

## [CLASSE]



## Autodéfense et Solidarité de Classe / BIMESTRIEL

## SOMMAIRE DU BULLETIN N°2

PAGE 1 : CHÔMAGE, UNE HISTOIRE DE PÉTANQUE

PAGE 2 : SOYONS SANGUINS

PAGE 3 : FROTTER, FROTTER/HOLIDAY INN

PAGE 4 : VIEDEPROL/SE FAIRE PAYER SES HEURES

CONTACT : CLASSE[A]RISEUP.NET

SITE : CLASSEENLUTTE.ORG

ADRESSE POSTALE :

"Collectif CLASSE c/o Local Camarade,  
54 bvd Déodat de Séverac, 31 300 Toulouse"

## CHÔMAGE : AUJOURD'HUI ON POINTE, DEMAIN ON TIRE ?

Après la baisse des APL, après la loi Travail, avant la réforme de la formation professionnelle et de l'apprentissage : la réforme de l'assurance chômage ! Une attaque de plus contre nos conditions d'existence, ce projet de loi, en cours de négociation, devrait être adopté au printemps 2018. D'après les annonces qui ont déjà été faites, on ne touche pour l'instant ni au montant ni à la durée de l'indemnisation. Pour faire passer la pilule, on nous propose, en guise de carotte, d'ouvrir l'assurance chômage aux indépendants ou aux salariés après une démission. Sauf que... on ne pourrait toucher le chômage qu'en cas de démission "légitime", si on a un "projet" validé par Pôle emploi, et ce une seule fois pendant une période de 5, 6 ou 7 ans. Pour les indépendants, là aussi il y'a une arnaque, il s'agirait seulement d'une indemnisation forfaitaire entre 700 et 800 euros (autant dire des miettes!), pour une durée de 6 mois à 1 an ! Après la pseudo carotte, le bâton consiste en un flicage accru des

chômeurs et des chômeuses. On devra davantage justifier de nos démarches, et si l'on refuse plus de deux offres d'emploi jugées « convenables » par Pôle emploi, nos alloc' pourront être réduites de moitié. On nous promet une véritable chasse aux chômeurs accompagnée d'un accroissement des contrôles et d'un alourdissement des sanctions. Sauf que le droit au chômage, ce n'est pas un cadeau ou la charité de l'État, mais une assurance pour laquelle on cotise avec notre salaire indirect. L'idée, c'est d'alimenter une ambiance malsaine de suspicion contre les chômeurs, afin de nous maintenir sur la défensive, avant de nouvelles réformes encore pires. On peut faire le parallèle avec la diminution continue de nos droits aux transports gratuits ici à Toulouse.

Dans tous les cas, rager tout seul devant la télé ou un guichet ne change pas grand-chose. Mais si on commence à se capter à plusieurs, ça peut très vite nous faire passer de l'autre côté du coup de pied au cul !



# SOYONS SANGUINS !

## RETOUR SUR LA LUTTE DES OUVRIERS ET OUVRIÈRES DU TRANSPORT/PRÉLÈVEMENT 801 DE L'HOPITAL PURPAN

*Manque d'effectifs, conditions de travail qui ne cessent de se dégrader, coupes budgétaires, heures supplémentaires non payées, répression hiérarchique omniprésente, suicides à répétition etc. c'est le quotidien des travailleurs et travailleuses du secteur du soin. Dans les hôpitaux, il n'y a clairement pas que les patients qui saignent...*

Ce quotidien c'est aussi celui du combat permanent par le personnel soignant comme en témoigne le nombre de grèves un peu partout en France dans les hôpitaux, cliniques, EHPAD etc. Rien qu'à Toulouse ces derniers mois on peut citer : la grève du personnel du bloc opératoire enfants en mai dernier, celle du personnel des crèches en juin dernier, la grève des agents de la stérilisation en juillet, celle du service de pédopsychiatrie de la villa Ancely en décembre, la grève (aujourd'hui encore en cours) des agents du transport-prélèvement 801 ou encore celle des agents du Pôle médecine et traumatologie à l'hôpital Pierre Paul Riquet. En octobre dernier, dans le cadre de la cartographie sociale de la ville, le collectif CLASSE se rendait dans les différents hôpitaux toulousains, pour recueillir les témoignages du personnel et échanger sur les possibilités d'auto-défense, de luttes et de liaison face aux attaques patronales en cours ou en prévision.

La grève du personnel du service transport prélèvement 801, débutée le 16 octobre 2017, résume bien l'ambiance. Du personnel non remplacé, la mise en compétition avec une boîte privée<sup>1</sup>, des primes inexistantes ou diminuées, des conditions de travail toujours plus dégradées, des salaires « gelés »... Il n'en fallait pas plus pour que le ras-le-bol éclate dans ce service. Le 16 octobre dernier, 19 des 35 agents décident alors de se mettre en grève illimitée en demandant notamment la revalorisation de leur statut, la mise en place d'un cahier de clémence<sup>2</sup> et le renforcement de l'effectif. Pour rappel, ces travailleurs transportent différents produits sanguins et autres (chimiothérapie, traitements de substitution, etc.) entre les différents hôpitaux et structures de soin toulousains, des produits vitaux de valeur (par exemple une poche de sang vaut entre 300 et 500 €). Malgré la sensibilité des produits transportés et la responsabilité qui incombe aux transporteurs, ceux-ci ne bénéficient quasiment d'aucune prime. Considérés comme agents de catégorie C de la fonction publique hospitalière, ils sont plafonnés aux alentours des 1300 euros mensuels sans aucun espoir d'évolution, au même titre que les collègues ambulanciers. Aujourd'hui à plus de trois mois de grève et un effectif de grévistes un peu plus réduit (15 agents encore en grève), on ne peut que saluer leur détermination<sup>3</sup> face à une direction qui regorge de ressources pour toujours plus bloquer et désolidariser.

Par exemple, en plus de faire appel à une boîte privée pour remplacer les grévistes, les heures non réalisées par le personnel gréviste sont aujourd'hui proposées aux non-grévistes. C'est ici que l'on voit combien l'unanimité dans une grève est importante. Et si certains ne participent pas à la lutte, la moindre des choses serait de ne pas la casser, de



ne pas faire les heures supplémentaires proposées.

Un autre souci de taille, c'est le caractère urgent de leur mission, que l'on retrouve dans tout l'hôpital. Durcir la grève, être intransigeants avec les collègues non-grévistes, empêcher la société privée de travailler, ça implique de perturber le transport du sang et les conséquences qui vont avec. Bien sûr, la seule fautive sera la direction, mais on ne peut pas prendre ces questionnements à la légère.

Nous avons aussi pu constater que malgré leur combativité certaine, les luttes menées restent malheureusement très souvent isolées, sectorisées. Cet isolement peut s'expliquer par différents facteurs comme le manque de diffusion, une volonté de dialogue avec l'Etat stérilisante<sup>4</sup>, la spécialisation syndicale trop restreinte, la répression patronale toujours plus forte. En décembre dernier, les transporteurs 801 de Purpan ont allié leur lutte à celle du service de pédopsychiatrie de la villa Ancely. Cet exemple de jonction réalisé par le réseau CGT reste relativement rare, alors que les mécontentements sont toujours les mêmes.

Ça bouillonne dans tous les hôpitaux, plusieurs services tentent de synchroniser leurs mouvements. La grève qui marche bien, c'est la grève de gratuité, mais cette grève implique une cohésion entre tous les services. Cette modalité de lutte, souvent pratiquée il y a quelques décennies, a pratiquement disparu alors que l'argent ne cesse de définir de plus en plus le fonctionnement de l'hôpital. Pour cela, les travailleurs et travailleuses de l'hôpital auront besoin d'une solidarité sans faille de la part d'autres prolétaires en lutte, bien au-delà du réseau syndical.

1. Depuis maintenant quelques temps, l'hôpital fait appel à une boîte privée (France Colis Santé) qui petit à petit s'octroie les missions auparavant destinées aux agents du 801. D'abord sous une forme spécialisée (transport des fœtus, transport frigorifique), missions pour lesquelles les travailleurs auraient dû bénéficier de primes spécifiques. Par la suite ces missions sont devenues plus habituelles, couvrant l'ensemble du champ de compétences des agents du 801, jusqu'à venir contrecarrer la grève à ses débuts.

2. Cahier de préfecture ayant pour objectif de ne pas imputer aux agents les infractions routières commises dans le cadre d'urgences vitales. En effet, les transporteurs doivent payer leurs contraventions et se voient retirer des points sur leur permis s'ils commettent des infractions routières. Pourtant, sans ce travail, ils n'auraient aucune raison de commettre ces infractions.

3. D'autant plus que parmi ces grévistes figurent aussi des CDD (c'est-à-dire des non titularisés) qui, en se mettant en grève savent bien qu'ils y risquent leur poste.

4. Ou de dialogue avec la direction qui bien souvent oblige les personnes en lutte à parler la langue du patronat. Comme le souligne un gréviste de Purpan : « Nous en sommes parfois réduits à devoir proposer à leur place des solutions en conséquence, à faire leur boulot. »

# FROTTER FROTTER, IL FAUT PAYER !

*La grève a débuté le 2 novembre 2017. Les travailleuses et travailleurs d'ONET, en charge du nettoyage des gares du nord de Paris, ont engagé un mouvement de grève auto-organisé contre une clause de mobilité imposée par le nouvel employeur, ONET. Ces prolétaires ont bravé de nombreuses limites inhérentes à l'époque actuelle.*

Dispersés dans 75 gares de la SNCF, les 110 salariés ne se connaissaient pas avant la lutte. Au moment de la signature du nouveau contrat avec Onet, ils sont parvenus à se réunir et à voter la grève à l'unanimité. Ils seront 84 jusqu'au 45<sup>ème</sup> jour, le dernier.

Grâce à des assemblées générales (AG) quotidiennes, les grévistes ont animé cette grève pour en faire une grève de combat, bien au-delà des pratiques pantouflardes que l'on voit trop souvent. Pendant 45 jours, ils se sont relayés pour tenir des piquets de grève dans trois gares stratégiques. Ces piquets étaient autant des lieux d'organisation, de discussion politique et de liaison avec d'autres luttes, qu'il s'agisse des luttes contre les violences policières ou des luttes des travailleuses du ménage (voir ci-dessous).

Au bout de quinze jours, l'intersyndicale (et plus particulièrement le syndicat SUD-Rail) décide de lancer une caisse de grève destinée à soutenir financièrement le mouvement, tenu par des prolétaires en condition de précarité immédiate.

Comme le mouvement ne lâche rien, et que son écho est proportionnel à l'amoncellement de déchets dans les gares du nord parisien, la SNCF tente le tout pour le tout et porte plainte contre neuf grévistes, à partir de témoignages bidons, pour occupation illégale, le comble pour un piquet de grève. C'est à partir de cet élément que l'AG, avec le soutien de l'intersyndicale, va monter un comité de soutien. L'objectif de ce comité de soutien aura été de publiciser la lutte, la faire sortir des gares pour la répandre dans la rue, par les manifestations, les collages d'affiches etc. Cette lutte locale prenait une nouvelle dimension.

Résultat : la SNCF a été déboutée de sa plainte et contrainte de payer 500 euros à chacun des inculpés. Les grévistes, qui au départ refusaient la clause de mobilité, ont obtenu le passage de tous les salariés à la convention collective Manutention Ferroviaire (plus avantageuse que la convention du nettoyage), l'annulation de la clause mobilité, le maintien de l'effectif, l'augmentation de la prime de panier à 4 euros, l'intégration en CDI d'un collègue qui avait des problèmes de papier (qui a finalement eu son titre de séjour), et une prime de remise en état des gares d'un montant équivalent à deux semaines de salaire. Ils ont également obtenu l'annulation de toutes les sanctions disciplinaires à l'encontre des grévistes. Ils ont osé gagner !



*Le samedi 2 décembre, la police escorte les interimaire pour nettoyer la gare Saint Denis en vue de casser la grève ! (extrait d'une BD de soutien au mouvement)*

## De Paris à Toulouse, les travailleuses d'Holiday Inn mettent la pression !

*Depuis le 19 octobre, 12 travailleuses et travailleurs de la société Hemera, en charge du nettoyage des chambres de l'hôtel Holiday Inn de la porte de Clichy, sont en grève contre leurs conditions de travail insupportables.*

Malgré leur piquet quotidien devant l'hôtel, la direction de Hemera fait la sourde oreille. Conscientes de leur faible nombre, les femmes de ménages, les gouvernantes et les équipiers ont toujours insisté pour rejoindre d'autres luttes et diffuser la leur.

Appuyées par la CNT-SO et la CGT HPE, elles multiplient les liaisons. D'abord avec les travailleurs d'Onet-SNCF cités au dessus, où elles organisent une manifestation commune. Ensuite, avec les travailleurs en grève du McDo de Villefranche de Rouergue, pas loin de Toulouse. En effet, le 30 décembre, les grévistes de l'Holiday Inn sont descendues sur Toulouse pour mener une manifestation commune avec les grévistes de Villefranche. Malheureusement, il semblerait que des querelles syndicales aient contraint les grévistes du McDo à manquer le rendez-vous.

Qu'à cela ne tienne, les grévistes d'Holiday Inn ont autres choses à faire et ne sont pas descendues pour rien. Après avoir bordérisé le Crown Plaza (hôtel du groupe IHG), le cortège, composé des grévistes et d'une cinquantaine de personnes en soutien, s'est attaqué aux différents McDo du centre-ville à coups de tracts (cette fois-ci ?), contre les conditions de travail et les techniques de management. Une piste à suivre pour les prochaines luttes. Pour les soutenir, n'hésitez à participer à leur caisse de grève sur le site : [www.cnt-so.org](http://www.cnt-so.org)



# #VIEDEPROL

Depuis quelques mois, le collectif CLASSE a lancé un questionnaire sur les conditions de travail dans la région. L'objectif est de mieux connaître la situation des travailleurs et travailleuses sur Toulouse et alentours. Nous proposons ici quelques réponses, avec des prénoms factices.

Si tu souhaites nous donner ton point de vue, tu peux soit passer à l'une de nos permanences pour récupérer un questionnaire papier, soit te rendre sur le site [classeenlutte.org](http://classeenlutte.org) dans la rubrique "cartographie" où le questionnaire intégralement anonyme est disponible en ligne. Au mois d'octobre, nous avons rendu visite aux travailleuses et travailleurs de l'hôpital de Toulouse. C'est de là que nous tirons les réponses qui suivent. Nous continuons l'enquête dans un tout autre contexte, à savoir la restauration. Alors si vous travaillez ou si vous connaissez quelqu'un qui y travaille, n'hésitez pas à lui en parler !

**JULIE, 27 ANS, AIDE-SOIGNANTE CONTRACTUELLE**

*Quels moyens utilisent les patrons pour faire passer leurs décisions ?*

Les cadres imposent leurs décisions. Soit ils font un tirage au sort entre les agents, soit ils nous mettent la pression, au téléphone ou en direct. *Y a-t-il de la solidarité entre collègues ? Dans quel cadre ? Sous quelle forme ?*

Oui, il existe beaucoup de solidarité dans l'équipe aide-soignante. Pour les changements de planning, on accepte de travailler des week-end quand sa collègue ne peut pas ou ne veut pas.

*Quelles incidences ont les tâches qui te sont demandées sur ta fatigue musculaire, nerveuse, et psychologique ? Sur ta santé ?*

Fatigue à la maison, stress au travail, irritabilité avec le conjoint (tension dans le couple).

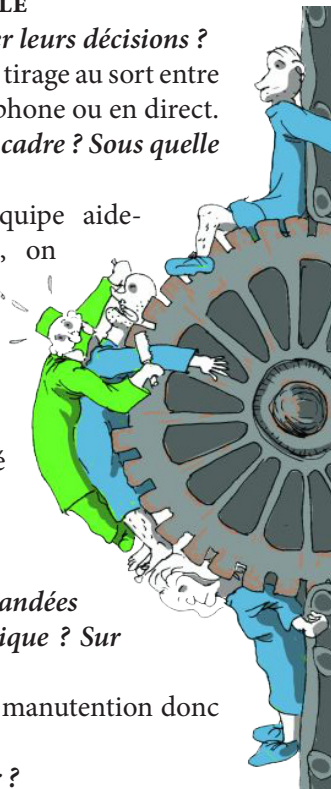
**AICHA, 54 ANS, AIDE-SOIGNANTE TITULAIRE**

*Quelles incidences ont les tâches qui te sont demandées sur ta fatigue musculaire, nerveuse, et psychologique ? Sur ta santé ?*

Quand on est dans un service lourd, beaucoup de manutention donc mal au dos. Il n'y a pas assez de personnel.

*Jusqu'à quel âge penses-tu être en état de travailler ?*

Pas longtemps, vivement la retraite !!!



## CONSEILS JURIDIQUES : SE FAIRE PAYER SES HEURES

*Dans la restauration particulièrement, mais pas uniquement, c'est souvent la croix et la bannière pour se faire payer ses heures de travail.*

Les périodes d'essai sont presque systématiquement non rémunérées, ainsi que les heures supplémentaires. Et pourtant le patron qui ne paie pas ces périodes ou heures sup s'expose à une condamnation pour du travail dissimulé. C'est le cas s'il ne déclare pas ses salariés (travail au noir) ou si, étant au courant des heures sup effectuées, il ne les fait pas apparaître sur la fiche de paie. **Et le travail dissimulé, c'est potentiellement un forfait de 6 mois de salaire pour le salarié.** Pour cela, il s'agit de pouvoir prouver que ces heures ont bien été faites. Quel que soit le métier, en tout état de cause, il faut garder à l'esprit qu'il arrivera certainement un moment de conflit avec son employeur et autant se ménager des preuves de ces heures travaillées. Dans ce cas, la justice accepte une diversité de « début de preuve ». Les heures d'entrée et de sortie écrites régulièrement sur un agenda (attention à ne pas avoir toujours le même stylo), éventuellement agrémenté de tickets de caisse hors des heures habituelles de travail. Un ticket de la boulangerie d'en face pour prouver que vous ne prenez pas vos pauses au moment prévu, des mails ou même des selfies devant votre lieu de travail avec l'heure de sortie sont autant d'éléments qui peuvent potentiellement être utilisés devant le

conseil de prud'hommes. Avant le recours en justice, il est toujours possible de faire plier le patron directement en s'organisant collectivement, avec les collègues et soutiens et exiger le paiement des heures.

Le quota d'heures se calcule par semaine, du lundi au dimanche.

Les heures au-delà de 35 heures sont majorées, différemment selon la convention collective applicable. Dans la restauration par exemple, c'est 10% jusqu'à la 40ème heure, 20% jusqu'à la 44ème heure et 50% au-delà. Les heures de travail doivent être payées et majorées. Si ce n'est pas le cas, vous pouvez légitimement partir à l'heure fixée, quel que soit l'avancement de votre mission. Les règles en matière d'heures de travail, pour le moins en l'absence d'accord d'entreprise dérogatoire, sont multiples. Il y a un maximum journalier, hebdomadaire, un temps de repos minimal entre les services... Renseignez-vous en vous penchant sur votre convention collective. Si nécessaire, nous pouvons le faire ensemble à la permanence du collectif CLASSE !

