèque, Slovaquie, Pologne, Espagne, Portugal, Malte, Grèce, Irlande). Les capitales de l'Est réclament que jusqu'à dix jours de cabotage cumulés par mois soient exemptés des conditions du travail détaché. Pour Madrid, c'est cinq jours. Inacceptable pour Paris.

L'Espagne joue un rôle-clé : il suffirait qu'elle bascule pour que Paris ait sa majorité au conseil des ministres. Selon nos informations, la France espérait convaincre Madrid en l'assurant de son soutien, quand, dans quelques mois, les discussions entre les Ministres sur le « paquet transport » s'ouvriront. Paris pourrait alors proposer que les modalités d'application du détachement soient assouplies, mais uniquement pour le transport international — lorsque le routier ne fait que traverser le pays concerné.

Avec cette bataille pour la révision de la directive, Emmanuel Macron a inauguré une méthode de négociation qui a surpris à Bruxelles. Exigeante, pugnace, voire maximaliste. Mi-juin, n'a-t-il pas refusé un compromis, pourtant à portée de main, lors du précédent conseil des ministres des affaires sociales?

« On a fait des propositions beaucoup plus ambitieuses que le compromis qui était sur la table », a assuré le Président français, le 20 octobre à l'issue d'un conseil des dirigeants de l'UE à Bruxelles. « Le compromis de juin nous paraissait acceptable, même si celui dont nous disposons aujourd'hui est plus claire, plus précis (notamment sur les aspects de rémunération », estime prudemment la Belge Marianne Thyssen, commissaire européenne aux affaires sociales.

M. Macron n'a pas non plus hésité, fin août, à braquer encore plus les pays de l'Est, lors d'une tournée en République tchèque, en Roumanie et en Bulgarie. Il s'en est alors pris vertement à la Pologne, accusée de commettre une « nouvelle erreur », en refusant de réviser la directive. Cette stratégie, très offensive, finira-t-elle par payer?

Vendredi, à trois jours du conseil de Luxembourg, le président français a joué l'apaisement : « il n'y a pas de guerre entre l'Est et l'Ouest (sur le détachement) », a-t-il juré. Et les revendications de l'Espagne sur le transport sont « bien légitimes » par rapport à des transporteurs situés « dans le coeur de l'Europe ».

En cas d'accord, lundi, le texte de directive révisée passera à la phase de « trilogues » — la négociation terminale entre le Conseil (les ministres), le Parlement européen (qui a adopté son propre projet de révision au sein de sa commission emploi, mi-octobre) et la Commission. Avec beaucoup de chance, la directive révisée pourrait enfin être promulguée avant la fin de 2017.

En cas d'échec, la partie ne sera pas perdue pour autant à Paris. Les ministres auront une autre occasion de se prononcer, début décembre. Avec le risque, cette fois, que la France, de plus en plus pressée par le temps, soit contrainte de mettre davantage d'eau dans son vin.



National

LA CROIX

Publié le 31 octobre 2017

Procès AZF l'ancien directeur de l'usine et la société gestionnaire condamnés

Seize ans après la catastrophe industrielle qui avait fait 31 morts à Toulouse, la cour d'appel de Paris a reconnu coupables l'ancien directeur de l'usine et Grande Paroisse, la société qui exploitait le site.

Sur les bancs de la première chambre de la cour d'appel de Paris, des sourires illuminent les visages et quelques larmes embuent les yeux. « Il y a beaucoup d'émotion, c'est une victoire », commente Pauline Miranda, présidente de l'association des Sinistrés du 21 septembre. Seize ans après l'explosion de l'usine chimique AZF, qui avait fait 31 morts, la justice a condamné Serge Biechlin, l'ancien directeur du complexe chimique, à 15 mois de prison avec sursis et à 10 000 € d'amende pour « homicide involontaire ».

Coupables de « défaillances » et de « négligences »

La société Grande Paroisse, gestionnaire du site aujourd'hui rasé, s'est vue quant à elle infliger l'amende maximale, de 225 000 €. La justice a considéré que les deux prévenus étaient coupables de « défaillances » et de « fautes caractérisées » ayant rendu la catastrophe possible, le 21 septembre 2001. Il s'agissait du troisième procès dans cette affaire hors norme.

Le premier, organisé en 2009 à Toulouse, s'était terminé sur une relaxe générale qui avait poussé le procureur à faire appel. Le deuxième, en 2011, avait abouti à la condamnation de Serge Biechlin et de Grande Paroisse, qui s'étaient ensuite pourvus en cassation. Le jugement avait alors été cassé, pour défaut d'impartialité d'un



magistrat qui était engagé dans une association d'aide aux victimes.

« Cela permet d'évacuer le doute qui a été entretenu pendant seize ans »

Les audiences se sont cette fois tenues à Paris. « C'est facile à dire maintenant, mais j'attendais sereinement la décision de la justice, assure Gérard Ratier, président de l'association des Familles endeuillées. Pour qui connaît le dossier, il paraissait invraisemblable qu'il n'y a pas de condamnation. C'est très important pour nous. Cela permet d'évacuer le doute qui a été entretenu pendant seize ans. »

Depuis la catastrophe, de multiples hypothèses ont en effet été envisagées, de la chute d'un météorite au crash d'un avion. Les parties civiles – elles étaient au nombre de 2 700 – entendaient faire reconnaître le scénario d'une explosion due au déversement accidentel d'un produit chloré sur un tas de nitrate d'ammonium, rendu possible par une mauvaise gestion des déchets. La défense, elle, a avancé la piste de l'acte terroriste ou d'une explosion due à de très vieux résidus de poudre dans le sol.

Si la cour d'appel a donné raison aux victimes, elle a toutefois rejeté leur demande de citation directe de Total le groupe pétrolier n'est donc pas poursuivi pour une quelconque responsabilité pénale. « Mais dans l'esprit des gens, c'est Total qui est condamné, parce que Grande Paroisse, c'est Total », affirme Claudine Molin, une riveraine, membre de l'association « Plus jamais ça ». « On espère que cela servira de leçon à l'ensemble des industriels », poursuit son mari, Denis.

Les condamnés vont se pourvoir en cassation

Mais le cours de la justice n'est pas arrivé à son terme. L'avocat de Serge Biechlin et de l'entreprise Grande Paroisse ont annoncé qu'ils allaient se pourvoir en cassation. « Il n'y a pas de preuve dans ce dossier pas de preuve d'un attentat, mais pas de preuve non plus des négligences dont nous parle la Cour d'appel, a déclaré Me Daniel Soulez Larivière. En l'absence de preuve, on ne condamne pas. »

Par ailleurs, une autre procédure est en cours. L'association des Familles endeuillées a en effet déposé plainte contre Total pour « entrave à la justice », accusant le groupe pétrolier d'avoir camouflé la vérité en intervenant sur les lieux avant l'arrivée de la police. Après deux non-lieux, un pourvoi en cassation a été déposé. « Pour nous, c'est aussi important que l'affaire annexe », explique Daniel Ratier.

« On ne peut pas oublier ce qui s'est passé »

Ce jugement en appel ne règle pas non plus la question des indemnisations, alors que le nombre même de blessés a été sujet à débat, oscillant de 2 200 à 8 000 selon les estimations. « Beaucoup de victimes ne sont pas encore référencées et en sont toujours au stade de l'expertise judiciaire », rappelle Pauline Miranda.

Les conséquences ne sont pas seulement physiques « On ne peut pas oublier ce qui s'est passé, c'est toujours dans ma tête, témoigne Guy Fourest, ancien président du Comité de défense des victimes d'AZF. Depuis seize ans, je fais le même cauchemar. »



Publié le 6 novembre 2017

Les retraités du régime général sont cinq fois plus nombreux qu'il y a 50 ans

Les retraités du régime général (salariés) décédés en 2016 ont perçu leur pension pendant 19 ans pour les hommes et 22 ans pour les femmes. C'est 8 ans de plus qu'il y a cinquante ans.

C'est une bonne nouvelle pour les Français, un peu moins pour l'équilibre des caisses de retraite! Le nombre de retraités du régime général (salariés) a quasiment été multiplié par cinq depuis 1967, passant de 3 à 14 millions en 50 ans, selon les chiffres de la Caisse nationale d'assurance vieillesse (Cnav) publiés lundi.

Cette augmentation du nombre de retraités touchant une pension personnelle ou de réversion reflète les évolutions démographiques françaises: en 50 ans, le nombre de personnes de 60 ans ou plus a crû de 8 millions, et le nombre de personnes de 65 ans ou plus de 6,5 millions, indique la Cnav. Une progression qui s'explique par deux raisons principales. D'une part l'allongement de l'espérance de vie, qui a augmenté de plus de 10 ans sur la période, pour les femmes (de 75 à 85 ans entre 1966 et 2016) comme pour les hommes (de 68 à 79 ans). D'autre part, l'arrivée des premières générations nombreuses du baby boom (1946) à l'âge de la retraite a elle aussi contribué au gonflement du nombre de retraites attribuées chaque année par le régime général, «passé d'environ 300.000 en 1966 à 800.000 en 2016», indique la Cnav.

Par ailleurs, l'augmentation du nombre de retraités a également été accentuée par les choix politiques fixant l'âge de départ en retraite. Ainsi, les assurés partaient en moyenne plus tôt à la retraite en 2016 (62,4 ans) qu'en 1966 (64 ans). La remontée de l'âge moyen de départ à la retraite induite par la réforme de 2010, qui a décalé l'âge légal de départ à 62 ans, n'a pas «entièrement compensé» la baisse des années 1980, liée à l'instauration de la retraite à 60 ans, note la Cnav.

Partant plus tôt en retraite et vivant plus longtemps, les retraités passent logiquement plus de temps en retraite. Les retraités du régime général décédés en 2016 ont perçu leur pension pendant 20 ans (19 ans pour les hommes et 22 ans pour les femmes), soit une durée supérieure d'environ 8 ans à celle d'il y a cinquante ans, explique la Cnav.

Le sujet de l'âge de départ est d'autant plus sensible qu'il a des répercussions lourdes



sur l'équilibre financier du système de retraite. Or le Comité d'orientation des retraites a prévenu en juin dernier que l'équilibre ne serait pas atteint comme prévu en 2020, mais au mieux 20 ans plus tard en 2040. Dans la foulée, le Comité de suivi des retraites (CSR) a exhorté le gouvernement à agir vite. Or si Emmanuel Macron a promis une grande refonte des retraites avec un système universel par points - les discussions doivent démarrer début 2018 -, il s'est engagé à ne pas revenir sur l'âge de départ. «Il y aura toujours un âge légal de la retraite à partir duquel on pourra liquider ses droits. Il restera à 62 ans», a-t-il promis durant la campagne. La partie risque d'être serrée!

Marie-Cécile Renault



Le Monde

Publié le 7 novembre 2017

SNCF : une action de groupe pour discrimination des salariés handicapés

Selon le syndicat SUD-Rail, la rémunération moyenne globale de ces travailleurs est inférieure de 11 % à 12 % à celle des non-handicapés. La direction de la SNCF a contesté, mercredi, « toute discrimination ».

Le troisième syndicat de la SNCF, SUD-Rail a annoncé, mardi 7 novembre, avoir engagé une action de groupe contre la compagnie ferroviaire pour discrimination envers ses salariés handicapés. Selon la centrale, ces derniers verraient leur carrière et leur rémunération freinées.

Il s'agit de la « *première action de groupe pour discrimination indirecte* [situation dans laquelle une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre désavantagerait particulièrement des personnes par rapport à d'autres] *des travailleurs handicapés* » engagée en [France](#), revendique SUD-Rail dans un communiqué.

Interrogée par l'Agence France-Presse (AFP), l'Association des paralysés de France a confirmé qu'il s'agissait à sa connaissance « *d'une initiative inédite en ce sens* », depuis l'extension il y a un an du champ des actions de groupe aux affaires de



discrimination au [travail](#).

En milieu d'après-midi, mercredi, la direction de la SNCF a contesté, auprès de l'AFP « *toute discrimination* » envers ses salariés handicapés. Revendiquant « *une politique volontariste* » en faveur du handicap, la SNCF « *conteste toute discrimination à l'encontre des travailleurs handicapés* », a indiqué un porte-parole de la SNCF.

Pas d'aménagement du poste de travail

SUD-Rail affirme avoir lancé, le 28 mars, une phase de négociation avec l'entreprise prévue par la loi, de six mois minimum. Or, un semestre après l'ouverture de cette dernière « *la direction de la SNCF propose un nouvel accord Handicap, encore pire que les précédents* », estime le syndicat. Celui-ci réunira son conseil fédéral dans quinze jours pour [décider](#) d'engager la phase judiciaire devant le tribunal de grande instance de Bobigny.

D'après les calculs de la centrale, la rémunération moyenne globale des salariés handicapés au sein de la compagnie est inférieure de 11 % à 12 % à celle des travailleurs valides et ils doivent [attendre](#) davantage pour [gravir](#) un échelon de rémunération – le délai est augmenté de 30 %.

Selon une [enquête](#) interne réalisée en 2016, consultée par l'AFP, un quart des salariés handicapés de la SNCF n'ont pas bénéficié d'un aménagement de leur poste de travail alors qu'ils en auraient eu besoin et la moitié de ces personnels estiment que leur handicap est un frein à leur évolution professionnelle. Des résultats « *biaisés* » selon SUD-Rail qui a recalculé à la hausse plusieurs données.

Baisse des budgets alloués

En 2016, le groupe public ferroviaire employait 6 726 travailleurs handicapés, soit 4,52 % des effectifs, détaille l'entreprise dans son rapport annuel pour l'année 2016. Leur nombre a nettement augmenté depuis le début des années 2000 mais il reste inférieur à l'obligation légale d'[emploi](#) de 6 %.

SUD-Rail dénonce en outre la baisse des budgets « *réels* » des accords handicaps signés par l'entreprise depuis 1992 avec les syndicats pour s'acquitter de son obligation. Il conteste la façon dont la SNCF calcule ce financement, allant jusqu'à [évoquer](#) une « *escroquerie* » comptable. Interrogée, l'entreprise n'a pas réagi à ces différentes accusations.



Les Echos

Publié le 1er novembre 2017

Chômage : ce qui change au 1er novembre pour l'indemnisation

Une nouvelle convention entre en vigueur. Indemnisation des seniors, délai de carence, cotisations : tour d'horizon des principaux changements.

Six mois après sa signature, la nouvelle convention sur l'assurance-chômage, négociée par les partenaires sociaux et adoptée en mars sous le gouvernement Hollande, doit entrer en vigueur ce mercredi.

Valable pendant trois ans, elle concerne aussi bien le niveau des indemnisations que leur mode de calcul.

Elle est aussi censée permettre d'économiser deux milliards d'euros d'ici à fin 2020, puis 930 millions d'euros par an, alors que le gouvernement d'Edouard Philippe a déjà commencé à travailler sur une réforme plus globale. A noter que ses nouvelles règles ne concernent que les nouveaux demandeurs d'emploi, inscrits à compter du 1er novembre.

Durcissement pour les seniors

Jusqu'à présent, les chômeurs entraient à 50 ans dans la « filière seniors », qui leur permettait de toucher des allocations pendant 36 mois maximum, au lieu de 24. La convention recule la limite à 55 ans, avec un palier intermédiaire, entre 53 et 55 ans, où la durée maximale passe à 30 mois. Ces mesures doivent permettre d'économiser, à terme, 430 millions d'euros par an, selon les chiffres du gouvernement.

Assouplissement de l'affiliation

Auparavant, pour bénéficier de l'assurance-chômage, il fallait avoir travaillé 610 heures ou 122 jours au cours des 28 derniers mois.

La nouvelle convention conserve le seuil de 610 heures mais remplace celui des 122 jours par 88 jours effectivement travaillés, ce qui permettra aux travailleurs



enchaînant les contrats très courts d'accéder plus facilement à l'indemnisation.

Différé d'indemnisation assoupli

Auparavant, les demandeurs d'emploi qui touchaient de fortes indemnités de fin de contrat pouvaient attendre jusqu'à 180 jours avant de percevoir des allocations. Les nouvelles règles baissent ce plafond à 150 jours. Cela devrait coûter, à terme, 53 millions d'euros au régime, selon les chiffres du gouvernement.

Hausse des cotisations patronales

Les cotisations patronales d'assurance chômage ont augmenté en octobre de 0,05 point, passant de 4 % à 4,05 %, sur l'ensemble des contrats. Mais cette hausse est 'exceptionnelle', s'appliquant pour une durée maximale de 36 mois et pouvant être remise en cause à chaque date anniversaire.

La mesure doit rapporter environ 300 millions d'euros par an de recettes supplémentaires à l'assurance chômage, auxquelles il faut toutefois retrancher 30 millions, l'Unédic reversant à Pôle emploi 10 % de sa collecte.

Baisse de cotisations sur les contrats courts

Les surcotisations sur certains contrats de moins de trois mois instaurées en 2013 sont supprimées, de même que les exonérations de cotisations pendant trois mois pour l'embauche en CDI de jeunes de moins de 26 ans. La fin de ce dispositif permettra un gain de 6 millions d'euros par an. Seule est maintenue, pendant 18 mois, une surcotisation de 0,5 % sur les « CDD d'usage » de moins de trois mois.

Raphael Bloch





Publié le 7 novembre 2017

Marie-Laure Dufresne-Castets: «Chez moi, la colère ne s'éteint pas»

Avocate en droit social, Marie-Laure Dufresne-Castets a bataillé contre Continental, Renault, PSA ou encore Moulinex. Dans son livre témoignage *Un monde à gagner*, elle dresse le tableau d'une justice des puissants, manquant singulièrement de courage, et appelle au combat politique, notamment face aux changements voulus par la présidence Macron.

Marie-Laure Dufresne-Castets n'est pas qu'une habituée des prétoires. L'avocate est également une membre active et résolue du mouvement social, que l'on croise parfois dans les cortèges syndicaux au bras de Xavier Mathieu, l'ancien leader des « Conti ». La spécialiste en droit du travail assume totalement la teneur politique de son travail, exclusivement en défense des salariés et des syndicats, contre les géants Moulinex, Continental, Renault ou PSA. Dans son livre *Un monde à gagner*, publié aux éditions Don Quichotte, Marie-Laure Dufresne-Castets revient sur les combats emblématiques qu'elle a pu mener ces trente dernières années et s'alarme d'une justice de « classe », de plus en plus désarmée face au pouvoir économique.

Votre parcours en tant qu'avocate commence par une révolution personnelle, sur votre place de femme issue de la petite bourgeoisie, que vous décrivez comme « plutôt bien lotie » et qui veut sortir des injonctions de son milieu ?

Effectivement, j'étais mariée, j'avais trois enfants, mais je voulais voler de mes propres ailes, y compris en restant mariée. La question, c'était bien d'avoir un métier, et donc un statut, une autonomie économique et un droit d'existence sociale. J'ai commencé à 33 ans, j'étais en retard sur mes confrères... Et pas du tout par le droit social. J'avais seulement des contacts de manière indirecte avec la question, à travers mon militantisme à gauche.

Vous avez choisi de défendre les salariés et exclusivement les salariés. Pourquoi ?

Je ne défends pas les employeurs, c'est une question de principe politique. J'ai choisi mon camp, depuis toujours. Je pense qu'il faut des avocats pour défendre les employeurs, mais ce ne sera pas moi.

Dans votre livre, vous assumez aussi un compagnonnage étroit avec les syndicats CGT. Tout en étant assez critique sur le syndicalisme en général et les centrales en particulier.

Ce sont les syndicats de boîtes qui se battent. La vraie CGT, elle est là. Je ne suis pas pour hurler avec les loups, mais il y a une institutionnalisation des syndicats et la CGT n'y échappe malheureusement pas. Elle est devenue elle aussi un rouage du système, un symptôme du monde dans lequel nous vivons.



À l'instar de l'affaire Tefal, où a été brandie l'accusation d'une justice de classe, vous affirmez que la justice n'est résolument pas du côté des plus faibles, en l'occurrence des salariés que vous défendez, a fortiori des ouvriers.

Nous avons jusqu'ici une juridiction dédiée aux salariés, la juridiction prud'homale. Elle avait des défauts, mais elle avait le mérite d'exister. Or nous sommes en train de l'affaiblir sérieusement, notamment dans les ordonnances Macron. Elles ont par exemple raccourci les délais de recours, même si c'était déjà à l'œuvre en 2013. Macron n'est que le "continuateur" de Hollande de ce point de vue-là... Ensuite, nous constatons la mise à l'écart du juge, et du juge prud'homal en particulier. La défiance vis-à-vis du magistrat, gardien des libertés individuelles, est très impressionnante et significative du système politique que l'on est en train de construire. Bien sûr, nous pouvions souvent nous plaindre de ce gardien qui ne gardait pas grand-chose. Car la justice en général est très homogène, sur le plan de l'origine sociale, de la formation, elle est habitée par des personnes qui viennent chercher du pouvoir, pouvoir qui n'entraîne pas forcément une responsabilité considérable. C'était un gardien défaillant mais, dans notre Constitution, il avait une place à part. Aujourd'hui, les principes fondateurs sont écartés.

Alors que le gouvernement vient de faire rentrer les principales mesures d'exception liées à l'état d'urgence dans le droit commun, vous analysez en miroir dans votre livre les questions sociale et pénale...

Oui, parce qu'on entre dans un système où cohabitent un libéralisme économique échevelé et un contrôle policier sans cesse plus étroit. Ce n'est pas le fait du hasard et la menace terroriste n'excuse pas tout. Ce libéralisme accroît les inégalités et il faut museler une partie de la population pour qu'elle ne bronche pas.

Face aux salariés qui génèrent du « désordre à l'ordre public », souvent en désespoir de cause, est-ce que le ton s'est durci ? Je pense aux « Conti », que vous avez défendus, mais également aux « Goodyear » ou aux salariés d'Air France ?

Je pense également aux neuf de PSA qui vont comparaître le 16 novembre. De quoi s'agit-il ? D'un salarié qui rentre d'arrêt maladie et qui bénéficie d'une inaptitude partielle à son poste à cause de souffrances qui perdurent. Le chef ne veut rien entendre. Ce salarié va chercher les délégués du personnel. Ils finissent à neuf dans le bureau du petit chef. Le responsable d'unité leur ouvre la porte, se met derrière son bureau et ils discutent. Arrive un autre responsable d'unité. Ils restent 17 minutes, avant de tomber d'accord et de se diriger vers la machine à café. Que se passe-t-il ensuite ? Ce responsable d'unité porte plainte pour séquestration et violences psychologiques. Ils sont poursuivis, convoqués au commissariat, mis en garde à vue aussitôt, renvoyés par l'officier de police judiciaire devant le tribunal correctionnel. Ça va rarement aussi vite, la justice ! Moi j'ai vu des gens qui sont morts au travail, on attend dix ans avant d'aller devant le juge ! La police considère que quand il y a neuf personnes dans une pièce et une autre derrière un bureau, cette personne est de fait séquestrée. Le droit pénal qu'on est en train de nous construire est un droit pénal qui saisit l'infraction à partir de l'intention supposée ! Il faut lire François Sureau, qui a plaidé pour la LDH devant la Cour constitutionnelle au sujet de la loi antiterroriste. Ce n'est pas un dangereux révolutionnaire et il écrit qu'il avait peur devant le changement de société à l'œuvre. Et c'est vrai. Notre droit du travail subit la même évolution.

Vous récusez violemment cette idée selon laquelle l'entreprise est une communauté d'hommes, qui poursuivraient finalement le même intérêt. Pourquoi n'y croyez-vous pas ?

Cette hyper valorisation de l'entreprise date des années 80. C'est sous Mitterrand qu'on a commencé à glorifier « notre mère l'entreprise ». Or il y a tout un courant doctrinal qui met à bas cette vision institutionnelle de l'entreprise, qui représenterait une communauté d'intérêts, salariés, patron, tous dans le même bateau et voguons. La galère pour les uns et les profits pour les autres, mais tous vers des jours magnifiques... Pas besoin d'aller plaider pour le comprendre : une partie détient la domination économique et juridique, l'autre loue sa force de travail. Comment voulez-vous qu'il y ait une communauté d'intérêts dans ce cadre ?

Il ne peut pas y avoir de terrain d'entente ?

Chacun dans sa cour, et cela peut créer une forme d'équilibre, si vous voulez. Mais dans le



même ordre d'idées, ce que l'on appelle le dialogue social aujourd'hui, c'est la négation de la négociation collective. Si on étudie les ordonnances, on parle bien d'un accord, qui est proposé par le patron, et qui peut être proposé aux individus salariés dans le cadre d'un référendum. Je ne vois pas en quoi il s'agit d'un accord collectif. L'intérêt collectif n'est pas la somme des intérêts individuels, mais l'intérêt pour la collectivité des salariés.

Cette notion d'intérêt collectif trouvait sa place dans la négociation collective, parce que la négociation collective était le pendant, insuffisant bien sûr, mais un semblant d'antidote à la situation de subordination des individus dans l'entreprise. Le collectif rééquilibrait en partie cette inégalité consubstantielle au lien de subordination. Mais la négociation collective n'est pas un dialogue. On dialogue avec ses égaux. Avec ceux qui ont les mêmes forces que vous. Alors ce prétendu dialogue social, ou la démocratie sociale à la française, c'est une mascarade. C'est un patron qui arrive avec un accord tout ficelé, qui connaît déjà deux ou trois marges de manœuvre, annonce des choses terribles, qu'on va couper le salaire en deux. On enlève un tiers et on estime qu'on a gagné. Les accords de compétitivité, typiquement, c'est ça.

Vous revenez longtemps sur l'importance du combat judiciaire, pour la caisse de résonance qu'il procure et la dignité retrouvée. En somme, vous critiquez une justice de classe mais vous jouez le jeu quand même ?

Tenter de faire parler le droit permet de mettre de la règle dans des rapports sociaux très sauvages. Même si cela va être de plus en plus difficile, ce n'est pas grave, on trouvera autre chose, on ira chercher ailleurs, dans le droit civil, pour remettre du civilisé dans ce qui ne l'est pas. Sinon, il n'y a plus qu'à prendre les fusils et la circonstance n'est pas celle-ci.

Quand vous attaquez un plan de sauvegarde de l'emploi et que vous gagnez, la décision reste frustrante : les salariés obtiennent de meilleures indemnités, mais ne retrouvent pas de travail. Encore une fois, pourquoi y aller quand même ?

Ce n'est pas suffisant, sauf que quand vous êtes un ancien des Conti et que vous êtes au chômage, 40 000 euros d'indemnités, ce n'est déjà pas si mal. Malgré tout, on gagne quelque chose. Ce n'est pas suffisant parce que ce droit-là n'est pas un droit de la réintégration et que maintenant, avec le plafonnement des indemnités prud'homales, il n'y a même plus réparation financière du préjudice... Mais trois sous, ça aide. C'est pour ça d'ailleurs que ces barèmes sont iniques. Ensuite, à partir du moment où l'on engage une bataille, fût-elle judiciaire, il est possible de guérir. Se battre, c'est mieux que les antidépresseurs. Et c'est plus sain. Chez les Conti particulièrement, des centaines de personnes sont allées devant la justice. Dans la consultation judiciaire, ils ont eu la même attitude que dans le combat syndical : le collectif, jusqu'au bout. C'est pour ça que cette affaire était importante et qu'elle a marqué l'imaginaire social.

Enfin, plus généralement, il y a ce rappel au fait que la loi peut exister. J'adore cette phrase d'Audiard, « *la justice c'est comme la sainte Vierge, faut qu'elle apparaisse de temps en temps pour continuer à y croire* ». De temps en temps, ça marche, il y a des juges qui sont tout à fait respectables et qui s'adressent avec beaucoup de respect aux salariés.

C'est rare ?

Ce n'est pas fréquent. Et encore moins en matière pénale. Ce sont quand même des gens de pouvoir. Passer sa vie derrière une table qui vous protège vous fait oublier un certain nombre de réalités sociales. Ils sont aussi terriblement sensibles à l'air du temps. Vous avez des juges qui ont peur de faire du mal au patron, constamment. Moi j'ai plaidé contre l'accord de compétitivité chez Renault à plusieurs reprises, et je recommence ce mois-ci. Eh bien vous avez des juges qui sont indignés par le simple fait que l'on attaque cet accord parce qu'il faut bien être compétitif ! Ils ne savent pas ce que ça veut dire, mais ils entendent ça toute la journée ! Compétitif pour quoi, pour qui, pour quoi faire ? Faut-il en arriver à la situation des travailleurs du Bangladesh pour rester compétitif ? Aujourd'hui, ce sera pire encore, puisque le droit du travail affirme qu'un accord peut être signé s'il est « *nécessaire au bon fonctionnement de l'entreprise* ». Il n'y a plus de limites.

On pourra transformer les conditions de travail et la rémunération pour ce motif, sans justification de difficultés économiques ?

« *Transformer les conditions de travail* », soyons clairs, cela veut dire baisser la



rémunération. On peut aussi jouer sur la mobilité, vous changez d'établissement, quel que soit votre lieu de vie. Il est où, le respect des gens, là-dedans ? Il y a un terme qui est employé maintenant, dans l'ordonnance numéro 5, la « *prévisibilité* ». C'est inédit : il faut prévoir le risque qu'il y aura à ce que le juge soit saisi pour un salarié qu'on maltraite. Or l'aléa judiciaire fait partie de l'action judiciaire. Mais puisque nous vivons dans un monde de gestion : licenciez sans cause réelle et sérieuse, cela vous coûtera de tant à tant, vous n'avez plus besoin de juge...

Vous revenez longuement sur la mère de toutes vos batailles, la première grosse affaire pour vous, dont le scénario s'est répété maintes et maintes fois depuis, celle de Moulinex. Devant la casse d'une entreprise, vous n'avez pu que freiner le processus...

Moulinex, c'était terrible quand même. Plus de 3 000 personnes ont perdu leur emploi. Et avec tous les sous-traitants, on arrive à 20 000 personnes dans la région. C'est aussi particulièrement intéressant, car vous vous rendez compte que celui qui a donné le coup de grâce à Moulinex, c'est **Jean-Charles Naouri**, l'artisan de la dérégulation financière. C'est presque une caricature. Seulement réellement, l'osmose entre le politique et le financier est totale. Chez Moulinex, cette osmose parfaite a signé l'histoire de Moulinex. Ce sont les banques qui ont pris les rênes. En 2001, elles ont dit que c'était fini. Nous les avons poursuivies, mais cela n'a jamais abouti. Nous avons aussi mené des plaintes pénales contre les dirigeants mais au bout de dix ans de procédures, ils n'ont pas non plus été mis en examen. Et les syndicats étaient défaits.

Pourquoi cela n'a-t-il pas marché ?

Parce qu'ils étaient divisés et que l'histoire du combat social à Moulinex s'est étirée dans le temps. Le premier plan social, c'est 1994, le premier dépôt de bilan, 2001. Cela a usé la lutte comme les gens. Au début, nous avons eu des victoires mais, là encore, les tribunaux n'ont pas fait preuve d'un courage remarquable. Quand j'ai saisi le tribunal de Nanterre en annulation du dernier plan social, le président m'a dit : « *Est-ce bien raisonnable, maître ?* » Ils ont refusé d'annuler ce plan social. J'avais pourtant prévenu le tribunal : « *Si vous n'annulez pas ce plan, vous aurez des milliers de salariés qui iront devant les prud'hommes, gagneront, et c'est la collectivité qui va payer.* » Et c'est ce qui s'est passé, évidemment.

Vous parlez aussi du cas de l'entreprise Saft (des salariés exposés au cadmium accusent leur employeur de mise en danger de la vie d'autrui) où vous vous battez un peu seule, parce que les familles sont démunies.

Parce que les gens sont trop écrasés. C'est l'histoire de la démobilitation actuelle. Aujourd'hui, on devrait être des centaines de milliers dans les rues à chaque fois, ce n'est malheureusement pas le cas. La classe moyenne, si elle existe, s'insurge devant la mort des grands principes. Mais vous savez, la politique, pour les très pauvres, c'est très concret : nous changeons de gouvernement, on vous sucre les APL, on vous prive de la prime de rentrée. Pas de prime de rentrée, eh bien, pour acheter les cahiers, on enlève les desserts. Dans ma génération, tout était politique, ce que je mets dans mon assiette, comment j'élève mes gosses, avec qui je couche. Aujourd'hui, le mot « politique » est devenue une sphère à part, inaccessible. Selon moi, la classe ouvrière est en train de payer la mort du Parti communiste.

Pour vous, il n'y a pas d'action sociale sans action politique ?

C'est un constat. Nous remportons des victoires lorsqu'il y a des militants politiques qui accompagnent l'action syndicale. Pourquoi ? J'aime beaucoup Lénine, ce n'est pas à la mode mais tant pis. Il critique l'économisme, il a raison. Les syndicats ne sont jamais très loin du corporatisme et s'en échappent dès lors qu'ils sont innervés par l'idée politique. Pas par un parti, mais bien par une idée politique.

Le combat féministe ou antiraciste fait aussi partie de votre vie d'avocate ; vous citez Angela Davis comme référence mais également le cas de la déléguée GGT martiniquaise Ghislaine Joachim-Arnaud, que vous avez défendue contre les « békés » suite à une plainte pour injure raciste.

Son cas est intéressant, c'est l'une des affaires de mon existence d'avocate qui me sont les plus chères. J'étais honorée de la défendre. Mais elle est typique d'une utilisation de faux



combat. Quand ce sont les békés qui poursuivent les petits-enfants d’esclaves pour racisme, cela montre bien l’utilisation que l’on peut faire du combat antiraciste. Mais là aussi, il s’agit d’une affaire de domination, à partir d’un rapport de classe. Je ne vois pas non plus comment aborder autrement la question du droit des femmes. Ce que je comprends, bien sûr, c’est le cheminement individuel. Il y a toutes sortes d’entrées dans le combat et la colère. Mais je trouve qu’en général, les opprimés ne sont pas assez en colère.

Pourquoi ?

Pour Continental, on me disait : « *N’êtes-vous pas surprise par la violence des salariés ?* » Déjà, jeter des ramettes de papier par la fenêtre n’a jamais tué personne et surtout, c’est à partir de là qu’on les a écoutés. Non, ce qui m’étonne, c’est qu’il n’y ait pas plus de violence, quand je vois comment les gens vivent... Lundi, j’ai plaidé pour un gars, un intérimaire, qui depuis 1993 travaillait chez Renault, il a commencé par un stage d’insertion. Sur son contrat, ça devait déboucher sur un CDI. Il n’a jamais eu de CDI. Il est noir, tiens donc... En 2014, on l’a mis dehors. Et qu’est-ce qu’on me plaide en face ? La collusion entre la boîte d’intérim et lui. Cela me met dans une rage terrible. Ce qui m’étonne aussi, c’est que chez moi cette colère ne s’éteigne pas. Je suis vieille, je devrais avoir acquis de la sagesse, mais à chaque fois, la colère est aussi vive.

Mathilde Goanec



LA MONTAGNE

Publié le 3 novembre 2017

Des dysfonctionnements de management, au sein du centre éducatif fermé de Pionsat (CEF), dans le Puy-de-Dôme, ont entraîné un important mal-être au travail. Une nouvelle équipe est en cours de recrutement.

Le centre éducatif fermé (CEF) de Pionsat, qui accueille des mineurs multirécidivistes, est à l'écart du village. Un bâtiment moderne et coloré au milieu des champs ouvert depuis 2010. « Les gens ne savent pas ce qu'il s'y passe, il y a comme une chape de plomb. Il faut que ça cesse », lance Fethi (*), un des salariés en arrêt maladie. L'établissement avait déjà été fermé administrativement en 2014 et 2015, suite à des événements violents (lire ci-contre la chronologie).

Mais les arrêts maladie sont de plus en plus fréquents et longs, atteignant parfois plus de 50 % de l'effectif, suite à des agressions ou des burn out. La médecine du travail estimait, en février, sur la base des consultations, que plus de 45 % des salariés étaient en souffrance au travail.

Il y a eu France Télécom, il va y avoir le CEF.

L'inspection du travail dans une lettre adressée au CAP, l'association qui gère le CEF, note « des injonctions paradoxales et une absence de consignes claires écrites ». « On nous disait de faire quelque chose et le lendemain c'était l'inverse », explique Cathy, en arrêt maladie. Cette même lettre pointe également des « pratiques managériales humiliantes et intimidantes : propos humiliant, chantage et dénigrement du personnel ». « Lors des réunions, c'était chacun son tour. On se faisait traîner plus bas que terre, devant tout le monde, se souvient Louise. Plus que des réunions, c'était des séances de lynchage. Une fois, quelqu'un a été cité en exemple. Plutôt que nous dire "Inspirez-vous de sa façon de faire", on nous a dit "Vous ne lui arriverez jamais à la cheville" ».

« Il y a eu France Télécom, il va y avoir le CEF de Pionsat, prédit un animateur. Les gens sont soit virés soit en arrêt maladie. Personne ne s'est encore suicidé mais les gens sont à bout ». « On s'interroge sur les pratiques managériales humiliantes qui ne sont pas dignes de la direction d'un centre à vocation éducative et on s'interroge aussi sur la prise en charge des mineurs », estime Me Élise Triolaire, qui s'occupe de



la défense de salariés.

« Le problème, ce n'est pas les gamins mais la direction. Les gamins, il faut les cadrer », insiste Louise. Après avoir été agressée par un jeune, sa direction lui a demandé de s'excuser. « Les jeunes accueillis ont des problématiques de passage à l'acte violent antérieur à leur placement. Pourtant, la direction accuse les salariés victimes d'être responsable de ces violences », explique une ancienne salariée.

« Les adultes et les parents de demain »

« On est complètement discrédité face aux mineurs. Les responsables leur ont même demandé de faire de fausses attestations pour essayer de virer des éducateurs, allant jusqu'à porter des accusations délirantes », assure Karim.

Actuellement, une procédure au pénal est en cours pour une bagarre qui avait éclaté, il y a un an, entre un salarié et le directeur. Le premier avait eu trente jours d'ITT et le second, deux. En plus des plaintes déposées, deux procédures sont en cours aux prud'hommes. Une pour harcèlement et une pour licenciement abusif, non-respect de la convention collective. Les deux procédures pointent un nombre d'heures supplémentaires important. Un animateur indique qu'il a travaillé plus de neuf jours de suite. « On a nos emplois du temps au dernier moment », indique un autre en nous montrant un mail reçu à 22 h 16 pour les horaires du lendemain.

« Il y a des gens qui sont complètement détruits. Ils se sont séparés, ont perdu du poids, soupire un animateur. On brise des personnes et on ne remplit même pas notre mission éducative. À la sortie du CEF, les gamins devraient aller en alternance ou à l'école, mais pas en prison. »

Et le projet éducatif ? D'après les salariés, il est « recopié d'autres établissements. Il n'y a que des sorties loisirs et on les emmène manger au kebab. Pour eux, c'est mieux qu'une colonie de vacances ». « Ce que tout le monde doit comprendre, c'est que ces jeunes sont les adultes et les parents de demain. C'est notre avenir », ajoute une ancienne salariée.

Contactée à plusieurs reprises, l'association le CAP n'a pas souhaité répondre à nos questions. Elle recrute actuellement une nouvelle direction.

() Les prénoms des salariés ont été modifiés.*

Un directeur et des éducateurs recrutés Franck Boulanjon, sous-préfet, suit de près la situation du CEF de Pionsat, depuis son arrivée fin octobre 2016. Après les événements de violences de juin 2017, il avait décidé de diminuer le nombre de jeunes accueillis, en passant de 12 à 6, afin « de laisser respirer le personnel ». « Un nouveau directeur a été recruté. Il effectue actuellement son préavis de départ auprès de son actuel employeur et il devrait arriver pour la fin de l'année ».

Soulagement pour les animateurs

Le sous-préfet annonce également que deux éducateurs spécialisés ont été recrutés, portant leur nombre à six, il en manquera encore six pour atteindre l'effectif théorique de dix. Un soulagement pour les animateurs qui effectuaient un travail d'éducateurs spécialisés sans en avoir ni les qualifications ni la rémunération. Le



sous-préfet compte garder un effectif réduit jusqu'à l'arrivée de la nouvelle direction et d'une équipe d'éducateurs spécialisés. Après, le centre devrait à nouveau accueillir jusqu'à douze jeunes.

Selon plusieurs employés en arrêt maladie, l'arrivée d'un nouveau directeur et d'une nouvelle équipe permettrait d'envisager un retour au travail.

D'après le bulletin officiel du ministère de la Justice, « le placement en CEF constitue une alternative à l'incarcération et est destiné à la prise en charge de mineurs multirécidivistes ou ayant commis des actes d'une particulière gravité. Les centres se répartissent deux tranches d'âge : 13-16 et 15-18 ans ». À Pionsat, il y a douze places pour des jeunes de 13 à 16 ans. Actuellement, ils sont quatre. « Les CEF poursuivent un objectif d'insertion et de prévention de la réitération des comportements délinquants. À cette fin, ils conduisent une action éducative structurée et visant l'évolution positive de la situation du mineur ». Les jeunes sont placés par la protection judiciaire de la jeunesse (PJJ). Un mineur accueilli dans un centre éducatif fermé coûte entre 450 et 800 euros par jour. À Pionsat, on est plus proche de la fourchette basse. L'établissement fonctionne avec 26,5 temps pleins. Un nombre d'emplois important pour la commune et les alentours.

Marie Collinet





**auvergne
rhône-alpes**

Publié le 7 novembre 2017

A Thiers, le nombre de dimanches autorisés pour l'ouverture des commerces fait débat

La CGT Commerce s'insurge contre une décision de la commune de Thiers portant à 8 le nombre d'ouvertures annuelles autorisées pour les commerces le dimanche. La mairie indique que le nombre de dimanche ouverts ne changera pas car il s'agit de compenser une disposition de la loi Macron.

"Comment une ville de gauche peut aller ainsi sur le terrain macroniste, libéral ? C'est impensable !" Christophe Boucheix, secrétaire général de la CGT commerce du Puy-de-Dôme ne décolère pas. Ce mardi, il a appris que la veille, le conseil municipal de Thiers avait voté une délibération autorisant les commerces à ouvrir 8 dimanches en 2018. "Cela ferait de Thiers la ville du Puy-de-Dôme avec le plus grand nombre de dimanches autorisés !"

Selon le syndicat, ces ouvertures le dimanche créent des effets négatifs pour le commerce de proximité et pour la qualité de vie des salariés. *"On va se retrouver confrontés à une inégalité de traitement par rapport aux communes avoisinantes et on va arriver à une surenchère entre communes qui va aller à l'encontre des intérêts des salariés !"* Alors, 8 jours par an, ça ne passe pas.

A la mairie de Thiers, Abdel Meftah, premier adjoint chargé de l'économie et du commerce, voit les choses différemment. *"Ça n'est pas "3 dimanches de plus". C'est plus subtil et c'est dû aux changements apportés par la loi Macron."*

Pour l' élu, il s'agit avant tout de résoudre un problème arithmétique : *"Historiquement, sur Thiers, on a toujours accordé 5 dimanches, mais depuis la loi Macron, les ouvertures les jours fériés sont déduites de ce nombre. Comme les commerces ouvrent 3 jours fériés par an, on a placé le compteur à 8 pour qu'ils puissent conserver 5 dimanches autorisés."*

Sur un point, Abdel Meftah rejoint cependant la CGT : *"Si il y avait une réglementation nationale, il n'y aurait pas cette concurrence entre les territoires et ça serait beaucoup plus simple ! Mais en tant qu'élus, on a un devoir de responsabilité. On ne veut pas pénaliser notre bassin par rapport à d'autres comme celui de Clermont-Ferrand !"*



En attendant, la CGT Commerce réfléchit à des actions. *"Nous allons évaluer les conséquences pour les autres secteurs professionnels comme les transports. Dès la fin de cette semaine, nous allons lancer des appels à la grève, des appels au rassemblement auprès des salariés. Et nous allons demander une rencontre."*

Le syndicat veut aussi porter la question sur le terrain politique : *"Quand on dépasse 5 jours autorisés, il faut une délibération de la communauté de communes"* indique Christophe Boucheix. *"Nous allons donc intervenir auprès des différents élus au sein de l'intercommunalité pour faire invalider cette décision du maire."* L'ouverture des commerces le dimanche pourrait donc s'inviter dans un prochain conseil communautaire ...



Publié le 7 novembre 2017

Les avocats de Clermont-Ferrand inquiets pour l'avenir de la cour d'appel de Riom

Le bâtonnier de l'Ordre des avocats de Clermont-Ferrand Maud Vian a mis en garde, mardi 7 novembre, contre une éventuelle suppression de la cour d'appel de Riom (Puy-de-Dôme), dans la cadre de la réforme de la carte judiciaire.

Lors d'une conférence de presse, le bâtonnier de l'Ordre des avocats de Clermont-Ferrand Maud Vian a dénoncé "les conséquences désastreuses" que la suppression de la cour d'appel de Riom "pourrait engendrer pour les justiciables et le territoire auvergnat" si elle devait déménager à Lyon. *"Quand on habite à Aurillac, cela voudrait dire qu'on met plus de 4 heures de route aller, comme au retour. Il y a véritablement un risque de désertification judiciaire. Nous n'aurons plus d'instance à proximité des justiciables les plus démunis qui pourraient renoncer à faire valoir leurs droits pour des raisons économiques"*, a prévenu le bâtonnier.

"La justice, c'est le dernier rempart de la société démocratique. Et quand on ne le voit pas, ça se traduit dans les urnes par des votes extrêmes", souligne encore Me Vian. Pourtant, la cour d'appel de Riom, actuellement en cours de restructuration pour un montant de 5,5 millions d'euros, *"fonctionne correctement et rapidement"* avec une trentaine de magistrats. Elle a traité *"plus de 4.000 affaires en 2016"*, *"soit autant que la cour administrative d'appel de Lyon"* couvrant Auvergne-Rhône-Alpes, et 76 % des affaires le sont *"en moins d'un an"*, contre plusieurs années à Lyon, a fait valoir Maud Vian.

Les cours d'appel de Metz, Limoges, Nîmes, Pau et Chambéry sont également sur la sellette selon l'ordre des avocats clermontois. La Cour des comptes avait appelé en 2015 à *"poursuivre la réforme de la carte judiciaire"* entamée par l'ancienne Garde des sceaux Rachida Dati, et qui s'était traduite par des suppressions massives de tribunaux. La Cour avait en particulier recommandé que *"les ressorts de cour d'appel coïncident avec le périmètre d'une région"*.

Il y a aujourd'hui 30 cours d'appel en France métropolitaine, pour douze régions et une collectivité territoriale à statut particulier, la Corse.



LA MONTAGNE

Des agents de Gabriel-Montpied en grève pour manifester contre un changement d'organisation

Une réorganisation de deux services au sein du CHU Gabriel-Montpied de Clermont pour désengorger les urgences est à l'origine de la grève de soignants depuis le 19 octobre. La direction répond par la création de trois postes.

La colère gronde au troisième étage du CHU Gabriel-Montpied à Clermont-Ferrand.

Depuis le 19 octobre, deux services de soins, celui de chirurgie vasculaire B et l'un des services d'orthopédie, sont en grève. Pour mieux se préparer à l'afflux de patients avant l'hiver et éviter les éternelles images de couloirs engorgés de malades, la direction de l'hôpital a souhaité « réorganiser ses capacités pour améliorer la prise en charge des urgences ».

18 lits délocalisés dans un autre service

Pour cela, 18 lits du service de chirurgie vasculaire B (qui compte 28 lits, dont 10 pour les urgences digestives) vont être dédiés aux urgences dès ce lundi. Les patients atteints de pathologies vasculaires, placés dans ces lits pour des opérations programmées, seront relogés au sein du service d'orthopédie, qui perd donc quelques lits. « Il n'y a pas de perte d'activités, trois postes d'aides soignantes vont même être créés », assure la directrice du site, Agnès Savale. Mais ces trois postes sont bien loin de satisfaire les équipes de soignants. Ils réclament entre autres « deux infirmières supplémentaires, des brancardiers propres au service et un agent de service hospitalier en plus ».

D'après le syndicat Force ouvrière (FO), la charge en soin va augmenter à effectif constant. « Ces agents hospitaliers ne sont pas formés à accueillir des urgences, on va mélanger deux services aux pathologies différentes », regrette Marie-Claude Villemain, du syndicat FO. Une vingtaine de personnes sont concernées par cette reconfiguration.

« On doit avoir un outil adapté à notre mission de service public »

La prise en charge des patients reste assurée pendant la grève puisque les agents sont assignés (il y a un effectif minimum de sécurité). Agnès Savale affirme « comprendre l'inquiétude des salariés » mais assure que la demande de « 20 postes supplémentaires est complètement irréaliste ». « On doit avoir un outil adapté à notre mission de service public et accueillir les gens dignement, dans des lits », pointe-elle. La grève devrait se poursuivre durant les prochains jours.



LA MONTAGNE

Publié le 8 novembre 2017

La gestion de la RTT inquiète le personnel de l'établissement

La direction de l'établissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (Ephad) de Cusset veut revenir sur le principe des 20 RTT, ce qui suscite de vives réactions au sein du personnel. Le CHSCT se prononcera le 17 novembre.

Malaise à l'Ehpad où la remise en cause des principes de l'organisation du temps de travail adoptée en 2002 lors du passage aux 35 heures est vivement contestée par les personnels de l'établissement.

À l'époque, le choix avait été fait de maintenir l'horaire quotidien à 8 heures de travail et ainsi de dégager 20 journées de congés supplémentaires par an.

La direction évoque des contraintes budgétaires

Dans la proposition faite par la direction de l'Ehpad lors du CHSCT du 29 septembre, quatorze journées de RTT seraient déduites du temps de travail quotidien pour une durée du service journalier qui passerait de 8 à 7 h 15.

Pour Angélique Himbert, secrétaire adjointe de la CGT et secrétaire du CHSCT, cette modification entraînerait une dégradation des conditions de travail des personnels, qui devraient assurer les mêmes tâches en moins de temps, et du service rendu aux résidents.

Elle s'inquiète notamment « des risques d'erreur que comporterait la réduction du temps pour la transmission des consignes entre les équipes du matin et du soir ».

Les personnels ont demandé la tenue d'un CHSCT extraordinaire, qui a été fixé au 17 novembre. D'ici là, les personnels se mobilisent. Différentes actions ont été prévues pour alerter le public. Une pétition en interne a d'ores et déjà reçu le soutien de 160 agents et 590 signatures ont été recueillies, samedi, sur le marché.

Du côté de la direction, l'on indique que rien n'est décidé. C'est le CHSCT du 17 novembre qui se prononcera. Le directeur, Jean-Marc Deschamps, précise que les mesures ne prendront effet qu'en février 2018. « Les contraintes budgétaires nous obligent à revenir sur le principe des 20 RTT. Le remplacement des 120 personnels qui en bénéficient constitue un coût important. La nouvelle organisation proposée vise à ne pas pénaliser les résidents. La réduction du temps de service journalier ne portera que sur les temps de chevauchement. Les périodes où l'on mobilise le plus de moyens, le matin et le soir, ne seront pas affectées par ces dispositions »



La Commission Presse vous remercie

LAVAUX Cécile (Présidente)

COMPAROT Laura (Vice-Présidente)

BOUQUARD Paul

GAYOU Sophie

HADDAD Sonia

MATTOT Florence

PAIE Vaïana

Retrouvez-nous sur horizonsoical.fr

