

Expressions

Numéro 77 - septembre 2016 - 1 euro

Solidaires

Journal de l'Union syndicale Solidaires



Photo : Christophe Voisin

PAS DE TRÊVE !

**Tout
le monde**

connait des salarié-es

de TPE, de TPA

et de particuliers

Solidaires
Union
syndicale

FAISONS CAMPAGNE !

#votonsolidaires www.elections-tpe-solidaires.org

f facebook.com/SolidairesTPE **t** [@SolidairesTPE](https://twitter.com/SolidairesTPE)

expressions **Solidaires**

Ce 4 pages propose des informations à travailler et diffuser pour la réflexion et l'action.

On est Prêts !

La promulgation de la loi travail le 9 août est venue rappeler que la question sociale ne connaît pas les vacances.

De nombreux-euses camarades ont émaillé leurs congés d'interventions auprès des travailleurs et travailleuses saisonniers, de manifestations sur la voie publique contre la loi travail, à l'occasion de déplacements ministériels en particulier... Myriam El Khomri a salué la mémoire d'un ancien responsable de la CGT, quelques jours après avoir autorisé, contre l'avis de l'inspection du travail, le licenciement du délégué syndical d'Air France mis en cause pour « la chemise ». À croire que les syndicalistes méritent son respect quand ils ne sont que mémoire... Les salarié-es de l'entreprise Mollex ont, quant à eux, été reconnu-es dans leurs droits après une procédure pour licenciements abusifs qui a duré plusieurs années.

La relance de la mobilisation pour l'abrogation de la loi travail aura lieu le 15 septembre,

des actions sectorielles sont déjà prévues (dans l'éducation, le sanitaire et social, les télécoms)... Elles montrent que celles et ceux qui ont battu le pavé ces derniers mois, fait grève, occupé les places, organisé blocages et actions militantes considèrent que la question n'est pas réglée. Nous préparons ces échéances mais nous entendons aussi réagir avec les moyens juridiques qui

pourront être mis en œuvre pour contrer l'application de la loi et aller la contester dans toutes les entreprises et services. Au delà nous aurons aussi à nous mobiliser en défense des syndicalistes, militant-es et manifestant-es réprimé-es.

En cette rentrée, le cirque des primaires et de l'élection présidentielle, dans un climat politique délétère de surenchère sécuritaire,

va sans doute nous écœurer jusqu'à la nausée. Ceux qui nous gouvernent ou s'appêtent à le faire utilisent toutes les ficelles pour tenter de faire porter l'attention sur des menaces extérieures en niant leurs propres responsabilités et en tentant de détourner l'attention du public des questions sociales et des droits démocratiques. *Face à la menace terroriste, qui ose encore lutter pour la réduction du temps de travail ou les salaires? Qui osera s'opposer à l'aéroport de Notre-Dame-des-Landes ou au site d'enfouissement de déchets nucléaires de Bure? Qui défendra les libertés individuelles?*

L'attentat de Nice a été une horreur qui a fait de nombreuses victimes. Mais en quoi la prolongation de l'état d'urgence constitue-t-il un moyen de lutte efficace? L'empathie que nous avons pour les victimes, où qu'elles soient, ne nous empêche pas de discuter du bien

fondé des politiques mises en œuvre à l'intérieur et à l'extérieur de la France. Cela ne nous empêche pas non plus de voir comment celles-ci accompagnent une évolution raciste de comportements, du traitement médiatique de l'actualité, et pire de politiques institutionnelles : à preuve, au sujet de tenues vestimentaires, des conceptions nauséabondes de la laïcité et à géométrie variable sous couvert de défense du droit des femmes, ou la façon dont les migrant-es sont traité-es aujourd'hui à Calais, à Paris ou à la frontière italienne et à qui on refuse des droits élémentaires. Notre participation au récent Forum social mondial de Montréal témoigne de l'importance dans le contexte actuel à développer plus encore les solidarités internationales et à construire ensemble des résistances et alternatives face au néolibéralisme.

En reprenant le fil de nos mobilisations du printemps, en gardant leur richesse et leur diversité, à travers nos actions, nos revendications, notre volonté de transformation sociale radicale, nous pouvons porter une espérance qui redonne sens à l'action collective et force à ceux et celles qui n'ont rien, pour disputer la légitimité d'incarner un véritable projet alternatif de société.

Loi travail : argumentation pour son abrogation

La loi travail a été promulguée le 9 août. Nous revenons à travers ce dossier central sur le fond de celle-ci avec un panorama de l'ensemble des dispositions adoptées. Certaines sont largement connues. D'autres, plus techniques, constituent aussi des attaques sur les droits.



Le 4 août, le Conseil constitutionnel a rendu un avis sur des points soulevés par les parlementaires dans leur saisine. Il a déclaré inconstitutionnelle l'indemnité prévue pour compenser l'hébergement des syndicats par les collectivités locales, quand on les oblige à démanteler. Il a aussi limité l'application des droits nouveaux à la représentation des salarié-es des entreprises franchisées.

Au-delà, il a supprimé trois dispositions, censurées sur la forme, dont la possibilité pour les entreprises de moins de 50 salarié-es de provisionner des sommes, déductibles fiscalement, correspondant aux indemnités susceptibles d'être dues pour licenciement sans cause réelle et sérieuse...

Le Conseil constitutionnel a laissé la porte ouverte aux « questions prioritaires de constitutionnalité ». Ce dispositif permet, à l'occasion d'une instance, de soulever l'inconstitutionnalité de dispositions législatives. En cas de réponse positive du Conseil constitutionnel, celles-ci, bien que déjà votées, peuvent être abrogées. Une telle démarche, pour être utile, devrait être portée de façon conjointe par les organisations syndicales, et s'articuler avec la suite de la mobilisation. D'autres recours sont aussi possibles devant l'Organisation internationale du travail (OIT) ou d'autres instances internationales ou européennes.

Certaines mesures sont applicables dès la promulgation de la loi. D'autres se voient différées, en particulier : le licenciement économique en décembre 2016 ; les accords majoritaires sur le temps de travail, le droit à la déconnexion en janvier 2017 ; les accords sur tous les thèmes en septembre 2019.

1 Code du travail

D'ici à deux ans, une commission réécrira le Code du travail.

Neutralité : Une disposition a été introduite qui peut permettre de limiter la manifestation des convictions des salarié-es. Dans le règlement intérieur, elle restreindrait le droit à l'expression. Si ce principe participe des atteintes à la visibilité des pratiques religieuses liées à l'Islam dans un climat où le racisme se renforce, il peut aussi toucher l'ensemble des opinions personnelles exprimées par les salariés (philosophiques, politiques, syndicales...).

2 Sur le temps de travail

Le temps de travail constitue un élément central de la loi. L'entière partie 3 du Code du travail est gouvernée par de nouvelles règles qui remplacent la hiérarchie des normes.

La loi définit les règles (minimales) d'ordre public, le champ et l'étendue de la négociation collective en matière de durée du travail (ce qui est négociable et à quel niveau), et les règles supplétives s'il n'existe pas d'accord. De nombreux points particuliers vont nécessiter notre vigilance : astreintes, forfaits jours, modulation...

La loi

Les 35 heures demeurent la référence légale mais l'aménagement dérogatoire est devenu la règle. La loi peut être supplantée par des « petites lois » au niveau des entreprises, ou d'une branche, en matière de durée du travail. À terme, les entreprises peuvent avoir des organisations du travail « à la carte » : rémunération des heures supplémentaires, durée maximale de la journée, dérogation à la durée du repos quotidien, durée des pauses, fériés chômés, astreinte, travail intermittent... **Période de travail de nuit dans les zones touristiques internationales** : elle dure 7 heures et comprend les heures comprises entre 0 et 7h. **Les congés annuels** peuvent être pris dès l'ouverture des droits. **Congés exceptionnels** : passage de 2 à 5 jours pour le décès d'un enfant, de 1 à 2 jours pour les parents, beaux-parents, frère et sœur. **Le congé maternité** sera accompagné d'une interdiction de licenciement allongé de 4 à 10 semaines lors du retour de la mère.

La branche

L'accord de branche devient le niveau « par défaut », qui ne peut exister que s'il n'y a pas d'accord d'entreprise. Or, le rapport de force est moins difficile à construire au niveau de la branche. En outre, la durée du travail dans les entreprises de la même branche pourra être organisée de manière tellement différente qu'il sera difficile de connaître ses droits. **Un accord** pourra moduler le temps de travail sur 3 ans. **Forfaits jours** : l'accord est nécessaire, au niveau de l'entreprise ou de la branche. Les nouvelles dispositions fixent des points obligatoires contenus dans les accords : le contrôle et la sécurisation pour les employeurs du droit à la déconnexion, le suivi et l'évaluation de la charge de travail.

L'entreprise

Il sera possible d'organiser la modulation sur 12 semaines avec une moyenne de 46 heures au lieu de 44 aujourd'hui. **La majoration des heures supplémentaires** pourra être de 10%. **Possibilité d'inscrire le temps d'habillage-déshabillage** dans le temps de travail effectif par contrat ou accord. **L'accord pourra décider de la**

mise en place d'horaires à temps partiel, du nombre d'heures complémentaires (jusqu'au tiers de la durée hebdomadaire ou mensuelle) ou la répartition de la durée du travail dans la journée. **La décision unilatérale de l'employeur : La modulation peut se faire de façon unilatérale de l'employeur** sur 9 semaines pour les entreprises de moins de 50 salarié-es.

Autres dispositions

Il y aura des contreparties en temps de repos pour le temps de trajet des travailleur-euses handicapé-es, et différentes mesures sont prises favorables à la prise en compte du handicap. **Travail dominical** : la liste des dimanches du maire peut être modifiée en cours d'année.

3 La négociation collective et les IRP

Après la réforme Rebsamen, de nouvelles dispositions sur la négociation collective et la place des syndicats dans l'entreprise s'imposent. Nous avons défendu tout au long de ce conflit une protection basée sur le principe de faveur afin qu'un patron s'achetant les positions de syndicats compréhensifs ou « pressonnés » ne puisse pas imposer des dispositions moins favorables que le cadre commun aux salarié-es de son entreprise. **Les accords seront publics** mais éventuellement « anonymisés ».

Les accords de branches après la loi El Khomri

Les branches seront restructurées de 700 à 200 dans deux ans. **Elles seront en charge de négocier** des minima s'imposant aux accords d'entreprise sur les sujets suivants : salaires, classifications, complémentaires santé, fonds de la formation professionnelle, pénibilité et égalité professionnelle (ces deux thèmes s'ajoutant aujourd'hui). **Le Code du travail intègre des éléments sur l'appréciation de la représentativité** dans les groupes et pour les accords inter-entreprises. Il modifie les règles lors des fusions ou scissions d'entreprises (accords de substitution ou accords d'adaptation). **Les accords de méthode**, qui pourront prévoir un cadre commun de modalités et de périodicité ou de suivi des négociations et accords, sont encouragés. **Pour les entreprises de moins de 50 salarié-es**, les accords pourront prévoir différentes dispositions laissées au choix de l'employeur qui prendra la décision unilatéralement en informant les délégué-es du personnel.

Les accords au niveau de l'entreprise après la loi El Khomri

La possibilité de conclure des accords de « préservation ou développement de l'emploi » : dénoncés dans les mobilisations du printemps, ces accords majoritaires s'imposent au contrat de travail. Ils pourront en allongeant la durée du travail réduire de fait la rémunération du-de la salarié-e ou remettre en cause les primes. La personne qui refusera sera licenciée pour cause réelle et sérieuse sans mesure de reclassement et sans entrer dans le cadre d'un PSE (Plan de sauvegarde de l'emploi). Elle se verra proposer un parcours d'accompagnement assuré par Pôle emploi. **Référendum d'entreprise** : les accords devront être majoritaires, s'ils ne le sont pas, les syndicats représentant 30% des votes (pour les syndicats représentatifs), pourront organiser (avec le patron !) un référendum. **Dans les entreprises sans syndicat**, l'employeur pourra négocier tout accord avec un-e salarié-e mandaté-e. **La durée des accords est de 5 ans** et cesse de produire ses effets à cette échéance, sauf stipulation contraire. **Lors de la dénonciation d'un accord**, la notion de « maintien des avantages acquis » ne concerne plus que la rémunération. **Les accords signés par des élu-es CE ou DP** sont transmis à la commission paritaire de la branche pour information.

Le droit syndical et les IRP

Il y a augmentation de 20% des heures de délégation des délégué-es syndicaux. **Le CHSCT est compétent pour contribuer à l'adaptation et l'aménagement des postes de travail** pour l'accès des personnes handicapées. L'employeur se voit renforcé dans ses moyens de contestation du coût des expertises. **Des dispositions permettent de renforcer la dématérialisation des réunions** et des informations, d'établir par accord l'ordre et les délais de consultation des instances, de généraliser à toutes les attributions des CE le délai d'un an pour que les entreprises se conforment à leurs obligations. **Les CE peuvent financer la formation des DP et DS sur le budget de fonctionnement.** Concernant les ASC en cas d'établissements multiples, il sera possible de répartir la contribution en fonction de la masse salariale ou des effectifs. **Des formations communes des représentant-es des salarié-es et des employeurs peuvent être organisées.** Le droit du travail et en particulier celui de la négociation collective est vu comme une simple technique faisant fi d'intérêts opposés. **Une**

représentation est rendue possible pour les salarié-es des réseaux de franchise si le réseau compte plus de 300 salarié-es et que les contrats de franchises contiennent des clauses sur l'organisation du travail.

4 Licenciements

Autre sujet central, la facilitation des licenciements avec le leitmotiv de la compétitivité (les promesses de créations d'emplois ne sont pourtant pas suivies d'effets).

Les critères permettant le licenciement économique seront différents selon la taille des entreprises. Ils s'apprécieront en fonction de « baisses significatives des commandes ou du chiffre d'affaires », de dégradation de trésorerie ou autre en comparaison avec la période qui précède (de 3 mois à 1 an selon la taille des entreprises). Le périmètre d'appréciation pour ces difficultés restera fixé par la jurisprudence qui prendra en compte le niveau international. **Le licenciement économique est redéfini** en intégrant la cessation d'activité et la réorganisation d'entreprise. **Pour les entreprises de plus de 1000 salarié-es**, en cas de transfert d'entreprise dans un PSE, il n'y aura plus d'opposition à ce que le cédant procède à des licenciements. La règle de transfert de tous les contrats est ainsi supprimée.

5 Les contrats ou situations spécifiques

Transferts du contrat de travail en cas de cession de marché : la poursuite des contrats de travail lors de transferts ne permettra pas aux ancien-nes salarié-es de conserver les avantages de rémunérations obtenus précédemment. **Le portage salarial** est validé. **Le travail saisonnier sera mieux encadré** dans les branches et le travail intermittent en CDI sera possible en expérimentation. **Pour les travailleur-euses détaché-es**, les contrôles sur les employeurs, donneurs d'ordre sont renforcés (obligation de déclaration et accidents du travail), en particulier pour le secteur du bâtiment. **Les salarié-es saisonnier-es avec une ancienneté de 3 mois** ne doivent pas subir de perte de salaire lors d'un jour férié chômé.

6 Les jeunes

Renforcement de l'apprentissage avec, en particulier, 10 000 apprenti-es dans la Fonction publique d'État (déjà en cours). Le dispositif ne prévoit aucune reconnaissance d'ancienneté et n'ouvre aucun droit pour l'accès à la fonction

publique après l'apprentissage. **La garantie jeune est généralisée pour les jeunes sans emploi** et donnera droit à une allocation modulable et à un suivi personnalisé par une mission locale. Nos camarades de la formation professionnelle et de Pôle emploi et de Solidaires Eudiant-e-s ont émis des doutes importants sur le dispositif. La question des choix d'orientation pour ces jeunes reste entière. **Une aide aux moins de 28 ans**, diplômé-es sans emploi sera accordée pendant 4 mois sous condition de ressources.

7

Sur le compte personnel d'activité

Ce que le gouvernement a présenté comme une avancée majeure va être mis en place à partir de janvier 2017 pour toutes les personnes à l'entrée de la vie professionnelle jusqu'au décès. Seront inclus : le compte personnel formation, le compte pénibilité et le compte d'engagement citoyen. Hormis l'extension pour des formations à l'étranger, et l'abondement pour les jeunes sortis sans qualification, la possibilité d'améliorer l'acquisition d'heures pour les salarié-es à temps partiel, il y a peu de changement. C'est le cas aussi sur la pénibilité pour laquelle, on se souvient des reticences patronales. Enfin, l'engagement citoyen est vu dans un sens restreint. Pour les fonctionnaires, une ordonnance est prévue à l'automne.

8

Médecine du travail

La visite à l'embauche est supprimée, ainsi que la visite biennale (remplacée par une visite d'information et de prévention) sauf pour les métiers à risques particuliers. **L'incapacité est déclarée** après une seule visite si le médecin du travail constate l'impossibilité d'aménagement, transformation ou adaptation du poste de travail et que l'état du-de la salarié-e justifie un changement de poste. Les DP doivent être sollicités pour ce qui concerne le reclassement suite à accident ou maladie d'origine non professionnelle. Le licenciement pour incapacité est facilité si le médecin du travail considère qu'il y a un obstacle à tout reclassement.

9

Agissements sexistes

La prévention des agissements sexistes fait l'objet d'actions de prévention. Elle doit être inscrite au règlement intérieur et intégrée aux missions du CHSCT (étendu à la Fonction publique). Par contre, il n'existe toujours aucune sanction pénale ou administrative.

Alerthe !



Illustration de la pétition PowerToile. Transparency International France

Le point avec : **Vincent Drezet** de Solidaires Finances Publiques

Après la condamnation des deux lanceurs d'alerte par la juridiction du Grand Duché du Luxembourg dans l'affaire Luxleaks, et la mise en en cause d'un journaliste, le débat parlementaire s'est engagé l'été dernier autour du projet de loi Sapin 2 contre la corruption et pour la transparence de la vie économique. Il jette les premières bases d'un statut protecteur de lanceur d'alerte.

Un lanceur d'alerte c'est quoi ?

— Le terme « lanceur d'alerte » est une notion relativement nouvelle dans le débat public. Il a connu une très forte exposition médiatique avec de nombreuses affaires touchant, par exemple, à la fraude fiscale internationale. Traditionnellement, on définit un lanceur d'alerte ainsi : c'est une personne qui, dans le contexte de sa relation de travail, signale un fait illégal, illicite et dangereux, touchant à l'intérêt général, aux personnes ou aux instances ayant le pouvoir d'y mettre fin. C'est notamment la définition de l'ONG Transparency International. Mais il faut préciser les choses, ne serait-ce que pour clarifier le débat entre « lanceurs d'alerte » et dénonciateurs, un mot plus connoté en France.

L'action du lanceur d'alerte permet de défendre l'intérêt général, il révèle des informations qui

seront utiles pour, par exemple, combattre un comportement qui a des conséquences économiques, sociales ou environnementales nuisibles pour la société. Cette action suppose qu'existent des contre-pouvoirs (presse, organisations syndicales et associatives...) et que les pouvoirs publics fonctionnent — relativement — bien (la justice notamment). En clair, l'action du lanceur d'alerte gagne en efficacité en fonction de la santé démocratique du pays dans lequel il révèle les informations !

Et quelle est l'utilité d'un lanceur d'alerte ?

— L'utilité du lanceur d'alerte, c'est qu'il révèle des informations inconnues des pouvoirs publics et des citoyens. En matière de corruption ou de fraude économique (fraude fiscale, fraude à la réglementation...) on peut faire le parallèle

avec le syndrome du gendarme et du voleur. Ce dernier a malheureusement un temps d'avance, et ce pour plusieurs raisons : les services de l'État sont souvent sous-armés pour avoir accès à l'information (moyens juridiques et matériels) et pour la traiter, du fait des trop faibles moyens de la justice ou des administrations économiques. Si l'on prend l'exemple de la fraude fiscale, lorsqu'un contribuable ou une société décide d'ouvrir un compte bancaire ou de créer une ou plusieurs sociétés écran à l'étranger, l'administration fiscale d'origine est trop rarement (et mal) informée de cette création, et encore moins des flux financiers qui y transitent... Ceci alimente une fraude fiscale colossale. Les actions de certains lanceurs d'alerte ont été à l'origine de certaines « affaires » (HSBC, USB, Luxleaks) qui ont révélé des systèmes de fraude de grande ampleur.

Transmettre des informations aux services de l'État chargés de combattre les actes délictueux démontre donc évidemment que l'action des lanceurs d'alerte est utile. Sans elle, plusieurs milliards d'euros n'auraient pas pu être récupérés depuis la révélation de l'affaire HSBC par exemple. Et ce d'autant plus qu'en informant les citoyen-nes, les lanceurs d'alerte ont mis la pression sur les pouvoirs publics, lesquels n'avaient pas pris de décisions véritablement à la hauteur. Certains projets ont été relancés (en matière de coopération entre administrations fiscales par exemple). Enfin, informer les citoyen-nes est toujours utile : dans une démocratie, c'est même une nécessité. Les lanceurs d'alerte y participent, ce qui pose et légitime la question de leurs droits et de leur protection.

Mais comment organiser la protection des lanceurs d'alerte ?

— La démocratie et l'intérêt général se heurtent à des intérêts puissants. Ils se confrontent à la volonté de ceux qui, par exemple au nom du « secret des affaires », veulent en réalité que personne n'entrave la recherche de leur intérêt et de leurs profits. Il y a donc une nécessité d'aller plus loin et de faire mieux.

Certes, la loi « Sapin 2 » pose certaines bases (définition du lanceur d'alerte) et prévoit des sanctions contre ceux qui veulent entraver l'action des lanceurs d'alerte. Mais elle reste insuffisante sur d'autres points, comme la préservation des intérêts financiers des lanceurs d'alerte dont l'avenir professionnel est stoppé dès la révélation des actes délictueux.

Si personne ne promeut une chasse aux primes, il n'en demeure pas moins que ne pas prévoir une garantie financière décourage de potentiels futurs lanceurs d'alerte. Il faut aller dans cette voie sans oublier le reste : renforcer les moyens humains, matériels et juridiques des services de l'État, ne pas détricoter les garanties sociales et le droit du travail (renforcer le statut du lanceur d'alerte tout en facilitant les licenciements est inutile puisque le/la « salarié-e lanceur d'alerte » pourrait être licencié-e aisément) etc. On le voit, la question des lanceurs d'alerte est intimement liée au fonctionnement de l'action publique, à la défense de l'intérêt général et à la démocratie. Il reste donc beaucoup à faire...



image de la rédaction

Le Forum Social Mondial 2016

difficultés et perspectives

Le Forum Social Mondial s'est tenu à Montréal du 9 au 14 août. Première édition à se passer dans un pays dit « du Nord », son déroulement a d'emblée été grandement affecté par les trop nombreux refus de visas par le gouvernement fédéral canadien. Celui-ci s'était pourtant engagé à faciliter leur obtention, comme on pouvait malheureusement s'y attendre. Un forum très « occidental », donc, essentiellement composé de délégations du Canada, d'Europe, et dans une moindre mesure des États-Unis et des d'Amérique centrale et latine. Le coût du déplacement pour les délégations est bien entendu aussi l'une des raisons de cet état de fait.

L'ouverture du FSM a été marquée par le refus du comité international, instance de coordination des FSM, d'adhérer à la campagne BDS (*Boycott, Désinvestissement, Sanction, dénonçant notamment des politiques de l'État israélien dans les territoires palestiniens occupés*). Le comité international s'est appuyé sur la charte du FSM qui stipule que ce dernier ne peut endosser quelque campagne que ce soit au nom de toutes les organisations qui participent au processus du FSM. C'est effectivement une règle de fonctionnement du Forum, c'est aussi l'une de ses limites et de ses contradictions.

Pour dresser un bilan du FSM de Montréal, la vraie question est la suivante : que peut-on attendre de cet événement ?

Pour Solidaires, en tous cas, le FSM n'est aucunement une fin en soi, mais il doit être considéré comme un moyen : un moyen, parmi d'autres, de nouer et de renforcer les contacts entre les forces qui luttent effectivement. Nous constatons toutes et tous la similitude des attaques que nous avons à affronter partout dans le monde : **privatisation et destruction des services publics, de l'environnement et des ressources naturelles, dérégulation des droits des travailleurs et travailleuses, discriminations...**

Solidaires a dans cette perspective proposé une table de discussion autour du thème « **Renforcer le front syndical international de solidarité et de luttes** », avec le CGATA (*Confédération Générale Autonome des Travailleurs Algériens*), la CNE (*Confédération nationale des Employés de Belgique, membre de la CSC*), et une représentante des Chicago Teachers Union CTU, syndicat de l'éducation en lutte à Chicago, en lien

avec le mouvement des Black lives matter (*la vie des Noirs compte*) et des Jobs for 15 (*salaires horaires minimum de 15 dollars*). Des syndicats présents au FSM ont exprimé leur intérêt à rejoindre le Réseau syndical international de solidarité et de luttes. L'atelier déposé sur **les violences au travail faites aux femmes**, a notamment permis de présenter les luttes des travailleurs et surtout des travailleuses des maquiladoras, usines tournevis à la frontière du Mexique et des États-Unis, où des syndicats sont en train de se créer.

Nouer des contacts afin de développer des stratégies de luttes internationales

SUD PTT, Solidaires Finances Publiques, SUD Santé Sociaux, le Snupfen, organisations composant la délégation de Solidaires, ont déposé des ateliers sur **les questions de l'environnement, de l'éducation, de l'immigration...**, occasion à chaque fois de nouer des contacts afin de développer des stratégies de luttes internationales sur ces thématiques.

Sur la situation en Palestine aussi ont été tenus de nombreux ateliers, notamment dans le cadre de la campagne BDS, mais aussi sur l'engagement syndical, malgré le scandaleux refus de visa (parmi d'autres...) à notre camarade Imad Temiza du PPSWU, du syndicat des postes.

Reste la question de l'avenir du FSM. Déjà, le précédent à Tunis, avait été marqué par un net recul en matière de projets concrets et de participation, notamment syndicale. Le comité d'organisation de Montréal s'était engagé à remettre les problématiques syndicales au cœur des préoccupations, ce qu'il a fait. Et il faut souligner aussi la qualité de l'organisation et de l'accueil en général de nos camarades québécois, syndicats (CSN, CSQ, FTQ...) comme associations (*Alternatives...*).

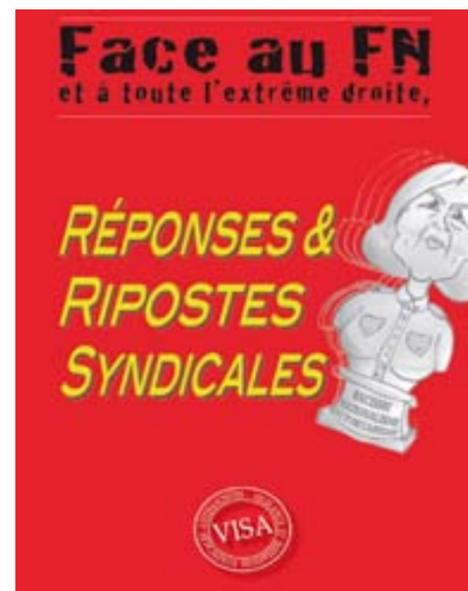
Les trois lieux proposés pour le prochain FSM sont Barcelone, Dakar ou le Brésil. Le choix sera en lui-même une indication signifiante de la capacité, ou non, du FSM à **revenir à des principes de lutte et de solidarité concrète**. La décision de créer une Assemblée des luttes semble du moins aller dans ce sens, projet qui permettra peut-être de revitaliser un peu le processus.

infos solidaires

Face au FN et à toute l'extrême droite, réponses et ripostes syndicales !

Parce qu'il est toujours nécessaire d'apporter des réponses syndicales face au Front national et à toute l'extrême-droite, VISA (*Vigilance et initiatives syndicales antifascistes*) publie un petit fascicule. Cet argumentaire est destiné aux militant-es syndicaux pour qu'ils/elles puissent répondre encore plus facilement, exemples à l'appui, aux salarié-es qui se trompent de colère en s'apprêtant à voter FN en 2017. Face à la montée régulière des scores électoraux du FN et contre la « lepénisation » des esprits, les postures morales sont aujourd'hui insuffisantes...

Ce fascicule ne prétend pas apporter des réponses clefs en main à toutes les incursions de l'extrême droite sur le terrain social. C'est *une boîte à outils*, un recueil d'expériences, un encouragement au travail syndical unitaire, un vaccin contre la résignation, un instrument pour le travail de proximité avec les salarié-es. **Pour en savoir plus et commander sans modération ce fascicule, le site de VISA : <http://www.visa-isa.org>.**



Notre-Dame-des-Landes, vigilance et résistance

Après le résultat attendu de la consultation taillée sur mesure pour les pro-aéroports, le rassemblement de juillet a été l'occasion de confirmer la solidarité de tous les opposant-es et leur détermination. Loin de l'abattement, **plus de 25 000 personnes ont participé à l'ensemble des activités du week-end (stands, débats, concerts)**. Au lendemain du rassemblement, la résistance s'organise et prépare la prochaine mobilisation, **le 8 octobre**, pour contrer les projets de démarrage des travaux conditionné par l'évacuation de la ZAD. Une échéance à retenir. Les militant-es Solidaires devront montrer leur soutien massif et actif pour

enterrer définitivement ce projet d'aéroport climaticide, néfaste pour l'emploi et la préservation des terres agricoles.

Solidaires en CE & DUP

L'Union syndicale Solidaires organise une rencontre des équipes syndicales et des élu-es en Comité d'Entreprise & Délégation Unique du Personnel les **7 et 8 novembre 2016** à Saint-Denis (93). Approfondir la démarche Solidaires dans ces instances, confronter les expériences syndicales de luttes et de pratiques, comprendre l'évolution de ces instances (loi Loi de Sécurisation de l'Emploi, Loi Macron-Rebsamen, etc.), construire un réseau CE Solidaires interprofessionnel, tels sont les enjeux de cette rencontre. **Inscriptions obligatoires avant le 30 septembre 2016 : inscriptionscefi@solidaires.org**

Expressions solidaires

Journal bimestriel édité par l'Union syndicale Solidaires
Rédaction : 144 bd de la Villette
75 019 Paris

Téléphone : 01 58 39 30 20
Fax : 01 43 67 62 14
contact@solidaires.org

Directrice de publication :
Cécile Gondard-Lalanne

N° CPPAP : 1 008 S 05397
Dépôt légal : à parution

Imprimerie : Rotographie,
Montreuil-sous-Bois (93)



Graphisme : Atelier Du Bonjour