

« Si tu te bas, tu as une chance de gagner, sinon, tu as déjà perdu »

L'Unité Economique et Sociale de LA HONTE

Cela faisait 20 ans que l'UES FORCLUM existait, pour normalement défendre les intérêts des salariés...

Pourtant aucune action juridique n'a été menée pour faire appliquer partout les accords du SERCE ???

Il aura fallut 10 ans pour découvrir pourquoi la direction avec certains élus, y trouvaient un si grand intérêt.

Tout d'abord, cette UES permettait de décentraliser les négociations d'établissement en les éloignant des salariés, les décisions étaient prises au niveau national et non plus local, sans respecter l'avis des représentants du personnel locaux, qui sont plus prêt des intérêts et souhaits des salariés.

Exemple :

En IDF, il y avait plus de douze établissement de plus de 50 salariés, donc il y avait autant de comité d'établissement avec des élus proches des salariés, autant de délégué du personnel et presque autant de CHSCT avec plus de membre pour s'assurer du respect des conditions de travail.

Après les accords nationaux de 2008, il ne restait plus qu'1 Comité d'établissement, avec une seule majorité syndicale, diminuant ainsi le nombre de représentant du personnel et permettant ainsi de filtrer l'accès aux informations des représentants du personnel actifs et favorisant cette organisation syndicale en lui permettant d'être majoritaire.

Les périmètres de CHSCT étaient élargis, diminuant le nombre de représentant au CHSCT, et de ce fait rendant presque impossible la défense des conditions de travail du personnel.

Vous aurez certainement constaté, que nombreux sont les CHSCT d'une majorité syndicale bien connu, qui ont rendu un avis sur le projet de restructuration par métier, sans avoir les informations et connaître les impacts de celui-ci sur la vie professionnel et familiale du personnel...

Nombreux, sont les salariés contraints de démissionner, d'accepter une rupture conventionnel au rabais, ou d'accepter que leur temps de trajet soit multiplié par 4, atteignant pour certains plus de 4 h de trajet par jour, impliquant de supprimer des activités personnel et avoir des frais de garde de leurs enfants supplémentaire.

Y a-t-il eu par les organisations syndicales majoritaires historiques un appel à la grève ?

NON

Pourtant, la mobilisation et la solidarité auraient pu et dû, empêcher cela.

Nous vivons dans une époque où se mélangent, peur et égoïsme, nous ne devons plus accepter que nos collègues de travail soient contraints et forcés de partir. Nous devons changer nos attitudes, ne plus détourner nos regards des difficultés de nos collègues de travail et être unis et solidaires, car demain ce sera peut-être notre tour...

Ne soyons pas résigné(e)s, ensemble tout est possible !!!

- En 2008 certains élus d'une majorité ont parcouru toute la France pour vendre les mérites de la mutuel FORCLUM, en omettant de dire que le personnel qui bénéficiait déjà d'une mutuelle d'entreprise de leur conjoint pouvait y rester, le seul but était de remplir les caisses de cette mutuel, où des élus de cette majorité sont Administrateur. Or, nombreux sont les salariés qui cotisent à la fois à la mutuelle de leur conjoint parce qu'il la préfère et à qui ont été obligés de souscrire à la mutuel Forclum.

A l'époque tous les élus de toutes les majorités syndicales ont votés pour la mutuel Forclum, sans connaître les intérêts personnels de certains.

D'autres Comités d'établissement avaient choisis la mutuel PRO BTP, ce qui signifiait finalement qu'il y avait un autre choix de mutuel, on nous avait donc mentis sur l'obligation de souscription à la mutuel Forclum.

- Le CCE a choisi de faire du tourisme sociale avec l'argent des salariés, mais à qui bénéficie vraiment ces centres, qui a les moyens de partir régulièrement en vacances ???

Là encore, des élus d'une majorité syndicale sont Administrateur, qu'ils avantagent en retirent-ils ????

- Le code du travail précise que dès qu'il y a 50 salariés il doit y avoir un Comité d'établissement, et donc un budget d'œuvre sociale. (**Art L2321-1, L2323-83, L2323-86 code du travail**)

Les élus de la majorité vous mentent lorsqu'ils vous disent qu'il n'y aura plus d'œuvre sociale (jouet, chèques vacances, cinéma, théâtre, voyages, etc...), leur seul but est qu'ils ne se retrouvent pas seuls lorsqu'ils organisent une manifestation, **pour eux**.

- Un accord national a été signé par les organisations syndicales historiques, pour obtenir un 13^{ème} mois, ne vous inquiétez pas la direction n'y touchera pas puisque cet accord lui permet de tromper le personnel en leur faisant croire que c'est un vrai 13^{ème} mois :

Explications : dans les Travaux Publics, les salaires sont annualisés donc les minima sociaux aussi

Prenons un ouvrier N2P2 coefficient 140 qui sur 13 mois toucherait 22190€ annuel c'est-à-dire le minima annuel 2013 pour cet échelon

Calculons son **taux horaire** :

$22000/13.3/151.67 = \text{ salaire annuel / Nombre de mois et 30\% CP / heures mensuelles} = 11,00€$

Et s'il était payé sur **12 mois** seulement :

$22191 / 12.3 / 151.67 = 11.89€$ Son **taux horaire** serait donc par obligation **supérieur**, il gagnerait donc plus en heures supplémentaires, pour les congés payés, pour l'intéressement et participation puisque les heures supp rentrent dans le calcul, pour la retraite et pour le chômage...)
Alors si vous avez compris, vous savez qu'ils vous ont mentis et trahis....

Alors pour ne pas perdre une journée de travail pour rien, ou plutôt pour eux,

REFLECHISSEZ ET PESEZ LE VRAI DU FAUX...

Par contre, si vous en avez assez de voir vos conditions de travail se dégrader que les pressions, sont insupportables sans réaction de vos représentants, intéressez-vous un peu plus aux institutions représentatives du personnel (CE, DP, CHSCT)
Réfléchissez la prochaine fois que vous voterez, soyez solidaires les uns des autres, et si vous êtes plus courageux venez nous voir...

Bon courage à tous et toutes en ces temps difficiles,

Vos dévoués militants **Solidaires Unitaires Démocratique**