



CA SE PASSE COMME CA CHEZ **MAC DONALD !!!**

Répression syndicale toujours au menu

Un employé de Mc Donald's du faubourg St Denis à Paris se fait licencié après s'être présenté aux élections du personnel. Il était syndiqué. S'en est suivi un jour de grève en protestation à cette mesure après quoi 4 autres syndiqué-e-s ont été licencié-e-s. 115 jours de grève plus tard, les 5 licencié-e-s ont été réintégré-e-s.

C'était il y a déjà 6 ans mais les méthode n'ont toujours pas changé.

Marseille, 9 syndiqué-e-s, dont certain-e-s étaient représentant-e-s du personnel, se sont vu-e-s placé-e-s en procédure de licenciement avec des motifs scandaleux. Leur réintégration, en automne dernier n'était que justice.

Faut-il y voire un lien quand le Syndicat National de l'Alimentation et de la Restauration Rapide (SNARR), syndicat patronal de la restauration rapide dont Mc Donald est à la direction, a revendiqué son rôle dans la formation des jeunes salariés à se taire et à ne rien revendiquer ?

Aujourd'hui, c'est à Toulouse que ça se passe. Alors que la création de sections syndicales sur les sites du Capitole et de Blagnac commençait à porter ses fruits, un des syndiqué-e-s du Capitole a été licencié pour des motifs plus que douteux. Ainsi, il est accusé d'avoir bu de la bière et fumer une cigarette durant son temps de travail.

Faut il encore savoir que les vidéos qui ont servi de « preuves » ne peuvent être utilisées dans se sens, que le débit de bière sur lequel il est sensé s'en être servi comporte aussi l'arrivée d'eau où les salarié-e-s vont se servir à boire et qu'il a été autorisé par le manager à prendre une pause pour fumer une cigarette, pratique qui était assez courante.

Est ce un hasard si cette mesure est arrivée à ce moment ou est ce dû à son appartenance à la CGT qui commençait à se monter là où elle est implanté ?

S'il n'y a que trop peu de syndicat implanté chez Mc Donald, est ce parce que les salarié-e-s s'y sentent bien et n'ont rien à dire sur leur condition de travail, comme aimerai le faire croire le patronat, ou est ce parce que toute les initiatives syndicales sont durement réprimées ?

**Face à la répression syndicale, il est
nécessaire de nous organiser pour faire
respecter nos droits !**

Le licenciement : une procédure codifiée

Dans toute procédure de licenciement, le/la salarié-e-s est en position de faiblesse par rapport à son employeur/euse. Aussi, il est important de connaître ses droits et les lois qui régissent cette procédure. Il est aussi nécessaire de connaître un certain nombre de petits conseils afin d'être en mesure d'assurer sa défense dans les meilleures conditions possibles.

La convocation à l'entretien préalable

Pour toute procédure de licenciement l'employeur est dans l'obligation de convoquer le/la salarié-e-s en question dans un entretien préalable. L'entretien doit être annoncé par lettre au moins 5 jours ouvrés avant le dit entretien, il est vivement conseillé de ne pas accepter de lettre remise en mains propres mais plutôt d'attendre le recommandé. Durant cet entretien, l'employeur doit communiquer les griefs qui sont reprochés au salarié-e-s en question et écouter ses explications. Il/elle peut se faire assister une personne de l'entreprise de son choix ou, s'il n'y a pas de représentant-e du personnel, par un

conseiller pouvant être hors entreprise. La personne assistant le/la salarié-e est doit prendre des notes de l'entretien afin d'assurer la défense du/de la salarié-e si ce/cette dernier/ère décide de porter l'affaire au prud'hommes.

Le licenciement

L'entretien préalable passé, l'employeur à un délais allant de 48h à 31 jours pour rendre sa décision. Il est recommandé de contester les motifs de

licenciement pendant cette période et de contester le licenciement s'il tombe finalement.

Les salarié-e-s protégé-e-s

Les représentant-e-s du personnel et syndicaux font l'objet de protections spécifiques. Le licenciement d'un-e représentant-e fait l'objet d'une enquête par l'inspection du travail et doit aussi être étudié en CE s'il en existe un.

La mise à pied

Dans certains cas, la procédure de licenciement peut être accompagnée d'une mise à pied, ce qui interdit au/à la salarié-e l'accès aux locaux de l'entreprise. Il est impératif de contester cette mesure par recommandé. Durant cette période, le/la travailleur/euse n'est pas payé-e mais peut toute fois travailler en intérim.

Même en ayant connaissance des procédures de licenciement, il est très vivement conseillé de prendre contact avec une organisation syndicale telle que la CGT pour vous défendre.

**COMBATTRE LES LICENCIEMENT C'EST
DEFENDRE SES DROITS !**

L'Union Economique et Sociale : une lutte à mener pour faire valoir nos droits !

L'Union Economique et Sociale (UES) est une mesure visant à regrouper plusieurs entreprises juridiquement distinctes afin d'atteindre 50 salarié-e-s ramené-e-s à temps plein. Si les patron-ne-s peuvent la reconnaître sans qu'il y ai besoin de recourir à la justice, le plus souvent, elle n'est reconnue que par une décision de justice ou une mobilisation des travailleurs/euses.

Si l'un des premiers objectifs des sections de Blagnac et du Capitole est de faire reconnaître l'UES c'est bien parce qu'à partir de 50 salarié-e-s de nouveaux droits nous sont garantis (à conditions de savoir les faire respecter) !

Le Comité d'Entreprise

A partir de 50 salarié-e-s, l'entreprise est dans l'obligation de mettre en place un Comité d'Entreprise (CE). Son financement est au moins égal à 0,2% de la masse salariale brute. Outre les avantages directs, tels que les arbres de Noël, places de cinéma, etc... ses compétences sont d'assurer l'expression collective des salarié-e-s, permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les

décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production.

Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)

De même que le CE, le CHSCT est obligatoire pour les entreprises de plus de 50 salarié-e-s ramené-e-s à temps plein. Il est compétent dans la surveillance à la protection de la santé physique et mentale des travailleurs/euses. S'il estime que les conditions de travail comporte des risques pour un-e ou plusieurs salarié-e-s, il a la possibilité d'obliger

l'employeur/euse à y remédier.

La participation

En outre, l'UES nous permettrait aussi de participer aux bénéfices. Elle est obligatoire pour les entreprises de plus de 50 salarié-e-s, chiffre que nous n'atteindrions pas sans regroupement. Il s'agit de redistribuer aux salarié-e-s une partie du bénéfice, selon une formule fixée par la loi. La somme, ainsi calculée, est nommée « réserve spéciale de participation ». La participation fait l'objet d'un accord entre l'entreprise et les salariés ou leurs représentants (Délégués Syndicaux (DS), élus du personnel ou CE). L'accord fixe notamment les modes de répartition de la réserve entre les salariés.

NOUS AVONS DES DROITS, CE N'EST QU'ENSEMBLE QUE NOUS SAURONS LES FAIRE RESPECTER !

La CGT : Un outil au service des salarié-e-s

Le rapport de force entre patronat et salarié-e-s n'est pas en faveur des travailleurs/euses. Ce n'est que collectivement et massivement que nous parviendrons à faire valoir nos intérêts ! La CGT est un outil un, moyen de lutter contre toutes les formes d'exploitations et d'oppressions, tant matérielles que morales, mises en œuvre par le patronat contre les salarié-e-s. Dans de nombreuses entreprises, la lutte collective, qui s'organise dans les syndicats, a obtenue de nombreuses avancées en matière de salaire, de conditions de travail, de lutte contre la précarité...

Des luttes dans toute la France !

Même si le patronat met un point d'honneur à le cacher, les luttes collectives sur les Mc Donald, ne sont pas un mythe. Les luttes sont nombreuses et très souvent victorieuses.

Que ce soit à Paris, Marseille, Lyon, dans le Vaucluse, partout où il y a des salarié-e-s motivé-e-s et conscient-e-s de leur exploitation chez Mc Donald, les luttes s'organisent et sont porteuses d'améliorations dans les conditions de travail, dans les salaires, dans l'organisation du temps de travail...

Nous refusons :

- La discrimination syndicale
- De devoir assurer plusieurs postes à la fois, que ce soit en journée, en ouverture ou en fermeture.
- Les cadences infernales.
- La politique des départs avancés ou retardés. Ce n'est pas à nous de subir les conséquences des erreurs de planification de la direction.
- Les pressions et le manque de respect.
- les conditions d'hygiène et de sécurité déplorables.

Nous revendiquons :

- Le droit à un emploi stable à temps plein ou à temps partiel réellement choisi.
- L'embauche de personnel à hauteur des besoins
- une augmentation immédiate des salaires à 1500€ brut (soit 9,90€/h) pour tout salarié sans qualification comme départ des grilles de qualifications et de salaires.
- Un treizième mois
- L'égalité de traitement entre équipier-e-s et l'arrêt des discriminations (sexiste, raciste, etc...).
- Le droit à l'information sur nos droit (code du travail, Conventions Collectives Nationales) véridique, comme le permet la loi

LA CGT EST UNE FORCE!

LA SOLIDARITE EST NOTRE ARME

BULLETIN DE SYNDICALISATION/CONTACT

Je souhaite (rayer la mention inutile) : me syndiqué

prendre contact

Nom : Prénom : Age :

Adresse..... Code postal :

Ville :

Profession : Entreprise :

Tél : E-mail :

