



La CGT et les TPE

Dossier pages 7 à 10



**Un début d'année
fort agité**

Pages 4 et 5



**Zoom sur
Mobil'Hautes-Alpes**

Pages 12 et 13

Militants - Adhérents

— entre —

VOUS

— et —

NOUS

un lien

indissociable



partenariat@macif.fr



Essentiel pour moi

MACIF ; MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE. Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances. Siège social : 2 et 4 rue de Pied de Fond 79000 Niort. Inscrite au registre des démarcheurs bancaires et financiers sous le n°2103371860HQ. Intermédiaire en opérations de banque pour le compte exclusif de Socram Banque.

EDITO

SOMMAIRE

3. Edito.

Ça bouge !

4 et 5. Un début d'année fort agité.

6. Actions en faveur des saisonniers.

11. Retraités ; les vessies et les lanternes du PLFSS.

12 et 13. Mobil'Hautes-Alpes, zoom sur une démarche qui dérange

Dossier : La CGT et les Très Petites Entreprises

7 et 10. Quand la CGT défend les salariés des TPE

8 et 9. Les TPE en image

Vie syndicale

15. Quatre questions à Laurence.

Ça discute

14. Orange.

15. Fiche de lecture.

Affiche

16. Mobil'Hautes-Alpes

Au moment où le gouvernement n'est plus capable d'apporter une réponse sécurisante face à la pandémie, il se veut rassurant en apportant une proposition de «loi sécurité globale».

Il n'apporte rien sur la notion de sécurité d'intérêt général qui passerait par une réponse aux préoccupations des Français sur le pouvoir d'achat, la sécurisation des emplois, la protection sociale... Au contraire, il mise tout sur la sûreté de l'Etat face à des citoyens qui lui porteraient atteinte. Bel exercice de manipulation !

Nous nageons en plein délire !

La crise a mis en lumière les dégâts des politiques libérales et anti sociales sur le bien-être de tous. Les hôpitaux sont à l'agonie, l'éducation nationale est démunie, les services publics meurtris et tout le système de protection sociale pourrait être anéanti.

Face à cette crise sociale, le gouvernement surfe sur la crise sanitaire et la peur. Il sécurise à sa façon en légiférant et en condamnant les contestataires, mettant dans le même panier les terroristes, les opposants, les syndicalistes, les journalistes... L'autorité devient la règle et l'arme du pouvoir.

L'autorité devient la règle et l'arme du pouvoir.

La loi sécurité globale vise à soumettre, contrôler, identifier, surveiller. Elle n'est de sécurité que pour leurs intérêts.

En résumé, il y a le feu en France et le gouvernement veut le maîtriser en augmentant le son de l'alarme pour étouffer les cris.

Dans la période, il est donc indispensable de garder le contact avec notre organisation et d'échanger entre militants. Nous devons provoquer des moments de discussion dans nos entreprises, dans notre entourage, nous devons rester visibles et force de propositions. Seul le débat nous conduira à construire des alternatives à la résignation car être isolé c'est être vulnérable, nous préférons lutter ensemble !

C'est pour cela que la CGT met des outils de communication à disposition des syndiqué-es et répondra toujours à vos sollicitations.

Philippe Assaiante
Secrétaire Départemental

Retrouvez nous également sur le web et les réseaux sociaux !



Revue trimestrielle de l'Union

Départementale CGT
des Hautes-Alpes

N° 154 - février 2021

3 rue David Martin 05000 Gap

Tel : 04 92 51 40 06 / 06 65 04 09 54

E-mail : alpestravail@orange.fr

Directeur - Gérard FREY

CCP n°1122 S 05613 du 14/09/2017

ISSN 2256-9162



Imprimé par
à l'atelier
33 boulevard de la libération
05000 Gap

Un début d'année fort agité...

FINANCES PUBLIQUES

A l'annonce de la **visite du ministre à Gap**, les organisations syndicales ont provoqué **une manifestation** devant le Conseil Départemental pour **GARDER LES TRESORERIES RURALES !**

Cela fait des années que la CGT dénonce l'appauvrissement et l'éloignement progressif des services publics dans notre territoire Haut-Alpin.

A force de réduction des moyens et des effectifs, de la fermeture progressive des structures et de la réduction des horaires d'ouverture des guichets, le citoyen se retrouve dans la difficulté, voire l'impossibilité de faire valoir ses droits.

La dématérialisation des procédures, sans alternative, loin de simplifier les démarches administratives, entraîne isolement et exaspération des usagers les plus faibles.

La réforme DARMANIN révélée à l'été 2019 a été réactivée dans le Nord du Département.

Au 1er Janvier dernier :

- **suppression de la trésorerie de L'Argentière transférée à Briançon,**
- **suppression du service des impôts des entreprises de Briançon transféré à Embrun,**
- **suppression du service des impôts des particuliers d'Embrun transféré à Briançon.**

Elle se poursuit avec :

- **au 01/01/2022 : la suppression des trésoreries de GUILLESTRE, SAINT BONNET et SAINT JEAN,**
- **au 01/01/2023 : la suppression des trésoreries de TALLARD et VEYNES,**
- **au 01/01/2024 : la suppression de la trésorerie de LARAGNE.**

L'Etat se déleste encore un peu plus de ses missions traditionnelles.

Nous défendons des services des Finances Publiques de proximité garantissant l'égalité d'accès des citoyens au Service Public ainsi que la bonne tenue des comptes publics. Nous sommes attachés à notre territoire et ne souhaitons pas le voir se désertifier par la perte des services publics.

M. DUSSOPT se présente dans les Hautes-Alpes pour **signer la charte du nouveau réseau départemental des Finances Publiques** qui acte le démantèlement de nos services et donc la suppression entre autres des trésoreries de proximité. Une délégation des organisations syndicales de notre administration a été reçue par une conseillère du ministre.

Les personnels lui ont fait savoir que cette réforme ne leur plaît pas.

Antoine Desein

CHEMINOTS

PLUS QUE JAMAIS MOBILISE CONTRE L'OUVERTURE A LA CONCURRENCE EN PACA !

Les cheminots mobilisés le 28 janvier 2021 à Marseille devant leur responsable régional



Qui va en faire les frais ? Qui va payer pour les profits des groupes privés ? L'expérience désastreuse est partout la même, en Italie, en Grande-Bretagne ou ailleurs :

Les usagers, aussi bien avec l'augmentation des tarifs, qu'avec la stigmatisation sociale, qui privilégiera les « clients » les plus rentables. La sécurité sera également considérée comme une charge... En Grande-Bretagne, la désorganisation du réseau est telle que la renationalisation est à l'ordre du jour.

Les cheminots, menacés dans leurs conditions de travail et de rémunération, mis en concurrence les uns contre les autres. Il est même question de livrer les dépôts d'entretien du matériel à la concurrence, au moins offrant, par appel d'offres.

Les contribuables régionaux, sur leurs impôts.

LA CONCURRENCE CE N'EST PAS LA SOLUTION : C'EST LE PROBLEME !

Julien Bouillé



...qui se confirme en interprofessionnel

La loi liberticide «sécurité globale»

Les 16 et 30 janvier des rassemblements à Gap ont dénoncé cette loi qui, au delà des dispositions relatives à la liberté de la presse, est très inquiétante. La majorité gouvernementale veut rendre **notre société «sécuritaire»**.

Les pouvoirs donnés à la police municipale sont une privatisation à peine déguisée des missions régaliennes.

Le renforcement du secteur de la sécurité privée ne fait que confirmer nos craintes.

La généralisation des outils technologiques de surveillance de masse est une menace lourde contre la vie privée.

La protection des forces de l'ordre s'attaque directement à la liberté de la presse.

MINES ENERGIE

HERCULE coupe EDF en morceaux

Les personnels d'EDF se battent contre le projet **HERCULE** qui prévoit de créer :

- **EDF bleu**, entreprise **publique** pour les centrales nucléaires,
- **EDF vert**, entreprise **privée** cotée en bourse pour la distribution (actuel ENEDIS) et les énergies renouvelables,
- **EDF Azur**, entreprise chargée des barrages électriques ouverts à la **concurrence**.

Ce projet est purement financier !

Il s'agit de

- Vendre au secteur privé les activités les plus rentables,
- Garder publiques les activités nécessitant les plus gros investissements.

Et tout cela **sans aucune concertation** et dans le plus grand silence médiatique.

Les héros essentiels de 2020 se donnent rendez-vous le 21 janvier.

Les personnels de la santé n'ont pas besoin de médailles mais de moyens pour travailler humainement et vivre dignement.

- création de lits dans les hôpitaux, places supplémentaires pour les personnes en situation de handicap, la protection de l'enfance et la psychiatrie,
- Embauches massives dans tous les secteurs de la santé,
- Reconnaissance de l'utilité sociale de tous les métiers du secteur,
- Augmentation des salaires



Forum social et revendicatif

Le quatre février plus de cent personnes ont assisté au Forum Social et Revendicatif réuni à l'appel de la CGT, de la FSU, de Solidaires, pour :

- L'arrêt des plans de suppressions d'emplois et des licenciements,
- La revalorisation des salaires, minimas sociaux et pensions de retraites,
- Des aides publiques uniquement pour le maintien et la création d'emploi, pour le développement de filières industrielles et soucieuses de l'environnement,
- La suppression des dividendes versées aux actionnaires en 2020 pour les réinjecter dans le social, l'économie et l'environnement,
- Le développement des services publics, avec la création massive d'emplois dans les secteurs en difficultés (santé, enseignement,...)
- La réduction du temps de travail,
- L'abrogation de la réforme de l'assurance chômage,
- La fin du pillage de la Sécurité Sociale pour qu'elle puisse protéger à 100% contre les aléas de la vie,
- Le retrait définitif de la réforme des retraites pour un système garantissant un départ à la retraite à 60 ans à taux plein,
- La revalorisation des accords professionnels pour les carrières dans les secteurs dits essentiels et très exposés (médico-social, éducation, commerce ...).





Actions de la CGT des Hautes-Alpes envers le milieu saisonnier et les acteurs de la saisonnalité

Vu les annonces gouvernementales du début de l'automne qui n'auguraient rien de favorable pour les milliers de salariés saisonniers et les salariés des emplois induits des stations de sports d'hiver, la **CGT Saisonniers et Remontées Mécaniques et Services des Pistes (RMSP)** du 05 a demandé au gouvernement à la mi-novembre :

- L'**ouverture des stations de ski** et des commerces, vu les subventions publiques allouées (100 millions d'€ versés aux stations de ski des Alpes du sud depuis 2017 utilisés en partie en développement de la neige à canon et... **aucune amélioration des conditions de vie et de travail** des salariés...).
- La **reconduction immédiate des contrats saisonniers** avec effet rétroactif parce que la reconduction des contrats, attendue depuis une vingtaine d'années pour sécuriser les parcours des multi-professionnels n'est toujours pas au rendez-vous. «*La reconduction des contrats est dans les couloirs du ministère*» nous avait pourtant dit notre Secrétaire d'Etat à la ruralité M. Joël Giraud...
- L'obligation des employeurs à mettre l'**activité partielle** en place pour leur salarié-e-s,
- Le respect de la **loi montagne** en particulier pour le logement des saisonniers ...

Le 27 novembre 2020 un courrier faisant état de la situation dramatique qui se profilait pour l'ensemble des saisonniers (salariés, indépendants) de notre département a été adressé au Secrétaire d'Etat à la ruralité, à la députée Claire Bouchet et au Ministre des transports.

Les **mouvements de contestation** auxquels la **CGT Saisonniers et RMSP** du 05 a pris activement part se succédant, le 30 novembre 2020, un Communiqué de Presse a été émis par le Ministère du travail concernant la mise en activité partielle dont voici les détails :

Les saisonniers sont éligibles au bénéfice de l'Activité partielle, selon l'instruction de la DGEFP du 10 décembre 2020 relative à la fermeture des remontées mécaniques des stations de sports d'hiver. Sont concernés tous les saisonniers employés sur le périmètre des stations de ski, quel que soit leur secteur d'activité :

- *Salarié-e-s ayant une promesse d'embauche formalisée ou un contrat conclu avant le 1^{er} décembre 2020.*
- *Pour les embauches ou promesses d'embauche postérieures au 1^{er} décembre 2020 les salariés qui avaient déjà été embauchés lors de la saison d'hiver 2019-2020, même en cas de contrat de travail ou de promesse d'embauche postérieurs à la date du 1^{er} décembre, si :*
 - *le contrat de travail est formé,*
 - *le salarié bénéficie d'une clause de reconduction de plein droit dans un accord collectif (art L.1244-2 du code du travail) ou dans le précédent contrat de travail.*

La date de démarrage de l'indemnisation d'activité partielle est la date contractuelle d'embauche, figurant dans le contrat de travail ou dans la promesse d'embauche.

L'employeur doit effectuer sa demande dans un délai en principe de 30 jours après mise en activité partielle des salariés.

Ces dispositions concernant la mise en place de l'activité partielle n'ont pas satisfait la CGT

Environ **50 000 saisonniers ne rentrent pas dans le dispositif** et, avec les emplois induits, cela représente beaucoup plus... d'autant que certaines promesses d'embauche comportaient des clauses de restriction covid ce que nous avons dénoncé et fait annuler...

Le 15 décembre 2020 une action concomitante avec la CGT Santé et Action sociale et les oubliés du Ségur de la santé a été organisée pour tenter de faire ouvrir les RMSP puisque le gouvernement mentait sur les chiffres de surcharge des hôpitaux par les blessés du ski alors que l'ARS continue de dégrader les conditions de travail des soignants en fermant des lits et en n'embauchant pas de personnel...

Les délégations CSE CGT des RMSP du 05 ont réussi à faire prendre en compte en activité partielle tous les contrats courts aux RMSP (Vars / Risoul / Serre-Chevalier-Vallées / Mont-Genèvre / Réallon / Les Orres) Bravo à toutes et tous !

Les RMSP embauchent environ 20 000 salariés dans les massifs montagneux en hiver en France Avec leur fermeture, les délégations CSE sont à la peine pour les Négociations Annuelles Obligatoires...

Une banderole CGT a été posée à St Clément sur la route avec un télésiège vide et les mentions : **Stations fermées = Vallées en danger Tous concernés !**

La CGT Saisonniers et RMSP du 05 a fait du cas par cas pour la mise en activité partielle. L'ancienneté du saisonnier est à prendre en compte et la mise en place de l'activité partielle peut être négociée avec l'employeur. Elle a obtenu de l'**inspection du travail** qu'elle remette en place les cabinets comptables qui avaient dissuadés les employeurs de mettre leurs salarié-e-s saisonnier-e-s en activité partielle avec des prétextes fallacieux...

Le milieu saisonnier c'est 2 millions de salariés en France dont la plus grande partie est embauchée dans le commerce et l'agro-alimentaire...

Le retrait de la réforme du chômage, la reconduction des contrats après une saison concluante, le respect des conventions collectives, du droit à la formation, de l'ancienneté, et des rémunérations décentes dont la prime de précarité, sont encore et toujours des revendications à l'ordre du jour pour l'ensemble du monde saisonnier et ses acteurs et le **NSTS Nouveau Statut du Travail Salarié en ligne de mire** pour l'avenir !

Noémie MENALDO et Isabelle LAURENT



Quand la CGT défend les salariés des TPE



86% des entreprises des Hautes-Alpes ont moins de 11 salariés, ce sont les Très petites Entreprises. Pour mieux comprendre ce que la CGT apporte aux salariés des TPE, nous avons demandé l'avis de nos camarades du secteur Droit Liberté et Assistance Juridique.

Quelles sont les personnes reçues par la CGT ?

Les activités concernées dans notre département sont très diverses. Cependant on trouve principalement les commerces, le médical et paramédical, les hôtels-restaurants, les services d'aide à la personne.

Quelles sont les premières questions posées ?

Il est souvent difficile de cerner les demandes, il faut même aller chercher la question non exprimée, cachée en arrière plan.

Les soucis tournent autour d'une ambiance dégradée, de paie partiellement ou totalement non versée, d'heures supplémentaires non payées, de harcèlement professionnel voire personnel, de congés payés refusés, de bulletin de salaire et fiche pour Pole Emploi non fournis...

Quand ils sont au bout du rouleau, les salariés veulent la plupart du temps quitter l'entreprise dans de bonnes conditions.

Dans quel état d'esprit sont-ils ?

On est dans un monde salarial non protégé, sans collectif personnel, sans collectif professionnel même parfois.

Pour autant, les rapports sont très personnalisés et quand le dialogue est compromis, il n'y a aucun médiateur possible. L'absence de culture syndicale ne facilite pas les choses.

Le mal être est le résultat de chocs de personnalités au sein d'un rapport économique défavorable, et de conflits plus ou moins larvés.

Quand, en plus, ce sont des personnes seules, particulièrement des femmes seules avec des enfants, paniquées par le chômage, cela se complique.

Les salariés sont complètement démunis dans un face à face délétaire.

Très honnêtement, il arrive, à la marge, que certains salariés ne soient pas bien clairs et que leurs demandes soient irrecevables.

Qu'en est-il du comportement des employeurs.

On rencontre le pire et le meilleur.

Les employeurs ne sont pas tous incorrects. Ils peuvent avoir à supporter des contradictions difficiles à surmonter ; pour autant les intérêts de classe sont bel et bien présents.

Les plus en contradiction sont les responsables des entreprises franchisées qui sont pieds et poings liés à l'entreprise «mère», contradiction entre leurs obligations d'employeur et leur subordination à la chaîne qui les «emploie».

Quelles sont les attentes des salariés ?

Généralement, ils ne savent pas très bien ce que nous pouvons faire. La méconnaissance de leurs droits et de l'apport syndical est impressionnante.

Certains pensent que l'on peut rentrer dans les entreprises, surtout si l'inspection du travail les envoie vers les syndicats et/ou qu'ils viennent chez nous par hasard.

Beaucoup n'ont pas anticipé la résolution de leurs soucis et arrivent chez nous trop tard.

Que peut apporter la CGT dans de telles conditions ?

La CGT, grâce à nos camarades investis dans les conseils juridiques (accueil juridique, conseillers du salarié, conseillers prud'homme) apporte en premier lieu une aide basique.

Face à ce qui peut aller jusqu'à la souffrance au travail, il s'agit d'écouter en premier lieu.

Puis, il faut les faire parler autant que c'est possible. Cela nécessite beaucoup de psychologie.

Suite page 10



IMPORTANT

QUI PEUT VOTER ?
Je vote si :



J'étais salarié.e en CDI, CDD ou contrat d'apprentissage dans une entreprise de **moins de 11 salarié.e.s** ou employé.e à domicile en décembre 2019

QUELS MÉTIERS SONT CONCERNÉS ?

Employé.e.s de cinéma, de bibliothèque, de théâtre...



Secrétaires administratives, médicales, réceptionnistes...



Salarié.e.s des TPE du bâtiment



Assistantes maternelles et salarié.e.s du particulier employeur



Vendeur.se.s de commerce, boulangier.e.s, boucher.e.s, libraires, serveur.se.s de café / restaurant...



02

J'ai 16 ans révolus au 22 mars 2021

03

Quelle que soit ma nationalité



COMMENT VOTER ?

> Dès le 6 janvier, j'accède à mon espace électeur

Je reçois mes identifiants par courrier et me connecte sur election-tpe.travail.gouv.fr

Je vérifie mes informations et je m'inscris à l'alerte pour être prévenu de l'ouverture du vote.

> Du 22 mars au 4 avril, je vote !

En mars je reçois un nouveau courrier avec mes identifiants de vote.

Je vote sur internet en me connectant sur le site ou par courrier.

Coiffeur.se.s, esthéticien.ne.s,
animateur.trice.s sportifs...

Garagistes, carrossiers,
chauffeurs...

Retrouvez tous les détails sur les élections
dans votre Alpes Travail du trimestre dernier.



L'UD et les UL mettent leurs locaux à dispo
pour permettre aux salarié.e.s de voter !

Quand la CGT défend les salariés des TPE (suite)

A partir de ces constats, il est possible de leur donner des outils.

Quand ils sont convaincus que l'on peut leur apporter de l'aide, un accompagnement devient possible.

Et surtout, il ne faut jamais faire à leur place !

Quelles sont les solutions apportées ?

Elles sont multiples :

- Informer les salariés sur leurs droits et les situations particulières comme, par exemple, les situations de rachat d'entreprise,
- Contrôler qu'ils ont bénéficié de tous leurs droits,
- Accompagner, quand c'est possible, le salarié lors des entretiens préalables au licenciement,
- Aider à gérer les ruptures conventionnelles. A ce propos on sait que la CGT est très défavorable à cette procédure qui permet à l'employeur de se séparer du salarié à bas prix. Or depuis quelques temps ce sont les patrons qui refusent les ruptures.
- Jouer le rôle de modérateur auprès de l'employeur quand la relation peut être sauvée (erreur de jeunesse, malentendus, maladresses,...)
- Eviter, si le salarié le demande, de passer par le tribunal des prud'hommes,
- En fin de course, assurer, quand nous en avons les moyens, la défense prud'homale.
- Globalement, montrer que, si on ne lâche pas, on peut obtenir des résultats, c'est donner de la force, de la solidité aux salariés.

En conclusion

En ces périodes où la DIRECCTE est de moins en moins disponible, la CGT assure la mission de service public que les institutions abandonnent petit à petit.

Nous ne sommes pas des avocats, nous offrons une écoute différente, dans la confiance, pour informer, accompagner et défendre les salariés de notre département.

*Propos des camarades du DLAJ recueillis par
Gérard FREY*

Tout le monde peut mener la campagne CGT
Le rôle de chaque adhérent de la CGT dans cette élection est simple : tout le monde connaît ou croise des salariés de TPE, quand on va faire ses courses chez le boucher ou le boulanger, dans sa famille, dans ses relations... **Si chaque syndiqué convainc une ou deux personnes de voter et de voter CGT**, cela fera un très beau score, presque 1,5 million de voix. Ce chiffre est important, mais pas démesuré, rapporté au nombre de syndiqués. Tout le monde a la possibilité de mener la campagne CGT.

Philippe Martinez le 13 janv. 2021

«Choses vécues» : du meilleur au pire !

De la réintégration d'un salarié ayant fait une erreur de jeunesse au patron voyou qui disparaît avec ses impayés, la palette du vécu des camarades est large.

- Employeur qui fait vivre une vie d'enfer au quotidien à ses salariés,
- Salarié dans l'alimentation licencié pour avoir mangé un produit périmé valant moins d'un euro,
- Salariés sous pression alors que l'employeur gère mal les flux de production ou est mal organisé...

Cependant, les solutions ne sont pas toujours satisfaisantes : prenons un exemple.

Dans un cabinet médical privé, l'employeur engage un licenciement économique pour une de ses deux salariées : la plus ancienne (4 ans), âgée de 40 ans élevant seule son enfant.

Comment compenser cette injustice ? Faire une procédure prud'homale ?

Les lois Macron ont limité les indemnités pour licenciement illégal ou abusif : dans ce cas c'est 5 mois de salaire maximum.

Or, accepter le licenciement économique donne un maximum de droits, en temps et en services, à Pole Emploi. Que faire d'autre que de négocier un maximum de prime de licenciement ? C'est frustrant pour la salariée comme pour le conseiller CGT.



Retraités : les vessies et lanternes du PLFSS !

Sur une initiative du «groupe des neuf» (UCR-CGT, FO, CFTC, CFE-CGC, FSU, Solidaires, FGR-FP, Ensemble & Solidaires, LSR), les organisations des Hautes-Alpes, ont écrit aux députées et sénateur Haut-Alpins. A ce jour, seule Madame Pascale Boyer a répondu.

«En introduction, hors des sujets abordés par notre lettre, Mme Boyer se satisfait des baisses d'impôts et de taxes qui sont la preuve que le gouvernement a amélioré la vie et le pouvoir d'achat des Français.»

Concernant le «PLFSS» de 2021 globalement

Avis des neuf

Malgré les apparences, la santé n'est pas la priorité du **Projet de Loi pour le Financement de la Sécurité Sociale 2021**, alors que nous attendions une stratégie de rupture, face aux enjeux auxquels nous sommes confrontés.

Le PLFSS s'inscrit dans la continuité des politiques menées qui ont conduit à la catastrophe sanitaire.

Le Haut Conseil pour l'Avenir de l'Assurance-maladie affirme : *«La crise sanitaire a montré les limites des dispositifs d'anticipation des situations exceptionnelles [...]. S'il est difficile de prévoir les scénarios catastrophes, le scénario dans lequel nous sommes était prévisible et d'ailleurs prévu.»*

Ce PLFSS pose les fondations d'un système géré et financé par l'État, qui octroie un minimum pour les plus précaires et pousse la majorité vers les assurances et la capitalisation.

Prévoyant de réaliser **4 milliards d'€ d'économies** par des mesures dites de «régulation», il ne permet pas la structuration de l'offre de soins, la qualité des soins en ville, l'amélioration de l'efficacité des établissements de santé...

Aucune régulation du marché du médicament n'est prévue : l'industrie pharmaceutique continue à engendrer des profits financés par la Sécurité Sociale.

Le système de santé, et particulièrement l'hôpital, n'a pas la capacité d'assurer pleinement ses missions par manque de moyens.

Le budget de 224,6 milliards d'€, augmenté des 3,5% ne couvrira que l'achat de vaccins, de tests et de masques. Elle ne répondra pas au coût de gestion de la crise sanitaire (4,3 milliards d'€), des investissements et des revalorisations salariales (7,4 milliards). Cela entraînera inéluctablement des fermetures de lits.

«En réponse, Mme Boyer considère que le PLFSS 2021 remet de l'humain, des moyens, du sens dans notre système de santé et accélère la mise en œuvre des mesures nécessaires.»

Concernant le «Ségur de la santé»

Le Ségur de la santé, n'a répondu ni aux attentes des retraités et des salariés ni aux besoins de la population.

L'augmentation de 183€ par mois, loin de rattraper les rigueurs salariales, ne répond pas aux revendications. Aucun plan de recrutement ni de formation n'est prévu : 100 000 embauches sont nécessaires dans l'hôpital, 200 000 dans les EHPAD et 100 000 pour l'aide à domicile. 3 400 lits ont été fermés en 2019 et les fermetures se poursuivent.

«Mme Boyer a saisi le premier ministre sur l'injustice des mesures de revalorisation des salaires qui différencie les personnels soignants. Selon elle, le PLFSS injecte 19 milliards d'€ dans le système de santé pour un plan massif d'investissement sans précédent (!). Cette évolution des modes de financement, et ces innovations organisationnelles sont au service des usagers.»

Concernant le «FPU»

Le PLFSS 2021 introduit un **Forfait Patient Urgence**, qui remplace le ticket modérateur, en cas de passage aux urgences non suivi d'hospitalisation. Or, les soins réalisés aux urgences ne nécessitant pas d'hospitalisation peuvent être **urgents et sérieux**. Faire payer les soins aux urgences aggrave la renonciation à des soins indispensables.

«Le forfait patient urgence est une simplification au service des usagers, nous affirme Mme Boyer.»

Concernant la 5^{ème} branche de la Sécurité Sociale

Le PLFSS engage la création d'une 5^e branche dédiée à la perte d'autonomie.

C'est un transfert de ressources provenant des branches maladie et famille sans nouveau financement. Ce financement, reposant à 90% sur la CSG, confirme la logique d'étatisation interdisant la démocratie sociale qui fonde la gestion de la Sécurité sociale. Il faut en finir avec les mesures visant à faire financer la Sécurité Sociale par l'impôt, pénalisant très souvent les retraités.

La perte d'autonomie ne doit pas être séparée de la santé. **Le droit à l'autonomie doit être pris en charge au titre de la maladie dans le cadre de la Sécurité Sociale** avec un financement par la cotisation sociale.

«Mme Boyer nous assure que le financement autonome de la cinquième branche est une garantie de durabilité et assure l'équilibre financier.»

Il est indispensable de développer les recettes de la Sécurité Sociale en supprimant les 80 milliards d'€ d'exonérations de cotisations sociales.

La vie, la santé, le bien-être, la protection sociale ne sont pas des dettes. C'est ce qui permet une vie juste et solidaire. La France a les moyens de mener une politique ambitieuse de protection sociale financée à 100 % par une Sécurité Sociale intégrale intégrant la perte d'autonomie dans la branche maladie de la Sécurité Sociale.

C'est un choix de société qui passe par une politique de l'emploi et de salaire s'opposant à la financiarisation de l'économie.

Gérard FREY

Mobil'Hautes-Alpes...



En plus d'être porté par toute l'UD, le projet Mobil'Hautes-Alpes interpelle par sa démarche, encore jamais vue à la CGT. On décortique tout ça !

Les propositions avant tout

Il est difficile de mobiliser autour de constats, c'est souvent notre travers d'essayer.

Et quand nous arrivons enfin à les faire admettre dans l'entreprise comme dans la société, les politiques / les directions s'empressent d'y apporter leurs solutions... Qui ne nous conviennent pas (Grand débat, «groupes de travail»...). Constater pour proposer ne suffit plus, il faut faire passer les alternatives au premier plan !

Le parti-pris de Mobil'Hautes-Alpes n'est pas de dénoncer les dysfonctionnements, facilement identifiables en matière de transport, mais plutôt de proposer des solutions concrètes qui permettent à tous de se mobiliser autour de la volonté de construire quelque chose. La transformation sociale, et depuis peu écologique, c'est d'ailleurs l'ADN de la CGT depuis toujours.

C'est de cet esprit de mettre nos idées en avant qu'est né ce projet. Nous avons choisi de ne pas axer notre communication autour de notre logo, de l'identité CGT mais plutôt du fond, des propositions. Ces deux points font de Mobil'Hautes-Alpes une démarche qui interpelle aussi bien dans la sphère citoyenne, qu'associative et politique.

Des passerelles avec le monde associatif

L'autre nouveauté autour de ce projet est le choix de le partager avec le monde associatif. Nous avons largement relayé nos propositions aux associations en lien avec les questions de mobilité, de protection de l'environnement, de social. Et elles sont nombreuses, à porter des idées qui se recoupent avec les nôtres, à vouloir connaître et soutenir le projet : Mobil'idées, Mountain Wilderness, l'UDAF, l'APF, Adieu Glaciers 05, l'étoile ferroviaire de Veynes, Courts Circuits Buëch, Oui au train de nuit, la Convergence National du Rail, etc.

Elles nous ont permis d'étayer nos propositions, de mieux comprendre les besoins sur notre territoire et d'affiner notre projet. Certaines nous ont également permis de présenter nos propositions à leurs adhérents. Et une partie d'entre elles prendront d'ailleurs la parole lors de la conférence du 6 mars. Cette unité d'action nous permet de gagner du crédit et de peser plus lourd aux yeux des citoyens mais surtout des politiques.

Un accueil différent chez les politiques

La manière dont nous avons construit ce projet nous permet de sortir de la posture CGT à laquelle s'attendent les élus quand ils nous rencontrent. Cela les met eux aussi dans une toute autre posture et nous avons constaté au fil des rendez-vous qu'ils sont plus à l'écoute. Nous ne venons pas leur énoncer des constats mais leur donner des propositions. Nous ne venons pas promouvoir la CGT mais des idées concrètes et abouties et cela fait la différence.

Aujourd'hui ce projet est soutenu par tous les élus locaux à qui nous les avons présenté. Nous continuons à tenter de le partager avec d'autres : sénateurs, députés, secrétaire d'état...

MOBILITÉS D'AVENIR
DANS LES HAUTES-ALPES

DOSSIER TECHNIQUE MOBIL'HAUTES-ALPES

Résumé des enjeux techniques et des usages dans le cadre du projet Mobil'Hautes-Alpes

mobilhautesalpes.com mobilhautesalpes@gmail.com

... Zoom sur une démarche qui innove !



Un projet qui s'inscrit dans l'entreprise

Pour autant nous n'en oublions pas les salariés.

Répondre aux besoins c'est aussi permettre à ceux qui travaillent de se rendre au boulot autrement qu'en voiture et aux usagers d'accéder aux services facilement peu importe d'où ils viennent. Les syndicats nous ont permis de commencer à recenser ces besoins.

Ils nous ont également ouvert les portes de certaines entreprises du département où les membres du collectif ont pu aller présenter le projet. Cela a d'autant plus de sens quand on sait que chaque entreprise de plus de 100 salariés doit disposer d'un Plan de Mobilité pour faciliter les déplacements des travailleurs.



Pour conclure

Cette démarche donne à voir une autre image de la CGT aux yeux de ceux qui ne nous connaissent pas et qui ont peut-être des préjugés à notre égard. Loin d'oublier nos fondamentaux, cette expérimentation nous a permis de constater que les questions qui nous traversent sont les mêmes dans tout le monde militant : Est-on encore audible par les gens ? Comment reconstruire du collectif ? Comment faire connaître nos propositions ? Comment changer les choses ?

Elle pourrait être une piste, à décliner à l'avenir autour d'autres questions essentielles comme l'énergie, l'éducation, le soin... Mais pour le moment, c'est à nous de faire qu'elle soit une réussite.



Tout un chacun peut dès aujourd'hui nous aider à faire vivre ce projet. Faites-vous en le relais, parlez-en à vos contacts, dans vos assos, votre entreprise, Recensez les besoins en matière de transport. Convoquez nous pour co-animer des HIS sur le sujet... Il nous appartient à tous de faire de cette démarche une réussite !

Alex Pourroy



Orange, roi du dumping social pour le bonheur des actionnaires !



Depuis des années nous dénonçons le **désengagement d'Orange**, notamment sur les départements ruraux. Manœuvres politiques, intérêts financiers, lobbying...

Quelles qu'en soient les raisons, les usagers et les salariés des télécommunications sont les premiers touchés.

La saga des télécoms se déclinera en plusieurs articles sur les prochains numéros du AT. Dans ce premier article je souhaite **dénoncer comment Orange déserte les territoires ruraux**, certainement plus assez rentables.

La 1^{ère} question à se poser porte sur la responsabilité des grands groupes en matière de développement et d'aménagement des territoires. La deuxième concerne la continuité de services tant mise en avant dans la période de crise sanitaire. **Peut-on tolérer un tel désengagement d'une entreprise qui était un service public il y a peu ?** Pour rappel, c'est au moment de la nationalisation de France Télécom (ex PTT) que le réseau téléphonique a connu son essor sur tout le territoire français, dans l'équité et exempt de notion de rentabilité. Proximité et qualité de service étaient les maîtres-mots.

Depuis plus de 10 ans, la CGT dénonce le travail de sape qu'Orange fait sur son réseau. Je m'attarderai ici sur **le réseau de distribution** : les boutiques.

En France il y a deux types de boutiques Orange.

Il y a **les boutiques maison mère** dans lesquelles on y trouvent peu de fonctionnaires, des salariés de droit privé dont un certain nombre sont de passage et précaires (CDD, contrats de professionnalisation, apprentis, CDI intérimaires). Tous sont sous la convention collective nationale des télécoms : la CCNT.

Il y a ensuite **les filiales Générale de Téléphonie (GDT)**, filiales 100% Orange dans lesquelles il n'y a que des salariés de droit privé qui flirtent avec la précarité et qui dépendent de la convention collective de la vente du petit électro-ménager, évidemment moins-disante que la CCNT. La CGT est très peu représentée dans ces filiales, les salariés y sont beaucoup plus flexibles. Bilan, une boutique GDT rapporte et coûte moins cher, c'est ce qu'on appelle le dumping social.

Chaque année Orange s'inscrit dans un **Plan Schéma Directeur** (PSD) qui réorganise le réseau de distribution.

Sa priorité est de fermer des boutiques maison-mère, prétextant que les flux sont en baisse car les clients se digitalisent ! Ironie du sort, les vendeurs des boutiques ont des objectifs de digitalisation qui se traduisent par le fait de ne pas accomplir d'acte en boutique que le client pourrait faire lui-même via internet (suivi de commande, modification ou résiliation d'abonnement...).

En 2021 le fameux PSD prévoit **la fermeture de 30 boutiques** en France (10%) rien que sur le 1^{er} semestre. Une majorité sera transférée à la filiale. Sur la région PACA il y avait encore une soixantaine de boutiques Orange il y a 10 ans. Il y en a moins de trente aujourd'hui.

Il y a quelques années la boutique de Briançon est ainsi passée en GDT. Proche de chez nous c'est la boutique de Digne qui est menacée.

Lors de ces fermetures ou de ces transferts il y a des **dégâts collatéraux** : les salariés dont la boutique ferme ou est cédée à la filiale aggravent souvent leur temps de déplacements pour rejoindre leur nouveau poste (impact sur l'environnement) ou sont parfois contraint de déménager (impact sur la désertification des zones rurales). Lorsqu'une boutique GDT prend la suite, c'est avec moins de salariés et dont le pouvoir d'achat est inférieur (impact sur l'économie locale).

Côté client, l'apparence demeure la même puisque le concept d'une boutique Orange est identique. Pour autant, ils seront nombreux à faire des kilomètres pour retrouver les compétences du conseiller qu'ils avaient l'habitude de rencontrer et avec lequel ils avaient établi une relation de confiance qui est du domaine du luxe dans le monde de la téléphonie et d'internet. **Les clients professionnels sont les plus touchés** car les boutiques GDT n'ont pas les outils informatiques nécessaires pour s'occuper d'eux.

Pourtant la crise sanitaire a mis en évidence les atouts de la distribution physique qui reste un canal de vente très rentable. **Orange a vu son chiffre d'affaire augmenter de 3% pendant la période de la pandémie**, s'élevant en 2020 à 42 milliards s'il vous plaît ! Les dividendes sont en hausse pour le plus grand bonheur des actionnaires.

Il y a peu de temps, en plus de ces deux canaux de distribution il y avait aussi des «partenaires franchisés». Sur Gap il y en avait 2. Une dans le centre commercial de Casino et une autre en centre-ville.

Du jour au lendemain, la direction nationale a décidé de **rompre tous les contrats de franchisés**. De nombreuses boutiques ont tiré le rideau laissant sur le trottoir clients et salariés.

Et si demain Orange se débarrassait de sa filiale ?

Pour la CGT FAPT (fédération des activités postales et de télécommunications), les boutiques GDT ne sont pas concurrentes, d'ailleurs pas plus que toutes les autres enseignes. Notre responsabilité est de gagner que ces salariés bénéficient des mêmes conditions que les salariés d'Orange pour tirer un trait sur le dumping social.

Ainsi, tous seront des «héros», sans distinction de conventions collectives. Tiens, ça me rappelle un truc du genre les oubliés du Segur !

Philippe Assaïante

Quatre questions à Laurence



La CE de l'UD a engagé depuis deux ans une réflexion sur son organisation et la fonction de secrétariat.

Nous avons posé quatre questions à Laurence Negm qui occupe ce poste depuis le premier Août :

Q : Est-ce neutre de répondre à une offre d'emploi d'un syndicat, et de la CGT en particulier ?

Il est évidemment obligatoire de se sentir à l'aise avec les valeurs de l'organisation. J'en ai eu confirmation dès mon entretien d'embauche. Par ailleurs, cette offre était pour moi une opportunité, «la» réponse à mon évolution professionnelle et personnelle.

Q : Quelles ont été tes conditions d'accueil, coté positif ?

J'ai apprécié la qualité de l'accueil et me suis sentie reconnue dans le poste. J'ai ressenti un respect du salarié. Cette intégration a tout de suite augmenté mon investissement, mon envie de bien faire.

La qualité des relations professionnelles et des échanges est agréable.

J'ai aussi ressenti qu'on me donnait la capacité et le droit de refuser d'effectuer des tâches si elles risquaient de me mettre en difficulté.

Q : Justement, coté difficultés ?

Continuer le travail engagé en matière de rangement, de nettoyage, de créations de modèles et de procédures génère un monumental besoin d'investissement quotidien, d'organisation et de projection sur l'avenir.

Pour ne rien arranger, je me suis trouvée face à la préparation du congrès dès mon arrivée. Les enjeux étaient forts. Puis il a fallu assurer les suites tel que le dépôt des statuts, par exemple...

D'avoir un employeur «multi têtes», voir «multi têtes brûlées» est grandement facilité par la réunion hebdomadaire du bureau qui coordonne les demandes de travaux.

Q : En conclusion, aujourd'hui et demain ?

Je me retrouve pleinement dans ma fonction de secrétaire et apprécie mon environnement professionnel.

Je voudrais encore multiplier, améliorer et finaliser les fiches de procédures. C'est un travail très enrichissant. Il me faut aussi consolider mes connaissances juridiques et affiner la qualité de l'accueil du public.

Propos recueillis par Gérard Frey

Fiche de lecture

Lilidou, Bergère de vers de terre

La direction d'Alpes-Travail vous présente une nouvelle collection de livres, créée par Marie Aubin expliquant aux enfants la vie de la terre : Lilidou.

Lilidou, la petite tomate, dans le premier tome paru en 2019 découvre que les plantes ne s'aiment pas toujours entre elles et qu'elles ont besoin d'être associées entre copines.

Dans ce deuxième tome, elle accompagne des vers de terre.

Comment mieux parler de ce nouvel ouvrage que de laisser la parole à une jeune lectrice ?

Gérard FREY

«C'est l'histoire d'une tomate.

«Un jour, elle raconte deux vers de terre perdus.

«Elle desside de les aidé.

«Ils vont chez Miro la taupe.

«Il prenne l'ascenseur-arégnée, rencontre des lucioles, une maitresse mille pattes qui aprene à ses élève à comter.

«Elle a raconte qu'une fois en cherchant à manger pour ses bébés elle c'est prit les pates dans un chiuw-guom.

«Elle a prit trois jours à s'en débaraser !!!

«Est puis à un moment la tomate a vu, derrière une grande plaque, des dizaine de vers de terre.

«Les deux vers de terre était super content !!!

«Conclusion :ça esplique la relation entre la nature et l'homme.

«J'ai appris que il ne fallait pas jetait ses déchée n'inporte ou.

«Ce qui est bien:c'est qu'il y a un glossaire à la fin. Il esplique les mots difciles.

«Les hilustrations sont rigolotes et pleine de couleurs.

«Il y a des hilustration à chaque pages et, du coup, sa aide à comprendre le texte.

«Je vous conseille donc de l'acheter pour vos enfants

Mademoiselle Iris Dessein, 8 ans

Collection Lilidou

Lilidou au restaurant

Texte Marie Aubin

Illustration Jean-Luc Pion

Editions Chamamuse

13,50 euros

Lilidou,

Bergère de vers de terre

Texte Marie Aubin

Illustration Raphaëlle

Garnier

Editions naturalia

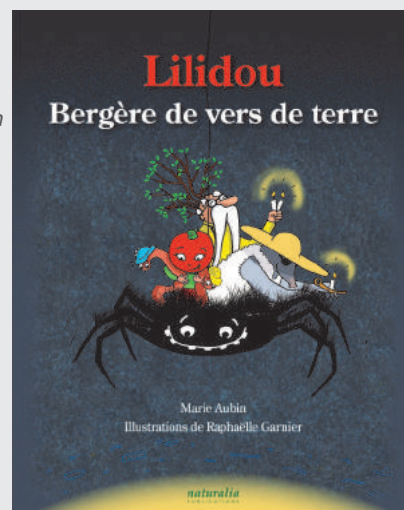
publication

10,00 euros

Quelques exemplaires

sont en dépôt-vente au

secrétariat de l'UD



MOBIL' HAUTES-ALPES

Il est temps de créer le débat sur l'avenir des mobilités dans les Hautes-Alpes. Cela passe par des trains qui répondent aussi bien aux besoins des citoyens qu'aux enjeux environnementaux et économiques, mais pas que... Vélo, car, covoiturage doivent s'articuler autour d'un vrai plan de transport multimodal.

On prend en compte les besoins des usagers



On fait des Hautes-Alpes l'un des fers de lance de la mobilité verte



On travaille au monde de demain !!



Le projet Mobil'Hautes-Alpes, c'est une mine d'idées qui va encore grandir et évoluer !



On fait rouler des trains à des horaires qui correspondent aux trajets domicile / travail et domicile / étude.



On réouvre des arrêts dans les gares de La Roche des Arnauds, La Freissinouse, La Bâtie-Neuve et Savines le Lac.



On utilise les cars pour desservir les vallées.



On pense enfin une infrastructure vélo qui permette à chacun de se déplacer dans tout le département.



On rénove les quais avec des artisans d'ici via des filières locales.



On réinvente des lieux de vie autour des gares tournés vers la culture, le local, l'associatif...



On crée de nouveaux moyens d'accéder à nos loisirs, comme par exemple au lac de Serre Ponçon ou aux stations.

Et il y a plein d'autres choses à découvrir sur notre site, notre page facebook et sur notre documentation. N'hésitez pas à nous rendre visite et à parler de nous.



Téléchargez la documentation en scannant le QR Code
mobilhautesalpes.com
fb.com/mobilhautesalpes