



Union Locale CGT Rennes

et les Sections syndicales CGT : Equant/SCE, ATOS, Sopra-Steria, Altran, Orange Labs, Technicolor, Capgemini, Sogeti France, GFI informatique, NRS.

Le 13 avril 2018

Editorial : La victoire de cheminots contre le projet Macron-Spinetta est un enjeu pour tous les salariés et leurs ayants-droits, jeunes ou moins-jeunes. Macron doit reculer !...

- **Les postiers rennais (Crimée)** en grève depuis le 9 janvier, qui défendent le maintien de la distribution du courrier le matin pour tous les usagers, qui réclament l'arrêt de suppression d'emplois et le passage des CDD en CDI, ...
- **Les cheminots** qui défendent leur Statut ainsi que le retour au service public d'une SNCF réunifiée, contre son démantèlement par le projet Macron-Spinetta, ...
- tout comme **les salariés des EHPAD, ceux de Carrefour, les éboueurs**, etc ...
- tout comme **les étudiants** qui se mobilisent contre la sélection à Université et qui défendent le **maintien du Bac, examen anonyme et premier grade universitaire**, de même valeur sur l'ensemble du territoire.

Tous, par leurs mobilisations et leurs grèves, ils nous défendent, nous tous.

Ils défendent le droit à « **un vrai travail et un vrai salaire** » pour tous, les jeunes et les moins jeunes.

Ils défendent un pays réglementé grâce à des **services publics puissants** des transports, de l'énergie des Postes et Telecom, de l'Education... Des services publics qui garantissent **l'égalité des droits** (et pas l'égalité de chances !...) de tous les citoyens sur l'ensemble du territoire de la République, par des tarifs réglementés (basés sur la "**péréquation des coûts**") et non sur la "**libre concurrence**". des renards dans le poulailler !...)

La grève à la SNCF contre le plan Spinetta, est au cœur de cet affrontement de civilisation : l'issue de ce conflit changera beaucoup de choses quant à la capacité du Gouvernement Macron, *gouvernement des riches pour les riches*, de poursuivre, ou pas, sa guerre éclair de casse sociale, débutée par deux « lois travail » successives, applaudies par les patrons.

Indéniablement, les luttes se multiplient partout dans le pays, elles touchent tous les secteurs, traversent les entreprises, *publiques comme privées*... des luttes porteuses de revendications concrètes, certaines victorieuses.

La période économique et sociale actuelle ouvre la possibilité de **construire un mouvement capable d'inverser les politiques des remises en cause des droits des salariés et de citoyens**, en plaçant au centre du jeu les propositions, les idées et les valeurs que défend la CGT.

En avril 2018, tous les éléments sont réunis pour contraindre gouvernement Macron à reculer dans son offensive contre nos droits. C'est dans ces conditions et avec cet objectif que, sans attendre, la CGT a pris l'initiative de faire du **19 avril 2018 une journée de convergence revendicatives et de luttes interprofessionnelles**.

Tous ensemble pour reconquérir nos droits

- En 2018, Organisez-vous avec la CGT, publiquement ou non, discutons-en !...
- **RDV le 24 mai 2018, 17h30** : Réunion des adhérents et sympathisants CGT de la zone Atalante



Contact : atalante@cgt35.fr

Adresse postale : CGT UL 35, 31 Boulevard du Portugal, 35 200 Rennes, Tel. 02 99 79 44 47

>> INVITATION CGT <<

Jeudi 24 Mai 2018, 17h30-19h30

**Réunion multi-professionnelle
de débats et d'échanges
des adhérents et sympathisants CGT
de la Zone Atalante**

**Réservez la date du 24 mai !
Inscrivez-vous : atalante@cgt35.fr**

Salaires des femmes chez NRS !

A quoi sert la maigre enveloppe NAO 2018 (0,1%) dédiée au **rattrapage des inégalités F/H**, alors que, sur l'UES NRS, l'écart de salaire annuel moyen des salarié.e-s à temps plein entre les femmes et les hommes atteint presque 30% dans certaines filiales et pour certains métiers ? Une *erreur du passé* ? Non, car en 2017, en moyenne, les **femmes ont été embauchées avec un salaire 10,5% inférieur à celui des hommes**.

Le 8 mars, Direction vient à la table des négociations NAO, le jour de la journée des droits des femmes !..., avec tous ses chiffres, et propose d'attribuer aux femmes un taux d'augmentation supérieure de 0,1% aux hommes au niveau de l'UES NRS. Ceci pour rattraper/limiter les inégalités ... créées à l'embauche ! A ce rythme, il faudrait 12 ans pour rattraper simplement la différence de salaire d'embauche ! Différence amplifiée par la politique d'embauche 2017 ! En réalité, on fait croire qu'on traite ces inégalités, mais en réalité elles se creusent...

La Direction de NRS dit que ces inégalités « *n'ont pas vocation* » (sic) à être rattrapées au niveau de NRS, mais qu'elles pourront l'être par des mesures d'augmentation spécifiques au niveau de chaque filiale. Reste à voir ...

Idem concernant les avantages en nature (*voiture, repas et autre...*) car les inégalités femmes-hommes augmentent d'années en années.

Ce problème doit être traité à la source : A NRS et ailleurs, **les femmes doivent avoir le même salaire d'embauche que les hommes**.

Le 26 mars, la CGT NRS a demandé par écrit à la direction de régulariser les situations de discrimination salariale. Toujours pas de réponse à ce jour.

Contactez-nous : contact@cgt-nrs.info.

Worldline : les DP agissent contre l'arbitraire des primes (PIVA°

A Worldline, filiale du groupe ATOS, la distribution des PIVA, primes de fin d'année, serait basée sur des critères "*objectifs*", L'expérience et les retours des DP (*tous syndicats confondus*) montrent qu'elle est aléatoire et attribuée en fonction de relations entre le N-1 et son "*manager*".

Pourtant, nos accords définissent des règles qui doivent être respectées. Vos représentant(e)s CGT ont été contacté(e)s par des salarié(e)s qui se plaignaient d'une prime de zéro euros injustifiée.

Pour rappel, tout salarié(e) présent durant l'année doit recevoir cette prime. **Le salarié ne peut avoir une PIVA de 0 euros que si, en cours d'année, il lui a été notifié une «performance insuffisante».**

Le ou la manager doit communiquer par écrit les raisons pour lesquelles il considère la performance du salarié comme insuffisante.

Vos représentant(e)s CGT avec les DP Worldline ont agi pour que ces collègues touchent la PIVA à laquelle ils avaient droit.

Contact : cgt-atosworldline@atos.net.

Ordonnances Macron : Licenciements facilités par la RCC à PSA !

La rupture conventionnelle collective (RCC) est l'une des mesures phares annoncées dans les ordonnances « *réformant* » le Code du travail

Dix jours seulement après son entrée en vigueur officielle, la nouvelle disposition faisait déjà parler d'elle : Les directions de la chaîne de prêt-à-porter Pimkie et du constructeur automobile PSA ont annoncé vouloir utiliser ce mécanisme pour supprimer des emplois et améliorer leur « *compétitive* », c.a.d. leurs profits.

Chez PSA, les organisations FO, CFE-CGC, CFDT, CFTC et GSEA, totalisant près de 78% des voix, ont signé le projet de rupture conventionnelle collective (RCC), a annoncé la direction dans un communiqué. **Seule la CGT (19,6%) s'y est opposée.**

La RCC ne nécessite pas de justification quant à des difficultés économiques et il n'y aura pas de contrôle judiciaire, comme c'est le cas pour un « *plan de départs volontaires* ». Le processus s'avère également plus rapide (*quelques mois seulement*) et plus simple à mettre en place.

Chez Pimkie, l'unité syndicale a obligé le patron à retirer son projet de licenciement RCC.