



## Un problème de paternité pour les retours de maternité... Entre autres infos locales.

Union syndicale  
**Solidaires**

*C'est celui qui dit qui fait !*

Il est temps pour nous, en cette fin d'année 2012, de faire un bilan sur notre action bien sûr, mais également sur notre communication destinée à chacun d'entre vous.

Fin 2011 nous avons collectivement décidé, dans la section, de mettre un bémol sur le contenu et le ton de nos tracts. Il nous semblait que d'une part les relations intersyndicales s'amélioreraient, pour le plus grand soulagement de tous, et que d'autre part on sentait une volonté sincère de la part de la DRH de parler enfin concrètement du travail et de ses conséquences sur notre santé. Pour être complètement transparents, nous étions aussi un peu fatigués d'être en permanence dans l'adversité générale, notamment en CHSCT.

En clair nous avons fait confiance et donné un peu de temps au temps.

Force est de constater aujourd'hui que cette confiance n'était pas vraiment bien placée et, avec le recul et à notre décharge, nous avons été bien naïfs. Certes nous avons depuis changé d'interlocuteurs avec un nouveau casting au directoire. Mais ceci n'explique pas tout.

Nous avons pris connaissance, avec 10 mois de retard et avec effarement du Plan de prévention des risques 2012. N'épiloguons pas là-dessus, vous trouverez dans ce tract notre déclaration syndicale au CHSCT du 6 décembre prochain. Toutes les maigres avancées qui avaient permis de mettre en évidence une partie de la réalité du travail au quotidien ont disparu. Tout le travail important fait par les élus Sud lors de l'enquête sur les postes d'accueil a été occulté.

**Alors disons le tout net, ce directoire là nous mène en bateau et n'a que faire de la santé au travail de ses salariés !**

Mais ne s'en prendre qu'au directoire serait injuste. Une large responsabilité incombe au COS et principalement à sa présidente. Entièrement occupée à se gaver, elle et la troupe de sbires qui lui sont inféodés, elle est à des années-lumière de la vraie vie en CELDA. Doubler ses reve-

c'est effectivement une belle manière de passer à la caisse et d'amasser de l'épargne.

Elle pourrait être à l'initiative d'une feuille de route « condition de travail » si elle le souhaitait. Mais visiblement ça ne fait pas partie de ses sujets de préoccupation.

### Qui fait quoi, et comment ?

Vous êtes depuis quelques jours abreuvés de communications syndicales, locales ou nationales, où chacun essaie de s'attribuer la paternité de telle ou telle action, ou telle ou telle victoire. Il va bien falloir vous y habituer, car en CELDA, 2013 est une année électorale (DP et CE en novembre). La campagne est en train d'être lancée et donne un signe peu rassurant sur ce qu'elle va générer d'échanges épistolaires.

Il nous paraît important quand même de remettre les choses à leur place dans cet embrouillamini d'informations, quelquefois contradictoires :

**La prime de retour à l'emploi suite à congé de maternité :** Vous trouverez ci-joint le mail que nous avons envoyé à la direction et aux autres OS lors de la NAO de l'an dernier pour leur soumettre le cas de ses salariées. Ce fut ensuite un débat collectif et effectivement, sur ce sujet, personne n'a été contraint à aller en justice pour faire appliquer le droit.



**Saint Etienne, le 1er décembre 2012**

**La St Valentin après la NAO 2012**

**Le temps partiel et la proratisation des primes :** Initiée à l'origine par un militant du SU de Nice pour son cas personnel, cette démarche juridique a été ensuite reprise nationalement par Sud et le SU. Elle a abouti et continue à aboutir à des rattrapages de salaire pour les salariés concernés qui ont souhaité agir.

**Les bulletins de salaire et le rattrapage de RGG et de 13<sup>ème</sup> mois :** C'est à l'origine une victoire juridique de Sud en 2008, sur la refonte des bulletins de salaire, qui conduit aujourd'hui des milliers de collègues, à mener des actions prud'homales avec l'assistance de Sud et de certaines sections du SU.

**Le benchmark en CERA :** C'est une décision historique du TGI de Lyon, qui pour la première fois fait ingérence dans une organisation malsaine du travail pour interdire à la CERA de comparer entre eux des individus et des groupes d'individus ! Oui oui Mr Continsouza et consorts, vous avez bien lu et vous êtes hors la loi, avec toutes les conséquences que ça peut avoir pour vous et surtout pour votre employeur ! Cette action a été menée à Lyon par le seul syndicat Sud qui s'est retrouvé seul après que toutes les autres OS de la CERA aient refusé leur proposition d'action intersyndicale.

**L'accord national sur les conditions de travail :** Ces négociations datent de 2009 et n'ont abouti à ce jour qu'à un document qui rappelle, en les minimisant, les obligations prévues déjà par le Code du Travail. Il n'est pas contraignant pour les directions et ne s'attaque pas aux vrais problèmes du travail. Toutes les autres OS l'ont signé. Sud est le seul syndicat à avoir proposé concrètement un cahier de revendication pour changer la nature et le sens de notre travail. Ce document n'a même pas été évoqué en CPN.

### **La réalité est celle-ci, authentique et vérifiable.**

Alors nous allons reprendre notre communication et surtout notre action militante naturelle. Nous ne nous trompons pas de cible. Nos interlocuteurs, ce sont d'abord vous, grâce à qui la CELDA est encore prospère et c'est en priorité aux salariés que la reconnaissance salariale doit être adressée, et pas à des rond-de-cuir aussi nantis qu'inopérants. Ce sont ensuite les directions qui ne pratiquent que l'information descendante, simples amplificateurs d'une politique de distribution et de management catastrophique.

**Il y a bien sûr enfin l'opportunité d'actions intersyndicales. Nous y sommes attentifs, même si nos dernières démarches en ce sens au niveau national n'ont pas eu d'échos. Nous savons bien quand même que le secret de la réussite d'une revendication, c'est d'être portée par le plus grand nombre.**

**Extrait du mail envoyé par Sud à la direction et aux autres OS lors de la NAO 2011 :**

>

> Enfin, concernant les femmes enceintes, l'application de l'article L1225-26 du code du travail qui stipule :

> "En l'absence d'accord collectif de branche ou d'entreprise déterminant des garanties d'évolution de la rémunération des salariées pendant le congé de maternité et à la suite de ce congé au moins aussi favorables que celles mentionnées dans le présent article, cette rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, est majorée, à la suite de ce congé, des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise".

>

>Syndicat SUD BP CE LDA.