

hebdomadaire

de la Confédération Générale du Travail
Force Ouvrière, fondé pendant
la guerre sous le titre de
RÉSISTANCE OUVRIÈRE.
Directeur de la publication:
J-C Mailly

FORCE **Ouvrière**

SUPPLEMENT FOH N° 2853 DU 4 JUIN 2008 **LETTE AUX SECRETAIRES DE SYNDICATS**

Cher(e)s Camarades,

Un gouvernement qui essaie de faire feu de tout bois sur les retraites, le pouvoir d'achat, l'assurance maladie, les services publics, la durée légale du travail. Dans le même temps, un gouvernement qui renonce à mener une politique économique volontariste et qui s'est plus que coulé dans le moule des critères européens restrictifs.

Un patronat qui vise, demain, à ne négocier qu'au niveau des entreprises, réfutant les garanties élaborées nationalement (conventions collectives nationales) et qui tire un trait sur le paritarisme comme en témoigne son acceptation de la fusion ASSEDIC/ANPE.

Des divergences fortes entre les confédérations syndicales, deux d'entre elles voulant, au travers le dossier de la représentativité, faire bouger le « paysage syndical » en s'efforçant de faire disparaître la CFTC et la CGC et en bloquant l'entrée à d'autres syndicats. Pour essayer de parvenir à leurs fins, elles ont marchandé avec le Medef et la CGPME, acceptant, par exemple, d'entrouvrir la porte à la remise en cause de la durée légale du travail par accord dérogatoire dans les entreprises.

*Dans un tel contexte, **FORCE OUVRIERE** a un rôle clef à tenir.*

- ◆ D'abord parce que nous ne sommes pas menacés et qu'à partir de là, comme ce fut déjà le cas dans notre histoire, nous gênons.*
- ◆ Ensuite parce que nous sommes les détenteurs, depuis toujours, de la liberté et de l'indépendance syndicale, y compris de la liberté individuelle de nos adhérents. Et nous sommes aussi profondément républicains (au sens des principes républicains) et que pour nous, le progrès social collectif et individuel suppose, par exemple, que la négociation ne se fasse pas uniquement dans les entreprises, mais aussi au niveau national.*

C'est que nous appelons le modèle républicain par opposition au modèle anglo-saxon.

Nos revendications sont claires et affichées. Sur les retraites, par exemple, nous avons publiquement proposé aux autres confédérations un appel conjoint à une journée de grève interprofessionnelle pour refuser, notamment, le passage à 41 ans de la durée de cotisation.

L'efficacité suppose une action conjointe. Les autres (notamment la CGT et la CFDT) l'ont refusé, préférant une énième manif le 17 juin (15 jours avant la période des vacances !) en y ajoutant la durée du travail, un peu pour se dédouaner de leur bévée ou de leur deal.

*C'est pour toutes ces raisons, parce que nous ne changerons pas, parce que nous avons la force de dire oui ou non, que la **Commission Exécutive Confédérale** a unanimement décidé de ne pas rejoindre la CGT et la CFDT le 17 juin, tout en renouvelant notre proposition d'une journée de grève interprofessionnelle sur les retraites.*

- Affirmer ce que l'on est.*
- Dire ce que l'on fait et faire ce que l'on dit.*
- C'est aussi pourquoi **FORCE OUVRIERE** gêne.*
- C'est aussi pourquoi nous nous développons.*

Vous trouvez, ci-après, deux analyses, l'une sur la représentativité, l'autre sur la durée du travail.

Comptant sur vous : en avant les adhésions, les résultats électoraux et les revendications !

Avec mes amitiés syndicalistes.

Jean-Claude MAILLY
Secrétaire Général de Force Ouvrière

REPRESENTATIVITE

La liberté et le progrès ou la « démocratie sociale » il faut choisir !

Comme le congrès confédéral de Lille l'avait rappelé, **Force Ouvrière** est profondément attachée à la liberté :

- liberté de créer son syndicat **Force Ouvrière**
- liberté du syndicat de désigner le délégué qui le représente dans les discussions avec l'employeur
- liberté de négocier et de conclure les accords complémentaires.

Ce sont ces libertés qui sont aujourd'hui remises en cause.

De même, **Force Ouvrière** est profondément attachée au « principe de faveur » qui amène les conventions collectives de branche à apporter aux salariés des dispositions plus favorables que les accords interprofessionnels et qui prévoit que les accords d'entreprise améliorent les accords de branche. Cette conception républicaine d'égalité dans le progrès social a permis à la pratique contractuelle, d'améliorer pendant des décennies la situation des salariés en évitant notamment que la concurrence entre les entreprises d'une même branche ne porte sur les questions sociales (dumping social).

Les accords conventionnels interdisaient donc de fait toute remise en cause ou dérogation et leur légitimité n'était remise en cause par personne, même si ceux qui les signaient n'étaient pas majoritaires.

Ajoutons également que pour les millions de salariés travaillant dans les PME où n'existent pas de possibilités sérieuses de négocier, les conventions collectives de branche ont été et demeurent les seuls outils de régulation sociale.

C'est l'ensemble de ce modèle républicain qui est remis en cause par la mal nommée « loi de démocratie sociale », dont la CGT et la CFDT sont les initiateurs (alors que pendant des décennies ces organisations ont réfuté le principe même de pratique contractuelle !). Leur argument est simple mais inacceptable. Un accord ne serait légitime que s'il est signé par des syndicats « majoritaires » ; comme si les délégués syndicaux faisaient la loi dans l'entreprise comme les parlementaires l'élaborent au Parlement !

Cette pseudo légitimité démocratique entraînera inévitablement la tentation de considérer que l'accord d'entreprise majoritaire aurait plus de légitimité que les dispositions de niveau supérieur pourtant plus protectrices pour les salariés, y compris quand l'objet de cet accord sera de déroger !

De leur côté, gouvernements successifs et patronat soucieux depuis plusieurs années de « déréglementer le marché du travail », ont cherché à privilégier la négociation au niveau de l'entreprise (cf. Loi Fillon du 4 mai 2004).

C'est ce qui explique la coalition CGT – CFDT – MEDEF – gouvernement pour une nouvelle loi dite de « démocratie sociale ».

Quelles conséquences concrètes de cette loi ?

Pour le syndicat dans l'entreprise

A partir du 1^{er} janvier 2009 (si la loi est promulguée auparavant) un accord d'entreprise, pour être valide, doit avoir été signé par un ou plusieurs syndicats ayant recueilli au moins 30% des voix aux dernières élections (CE, DP, ou DUP) et ne pas rencontrer l'opposition du ou des syndicat(s) majoritaires.

Après les premières élections aux IRP qui suivront la promulgation de la loi, le délégué syndical désigné par le syndicat devra être dans la liste présentée aux élections et avoir recueilli plus de 10% des voix.

Si la liste est commune à plusieurs syndicats, les différents syndicats doivent avant les élections, faire connaître la clef de répartition entre eux des suffrages, (ex : syndicat **FO** 60% - syndicat X 30% syndicat Y 10%). Pour que le délégué syndical **FO** puisse être désigné il faut qu'il ait 10% lui-même et donc il faut que la liste commune ait obtenue 16,66% des voix.

Si le délégué syndical n'a pas obtenu 10%, il devient « représentant de la section syndicale ». Il ne bénéficie que de quatre heures de délégation par mois, il ne peut plus négocier avec l'employeur et le syndicat n'est pas reconnu représentatif dans l'entreprise.

Si, à l'occasion des élections suivantes aux IRP (à priori après 4 ans sauf accord spécifique à l'entreprise) il n'atteint pas le seuil de 10%, il est démis de son mandat. La section syndicale doit alors désigner un nouveau représentant.

Pour les entreprises à établissements multiples, ces règles s'appliqueront aux établissements. Et le regroupement au niveau de l'entreprise du résultat des établissements sera conforme à ce qui est prévu dans les branches (cf. ci-dessous).

Un syndicat pourra donc être :

- soit représentatif dans l'entreprise et dans l'établissement
- soit représentatif dans l'entreprise, mais pas dans un établissement ou inversement !

Au niveau des branches

- un syndicat (une fédération) sera représentative dans la branche si il (elle) obtient au moins 8% des suffrages aux élections des IRP des entreprises de la branche.
- Pour les branches où il n'est pas possible d'organiser des élections professionnelles (TPE-PME) pour plus de la moitié des salariés de la branche, l'audience des fédérations sera celle de leur confédération.
- Même si elles n'atteignent pas le seuil de 8% à la fin du premier cycle de d'élections dans l'entreprise, les fédérations appartenant à une confédération représentative resteront représentatives dans leur branche pendant un nouveau cycle de 4 ans.

Cela signifie que **FO** pourra être représentatif (ou non).

- dans l'établissement
- dans l'entreprise
- dans la branche

Au niveau Confédéral

Après addition de toutes les élections aux IRP dans toutes les entreprises, une confédération qui dépassera 8% sera considérée comme représentative.

DDD

En matière d'élections dans l'entreprise, le « monopole » syndical disparaît : tout syndicat légalement constitué depuis au moins deux ans peut présenter des candidats au 1^{er} tour, comme les syndicats confédérés.

Si des salariés souhaitent créer un syndicat **FO** pour pouvoir satisfaire une revendication par la signature d'un accord avec l'employeur, ils seront obligés d'attendre les élections aux IRP (soit parfois presque 4 ans !) pour désigner un délégué habilité à négocier (et à condition d'avoir obtenu au moins 10% à l'occasion de ce premier scrutin !). C'est tout simplement inacceptable !

DDD

Le bal des hypocrites : après l'avoir longtemps contesté, les confédérations CFDT et CGT le reconnaissent désormais : ce projet de loi a pour objet d'éliminer les plus petites organisations (CFTC et CGC) et espérer le regroupement à terme de tous les syndicalistes en deux pôles qu'ils seraient censés incarner :

- le pôle « réformateur » pour lequel la pratique contractuelle devient une fin en soi (quelle que soit la qualité des accords !!)
- le pôle dit « contestataire » qui a pour finalité de regrouper les mécontentements pour mieux les étouffer et qui finalement se refuse à combattre réellement les contre-réformes (cf. 2003).

Force Ouvrière n'accepte pas cette vision hégémonique de « partage du paysage syndical » et entend conserver sa liberté de jugement et de comportement.

Contrairement à ce qui a été quelquefois de manière délibérément malintentionnée, avec plus de 18% des voix au niveau interprofessionnel sur la base du scrutin prévu, la Confédération **Force Ouvrière**, et la très grande majorité de ses syndicats ne sont pas menacées par ce projet de loi.

Cela signifie également comme le message confédéral ne cesse de le répéter depuis plusieurs années que priorité absolue doit être donnée :

- au niveau de l'entreprise, au développement du syndicat (tant en adhésions qu'en résultats électoraux)
- au niveau interprofessionnel local et au niveau de la branche, à l'implantation **FO** dans de nouvelles entreprises.

Et les élections prud'homales ?

Par crainte de mauvais résultats aux élections prud'homales, le MEDEF et la CFDT ont tout fait pour écarter même partiellement le seul scrutin réellement démocratique et représentatif : les élections prud'homales.

Pour autant en conclure que les élections prud'homales du 3 décembre n'auraient plus aucune signification serait une grave erreur.

Les dispositions législatives prévues dans le projet de loi sont fragiles et peuvent ne pas être retenues par le législateur.

Dans ce cas les élections prud'homales resteront le « juge de paix ».

De même, toutes les Confédérations verront leur audience « politique » auprès des pouvoirs publics dépendre de leurs résultats aux élections prud'homales.

C'est la raison pour laquelle, voter **FORCE OUVRIERE** et faire voter **FORCE OUVRIERE** aux élections prud'homales du 3 décembre 2008 restent **LA PRIORITE**.

Dans le secteur public

Dans la fonction publique, le pendant de la « position commune » est représenté par l'accord sur le dialogue social qui introduit des règles similaires et vide en grande partie les CAP de leur contenu. Logiquement, les syndicats de fonctionnaires **FO** ont refusé de parapher le texte.

Démantèlement des 35 heures :

Libéralisation du temps de travail et mise en concurrence des salariés

La « position commune » MEDEF-CGPME-CGT-CFDT, en son article 17 sur le temps de travail, permet au gouvernement de faire des 35 heures une coquille vide.

Alors que les salariés ont payé lourdement la mise en place des 35 heures par la flexibilité, la modération des salaires, allant parfois jusqu'au gel des salaires durant plusieurs années, le gouvernement vient porter l'assaut final, sanctionnant à nouveau les salariés.

La durée légale de 35 heures deviendrait une clause de style puisque, en effet, le recours aux heures supplémentaires, l'extension des forfaits et l'organisation du travail concourraient à laisser le champ libre aux employeurs pour déterminer la durée du travail.

La volonté de favoriser les heures supplémentaires est une aubaine pour les employeurs et une atteinte à l'amélioration des conditions de travail et de vie pour les salariés.

Le volume maximum d'heures supplémentaires auquel l'employeur peut recourir (soit 220 heures ou un autre montant négocié) ne constituerait plus une limite, **l'employeur étant exonéré de l'autorisation de l'inspecteur du travail.**

Le repos compensateur obligatoire (repos équivalent obligatoire au-delà d'un certain nombre d'heures supplémentaires effectuées) deviendrait une « contrepartie obligatoire en repos » négociée dans l'entreprise **sans minimum légal, ce qui permettrait ainsi aux employeurs d'appliquer le taux le plus bas (0,01%).**

Ces deux nouvelles dispositions, couplées à la majoration minimale des heures supplémentaires de 10% et aux exonérations de charges octroyées aux entreprises dans le cadre de la loi TEPA, sont extrêmement incitatives pour les employeurs au détriment des embauches ou du maintien des JRTT...

Généraliser à tous salariés des accords individuels prévoyant une rémunération hebdomadaire ou mensuelle forfaitaire pour un volume horaire déterminé, conduirait, demain, à **travailler plus pour gagner moins... puisque le principe même du forfait est de supprimer toute heure supplémentaire.**

Ainsi, un salarié pourrait se voir appliquer un volume horaire plus important pour le même salaire (exemple : 41 h payées 35 h).

Ce qui mènerait du coup à une mise en concurrence des salariés dans l'entreprise entre ceux acceptant ou pas un plus grand volume horaire pour un même salaire forfaitaire.

Lors du recours aux heures supplémentaires ou aux forfaits, les seules limites à la durée du travail deviennent les durées maximales du travail, soit 48 heures par semaine et 10 heures par jour avec un repos quotidien de 11 heures consécutives au minimum.

Par contre, concernant la rémunération forfaitaire pour un nombre de jours annuel de travail, **c'est l'employeur lui-même qui fixerait le nombre de jours annuel maximal !**

Pour ces jours de travail supplémentaires, sans autres limites que les congés payés et les durées quotidiennes maximales, la majoration de salaire serait simplement négociée entre l'employeur et le salarié avec pour minimum 10 %. **Ici aussi, le chantage entre salariés par la négociation de gré à gré est patent ...**

Cette extension du temps de travail est en contradiction avec les annonces gouvernementales qui visent pourtant à concilier vie professionnelle et vie familiale ou privée.

Enfin, cette remise en cause des 35 h constitue un danger pour la santé et la sécurité des salariés à l'heure où la pénibilité du travail, l'augmentation du stress au travail, des accidents de travail... sont des thèmes d'actualité.

Comme nous l'avons expliqué, le gouvernement s'appuie sur la position commune sur la représentativité. C'est pourquoi nous avons demandé aux syndicats signataires de retirer leur signature, ce qui obligerait le gouvernement à utiliser un autre « véhicule législatif ».

Dès l'annonce de la signature de la position commune, nous avons souligné notamment le danger de l'article 17. Pour obtenir la représentativité, ils ont avalé des couleuvres.

ANALYSE DE L'AVANT PROJET DE LOI SUR LE TEMPS DE TRAVAIL

DISPOSITIONS ACTUELLES	PROJET	CONSEQUENCES
------------------------	--------	--------------

HEURES SUPPLEMENTAIRES

CONTINGENT		
<ul style="list-style-type: none"> - Le contingent annuel d'heures supplémentaires est règlementairement fixé à 220 heures / an / salarié. - Un accord de branche étendu ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut fixer un contingent supérieur ou inférieur. - En cas de modulation forte du temps de travail¹, le contingent est réduit à 130 heures 	<ul style="list-style-type: none"> - Le contingent annuel est défini par accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par accord de branche. - A défaut d'accord, le contingent sera déterminé par décret. C'est donc le décret actuel prévoyant 220 h qui s'applique pour le moment. (Mais jusqu'à quand ?) - Suppression du contingent réduit en cas de modulation forte. 	<p>Le seul changement concerne ici la primauté donnée à l'accord d'entreprise, qui s'applique peu importe qu'un accord de branche plus favorable existe.</p>

MODALITES D'ACCOMPLISSEMENT DES HEURES SUPPLEMENTAIRES AU-DELA DU CONTINGENT

<p>Au-delà de ce contingent annuel, les heures supplémentaires ne peuvent être effectuées qu'après consultation des représentants du personnel et autorisation de l'inspecteur du travail (IT).</p>	<ul style="list-style-type: none"> - L'accord d'entreprise ou, à défaut, l'accord de branche détermine les conditions d'accomplissement d'heures supplémentaires au-delà de contingent. - Suppression du recours à l'IT. 	<ul style="list-style-type: none"> - A défaut d'accord, il n'est prévu aucune modalité particulière : le respect ou non du contingent par l'employeur est donc dépendant de sa seule volonté ! - Les seules limites à la durée du travail deviennent les durées maximales du travail².
---	---	---

¹ La variation de la durée hebdomadaire de travail va en deçà de 31 heures et au-delà de 39 heures ou le nombre d'heures au-delà de la durée légale hebdomadaire est supérieur à 70 heures / an.

² Soit, sauf dérogation : 10 heures par jour (art.L.3121-35), 48 heures par semaine et 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives (art.L.3121-36). En outre, les salariés doivent bénéficier d'un repos quotidien de 11 heures minimum (art.L.3131-1) et d'un repos hebdomadaire de 24 heures auquel s'ajoutent les heures de repos quotidien (art.L.3132-2).

ANALYSE DE L'AVANT PROJET DE LOI SUR LE TEMPS DE TRAVAIL

REPOS COMPENSATEUR OBLIGATOIRE (RCO) devient CONTREPARTIE OBLIGATOIRE EN REPOS (COR)

DISPOSITIONS ACTUELLES	PROJET	CONSEQUENCES
<p>A l'intérieur du contingent : le RCO est de 50 % à partir de la 41^{ème} heure dans les entreprises de plus de 20 salariés.</p> <p>Au-delà du contingent : le RCO est de 50 % dans les entreprises de 20 salariés et moins et de 100% dans les entreprises de plus de 20 salariés.</p>	<p>- Suppression définitive du RCO à l'intérieur du contingent.</p> <p>- L'accord d'entreprise ou, à défaut, l'accord de branche détermine une contrepartie obligatoire en repos pour toute heure supplémentaire accomplie au-delà du contingent.</p> <p>- A défaut d'accord, le montant de la contrepartie obligatoire en repos sera déterminé par décret.</p> <p>- A titre transitoire (jusqu'au 31 décembre 2009), le montant de la contrepartie obligatoire en repos est celui du RCO hors contingent actuel (50/100%).</p>	<p>- La nouvelle dénomination de « contrepartie obligatoire en repos » (au lieu de RCO) indique que n'importe quel montant peut être négocié : il n'y a pas de minimum.</p> <p>- Le montant de la COR, qui était du domaine de la loi, devient réglementaire et peut donc changer à tout moment sans débat devant le parlement.</p> <p>- Le contenu du décret devant fixé ce montant ne nous est pas connu : il semble qu'il ne sera pris qu'au vu des résultats des négociations !</p>

Pour rappel : **Art. 17 de la « position commune » MEDEF-CGPME-CGT-CFDT du 9 avril 2008**

« Des accords d'entreprise conclus avec des organisations syndicales représentatives et ayant recueilli la majorité absolue des voix aux élections des représentants du personnel peuvent dès à présent, à titre expérimental, préciser l'ensemble des conditions qui seront mises en œuvre pour dépasser le contingent conventionnel d'heures supplémentaires prévu par un accord de branche antérieur à la loi du 4 mai 2004, en fonction des conditions économiques dans l'entreprise et dans le respect des dispositions légales et des conditions de travail et de vie qui en découlent.

Les entreprises transmettront les accords qu'elles auront conclus dans le cadre du présent article à la branche dont elles relèvent, lesquelles en feront une évaluation paritaire. »

Les **forfaits et l'organisation du travail** seront analysés sous peu et feront l'objet d'une prochaine circulaire.

DECLARATION SOLENNELLE DE LA COMMISSION EXECUTIVE DU DIMANCHE 1^{ER} JUIN 2008

OFFENSIVE ET CLARTE

Se donner toutes les chances de faire reculer le gouvernement sur la question des retraites, en particulier sur la durée de cotisation et le niveau des retraites et pensions, nécessite une action commune d'envergure. C'est pourquoi, à l'occasion des deux réunions inter confédérales qui se sont tenues cette semaine, **Force Ouvrière** a proposé un appel commun à une journée de grève interprofessionnelle concernant le public et le privé, l'appel commun lui donnant une ampleur importante.

Cette proposition a été rejetée, en particulier par la CFDT et la CGT.

Pour **Force Ouvrière**, une manifestation, comme ce fut le cas le 22 mai, n'est pas à la hauteur de la mobilisation indispensable pour empêcher le passage à 41 ans de cotisations pour avoir une retraite à taux plein. Force est également de constater que cette dernière revendication n'est pas partagée par toutes les confédérations, ce qui rend irréalisable une plate-forme commune.

Pour la **Commission exécutive de Force Ouvrière**, on retrouve ici un parfum de 2003 avec une organisation qui avait accepté la « réforme » et une autre qui, aux dires du ministre du travail de l'époque, François Fillon, s'était comportée en « opposant raisonnable ».

Par ailleurs, le gouvernement s'est engouffré dans la brèche ouverte par la « position commune » MEDEF-CGPME-CGT-CFDT du 9 avril 2008 sur la représentativité (relayée par ailleurs dans la fonction publique). Celle-ci, dans son article 17, propose, à titre expérimental et par accord majoritaire d'entreprise, de déroger au contingent d'heures supplémentaires. Le gouvernement remet ainsi fondamentalement en cause les règles législatives et contractuelles en matière de durée du travail, de telle manière que demain ce seraient les normes sociales européennes (48 heures hebdomadaires maxima – 11 heures de repos consécutives) qui finiraient par être protectrices ! Ce n'est d'ailleurs pas un hasard si la prochaine présidence française de l'Union Européenne aura à traiter de la révision de la directive temps de travail.

Outre la suppression inacceptable dans les faits de la durée légale du travail, il s'agit également, ce que la « position dite commune » enclenche, de substituer les négociations d'entreprise aux négociations nationales de branche, voire de favoriser le gré à gré entre l'employeur et le salarié. Ceci conduit à développer les inégalités sociales entre les salariés. C'est la dérive du modèle républicain vers le modèle anglo-saxon. C'est d'ailleurs là une des raisons qui ont conduit **Force Ouvrière** à ne pas signer cette « position commune » et à la critiquer sur le fond. C'est pourquoi la **Commission Exécutive de Force Ouvrière** confirme que le retrait de signature de la « position commune » priverait le gouvernement d'un feu vert politique.

S'il s'agit d'agglomérer les revendications et mécontentements, il conviendrait aussi d'ajouter les salaires, l'assurance maladie et l'avenir des services publics républicains.

Pour toutes ces raisons, la **Commission Exécutive de Force Ouvrière** ne se joint pas à l'appel lancé par la CGT et la CFDT le 17 juin.

Face à la gravité de la situation et au mécontentement grandissant, la **Commission Exécutive de Force Ouvrière** décide :

- de réunir rapidement, dans toutes les régions, avec les unions départementales, ses délégués et militants du privé et du public,
- de rédiger un tract d'information aux salariés pour la défense de la durée légale du travail à 35 heures et des garanties collectives,
- de demander à toutes ses unions départementales de prendre des initiatives pour faire connaître aux élus les positions et revendications de **FO** sur l'ensemble de ces dossiers,
- de demander à ses fédérations nationales de défendre les accords nationaux de branches signés par **Force Ouvrière** en matière de durée du travail.

Dans l'immédiat, **Force Ouvrière** propose aux autres organisations de boycotter la réunion, à l'initiative du gouvernement, de la Commission Nationale de la Négociation Collective du 5 juin consacrée à ce projet de loi.

Conformément au principe et à la pratique de la liberté et de l'indépendance syndicale, la **Commission Exécutive de Force Ouvrière** confirme que l'efficacité de l'action commune ou d'unité d'action, suppose des bases claires et une détermination dans l'action à la hauteur des attaques portées. Ne voulant pas être complice d'une situation d'imbroglio, la Commission Exécutive affirme qu'elle est disponible et demandeuse d'une véritable action efficace pour obtenir réellement satisfaction, à savoir, dans un premier temps, une journée de grève interprofessionnelle.

Adoptée à l'unanimité