

# Mensuel des Métallurgistes

FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS DE LA  
MÉTALLURGIE CGT

N°22 • Juillet/Août 2018



## DOSSIER CONGÉS PAYÉS

► **CARAVANE DE L'INDUSTRIE**  
La CGT sillonne le Nord

► **HISTOIRE**  
D'espoir et d'acier.  
Henri Gautier,  
métallo et résistant



AG2R LA MONDIALE

Santé & Prévoyance

# ON SE COMPREND MIEUX QUAND ON EST PROCHE

Nous sommes l'interlocuteur privilégié des branches professionnelles dans la mise en place et le suivi des régimes de protection sociale complémentaires conventionnels de santé et de prévoyance.

Déployées sur plus de **100 sites en région**, nos équipes de terrain interviennent au plus près des entreprises et des salariés, des employeurs et des particuliers.

Et, **solidaires** parce que nous ne voulons oublier personne, nous renforçons notre **engagement sociétal** auprès des plus fragiles.



**EXPERTISE**  
**ACCOMPAGNEMENT**

**PROXIMITÉ**

**SOLIDARITÉ**

Pour en savoir plus :

Joël Bienassis

Direction des Accords Collectifs

Tél. : 01 76 60 85 32

[dac-interpro@ag2rlamondiale.fr](mailto:dac-interpro@ag2rlamondiale.fr)

**Actualités**

- 4 Infos sociales
- 5 Culture  
Dessin/Photo du mois
- 6 Infos fédérales
- 7-8 Actualité  
Une CGT insoumise, ...
- 9 Histoire  
D'espoir et d'acier.  
Henri Gautier, ...

**Dossier**

- 11-15 Les congés payés ...
- 13 Zoom  
Jours ouvrables/jours ouvrés

**Vie Syndicale**

- 16 En bref
- 17 Entretien  
Le plus dur, c'est oser
- 18 Salarié(e)s  
Retour sur la formation  
«direction syndicale»
- 19 Territoires  
Les syndicats CGT métaux  
du Lot et de l'Aveyron...

**Politique revendicative**

- 20-21 Economie  
La France championne du  
monde pour verser des  
dividendes selon Oxfam
- 22 Industrie  
Caravane de l'industrie :  
La CGT sillonne le Nord
- 22 Droits  
Ordonnances Macron
- 23 Vie au travail  
Condamnation pour  
discrimination ...

Mensuel des métallurgistes  
Fédération des Travailleurs de la Métallurgie CGT  
263 rue de Paris - case 433 -, 93514 Montreuil cédex  
Tél. 01.55.82.86.19 - Fax : 01.55.82.86.53  
www.ftm-cgt.fr - communication@ftm-cgt.fr  
Directeur de publication : Frédéric Sanchez  
Maquette : Sandra Bouzidi  
Conception : Christine Euzèbe  
Impression : Rivet Edition



Prix : 1 € - Abonnement annuel : 12 €  
ISSN 0152-3082  
Commission paritaire  
0418 S 06 474



© Ataroua Sayrad - FTM-CGT



**Alain HEBERT**  
Membre du Bureau Fédéral

# La rentrée sera-t-elle chaude ?

**C**ette question sera probablement commentée et disséquée cet été par de nombreux politologues de comptoirs. Leur objectif inavoué ? Casser toute velléité de résistance revendicative. Cette question est somme toute légitime au regard d'un début d'année marquée par de nombreuses luttes où bon nombres de salariés et de professions ont battu le pavé avec au cœur leurs légitimes revendications pour améliorer la vie quotidienne de chacun. Des luttes aussi pour porter des alternatives à cette société où les plus riches se partagent « un pognon de dingue » au détriment des plus pauvres. Qu'ils soient cheminots ou fonctionnaires, salariés des EHPAD ou de l'énergie, pénitenciers ou infirmières, ils ont posé les bases de la construction de la convergence des luttes que nous avons à construire autour de dénominateurs communs que sont nos garanties collectives, le maintien et le développement des services publics, le partage des richesses....

Dans la métallurgie, nous n'avons pas été en reste avec de nombreuses actions pour gagner une convention collective nationale et pour résister au patronat de la métallurgie qui tente d'imposer une régression sociale sans précédent en rasant 50 ans de conquêtes sociales. Des luttes nombreuses pour les salaires et pour la défense de notre industrie, à l'image des salariés de Bosch, de Ford ou de la sidérurgie mobilisés pour leur emploi et pour que vivent leurs territoires.

Si nous ne lisons pas dans le marc de café comme tous ces soi disant experts, il n'est pas aberrant de penser que toutes ces mobilisations peuvent être les fondations des rapports de force qui restent à construire dès la rentrée. C'est d'autant plus urgent que la trêve estivale ne va pas correspondre à un arrêt des mauvais coups de l'été. De nombreux dossiers seront sur la table dès septembre avec les retraites mais aussi pour tous les métallos une nouvelle phase de négociation avec l'UIMM. Au menu prévoyance, rémunérations, contrat de travail, formation professionnelle. Alors en avant pour une rentrée offensive qui dépend beaucoup de nous !

## Infos sociales

### Hold-up sur la Sécu

Rien n'est fait au hasard au pays d'Emmanuel Macron pour préparer l'opinion publique. Dernier exemple, la vidéo « volée » montrant le président s'émouvoir de ce « pognon de dingue » que nous dépenserions en aides sociales ciblées sur la pauvreté. Provocation pour certains, amère constat pour d'autre, la petite phrase a fait le tour des réseaux sociaux et a alimenté bon nombre de chroniques télés et radios. La semaine qui a suivi, l'offensive était lancée. La majorité a tenté de remplacer le terme de Sécurité sociale par « protection sociale » au détour d'un amendement au projet de réforme de la Constitution. Si ce mauvais coup a échoué, ne nous faisons pas d'illusion sur l'objectif du président et de son gouvernement. Il s'agit bien d'en finir avec les principes fondateurs de la Sécurité Sociale et d'ouvrir à la concurrence la Sécurité Sociale. Surtout que le choix des mots a son

importance quand dans la même semaine, une dépêche AFP annonce que l'Etat pourrait récupérer jusqu'à 24 milliards d'euros d'excédents de la sécu en 2022 ». Or, celui-ci devrait servir selon la loi de programmation des finances publiques (votée avec le budget 2018) « à la réduction du déficit de l'Etat ».

En clair, le « pognon de dingue » dépensé pour payer les cadeaux fiscaux aux plus riches sera financé par les cotisations sociales des salariés !



### Et les salaires bordel ?

L'Organisation de Coopération et de Développement Economiques (OCDE) a rendu, jeudi 5 juillet, son dernier rapport sur l'emploi. Si les experts constatent une embellie, avec une croissance économique en redressement et un chômage à un niveau exceptionnellement bas dans certains pays, ils alertent cependant sur la stagnation des salaires, en particulier les petites rémunérations. Le directeur du département analyse et prévision à l'Observatoire français des conjonctures économiques (OFCE), Eric Heyer estime « qu'il y a un mécanisme qui fait que la croissance ne profite pas à tous. » Et que « la qualité des emplois créés est finalement moindre que ceux qui étaient créés avant la crise. »

### Des salariés de plus en plus fragiles

Plus d'un salarié sur deux se dit en situation de « fragilité », personnelle ou professionnelle d'après une récente enquête Malakoff Mederic. Côté professionnel, ce sont des conditions de travail physique ou psychique jugées contraignantes, ce sont aussi des sentiments de perte de sens, de déshumanisation, et puis évidemment des accidents du travail ou des maladies professionnelles.

### Tout va bien pour les premiers de cordée !

Il n'y a jamais eu autant de milliardaires sur la planète. Le nombre d'individus dont la fortune compte plus de 9 zéros a encore progressé l'an dernier. 2754 très grandes fortunes étaient assises sur un patrimoine dépassant le milliard de dollars dont la richesse cumulée représentait 12% du PIB mondial. Elle a progressé de 24 % pour atteindre 9200 milliards de dollars, soit dix fois la valeur boursière du champion de la Bourse américaine, Apple, ou plus de trois fois le PIB de la France ! C'est un record historique. C'est en Europe que résident le plus de milliardaires, dont 54 en France et parmi les 10 premiers, on retrouve la famille Dassault. Dans l'hexagone, selon le classement du magazine Challenge publié début juillet, le montant cumulé des 500 fortunes de France a été multiplié par deux en dix ans. Pour atteindre 650 milliards d'euros, soit 30 % du PIB de la France et près d'une fois et demi le budget de l'Etat.

### Forfaits-jours

Dans la 6e ordonnance de réforme du code du travail (dite « ordonnance balai »), le gouvernement a introduit en catimini une modification importante du fonctionnement des forfaits jours. Les modalités de recours aux forfaits jours ont été assouplies, permettant, par accord d'entreprise, d'en revoir les modalités et de les mettre en place sans l'accord des salariés concernés. Si la direction générale du travail vient juste de préciser les modalités d'application de cette mesure et en limite la portée, les ordonnances permettront aux employeurs de passer outre l'accord des salariés dans un certain nombre de cas. Pour plus d'info [WWW.ugict.cgt.fr/](http://www.ugict.cgt.fr/)



## Culture

### Lanceur d'alerte

Ils sont salariés, fonctionnaires, contractuels, sous-traitants, bénévoles... témoins d'actes illégaux qu'ils ont dénoncé. Leurs témoignages, rassemblés dans « oser alerter » sont riches d'enseignement pour mieux savoir sur quels dispositifs réglementaires, sur quelles ressources s'appuyer en pareil cas. Face à l'isolement généralisé et aux silences complices, les auteurs proposent

de faire progresser la loi ainsi que les dispositifs d'accompagnement et de protection effective des lanceurs d'alerte.

*Oser l'alerte, Sortir du silence au travail ?*, Marie-Noëlle AUBERGER, Jean-

Paul BOUCHET, Les éditions de l'Atelier, 176 pages, avril 2018,

### Le capital

Deux cents ans après la naissance de Karl Marx, les éditions sociales publient le fac-similé de la première édition française du livre I du *Capital* de 1875. Un volume d'annexes broché comprenant les préfaces de Karl Marx et de Friedrich Engels, des contributions sur l'histoire de la traduction française, sur Maurice Lachâtre et Joseph Roy et des lettres dont certaines inédites entre l'éditeur et l'auteur. Les deux volumes réunis dans un magnifique coffret toilé frappé d'un fer original avec une reproduction signée de l'illustrateur. *Le Capital* de Karl Marx, Livre 1, fac-similé de la première édition française de 1875, les éditions sociales ; Souscription à 100 € avant parution.



réformer le code du travail ? Est-ce pour répondre aux changements technologiques alors que certains emplois vont disparaître, quand d'autres vont changer de contenu ou émerger ? Quelles sont les stratégies des grandes entreprises ? Ce numéro de « Manière de voir » décrypte les expériences étrangères, analyse les rapports officiels et donne une large place aux combats des travailleurs en France, en Chine, en Uruguay, etc.

### Travail. Combats et utopies,

«Manière de voir» #156, décembre 2017 - janvier 2018. A commander sur <https://www.monde-diplomatique.fr/mav/156/>



### Le travail en question

Pourquoi le premier acte du président Emmanuel Macron fut-il de

OSER  
L'ALERTE

!

SORTIR DU SILENCE  
AU TRAVAIL ?



Paul BOUCHET, Les éditions de l'Atelier, 176 pages, avril 2018,

### Carte blanche

Rien ne se fera sans vous!



# Infos fédérales

## Femmes, santé et travail



Pendant que le nombre d'accidents du travail chez les hommes baissait de 28 % entre 2001 et 2014, il augmentait de 24 % chez les femmes. Les maladies professionnelles, quant à elles, progressent deux fois plus rapidement pour les femmes, selon l'ANACT. L'impact du travail sur la santé a des effets différents en fonction du genre. Il existe un réel enjeu de rendre visible ces différences afin de les comprendre et de pouvoir les intégrer dans nos analyses et nos actions. Depuis 2014, le Code du Travail oblige une évaluation des risques, observée au travers du prisme du genre, pour développer une prévention pertinente y compris dans sa formalisation que présente le document unique d'évaluation des risques.

Au vu de ces enjeux, la fédération organise une journée d'échanges à partir des expériences québécoises et françaises, afin de travailler des pistes d'actions et de stratégies syndicales à mettre en œuvre pour préserver la santé des femmes et des hommes salariés. Informations et inscription : [nathalie.roberge@ftm-cgt.fr](mailto:nathalie.roberge@ftm-cgt.fr) / 01 55 82 86 20

### La précarité, ce n'est pas mon métier

Dans un calendrier de négociations déjà bien rempli autour de l'évolution de l'ensemble des garanties collectives de la métallurgie, l'UIMM a profité de l'occasion offerte par les ordonnances Macron pour ajouter une négociation sur la précarité. Alors que tous les syndicats ont indiqué dès l'ouverture de cette négociation par l'UIMM ne pas être demandeurs d'une telle négociation, l'UIMM a obtenu la signature des autres organisations syndicales sur deux accords applicables dès maintenant pour :

- Mettre en œuvre le contrat de chantier dans la métallurgie, pour toutes les entreprises quelles que soient leur taille et leur filière industrielle et pour toutes les catégories de salariés,
- Dépasser le cadre légal établi pour les Contrats à Durée Déterminée (CDD) et l'intérim.

Le patronat étoffe la boîte à outils de la précarité à disposition des employeurs, poursuivant par là-même son projet de « rupture sociétale ». Avec le contrat de chantier, les employeurs pourront embaucher pour la durée d'un chantier et licencier à l'issue de celui-ci, sans plus de justification. Au cours de cette négociation, la CGT a sans cesse affirmé qu'elle ne céderait pas à la revendication patronale de pouvoir disposer d'un contrat précaire supplémentaire qu'est le contrat de chantier. Bien au contraire, la CGT a constamment réaffirmé sa volonté de réduire la place de l'emploi précaire (CDD et surtout intérim), aujourd'hui trop abusivement utilisé dans les entreprises de la branche. Plus que jamais, la métallurgie a besoin d'emplois stables et bien rémunérés, pour améliorer la vie de tous les salariés. La CGT appelle les salariés à se mobiliser dans leurs entreprises pour que l'emploi en vrai CDI soit la norme dans la métallurgie en refusant la précarité longue durée du contrat de chantier et autres contrats précaires CDD et intérim. Un tract a été réalisé dans ce contexte. Il est à disposition des syndicats soit par mail auprès de [communication@ftm-cgt.fr](mailto:communication@ftm-cgt.fr) ou à télécharger directement sur le site de la fédération [www.ftm-cgt.fr](http://www.ftm-cgt.fr)



### Française de mécanique

Suite à la signature en 2006 d'un accord créant le treizième mois et intégrant certaines primes au salaire de base, la direction de la française de mécanique a alors décidé de diminuer le taux de la prime d'incommodité de 22 à 21% du salaire de base. Les salariés, avec la CGT ont alors saisi la justice. Le Conseil de prud'hommes puis la Cour de cassation ont condamné la direction qui n'a pas respecté l'accord RTT de 1999 qui a établi le taux à 22%. Celui-ci restait applicable puisqu'il n'avait pas été modifié lors de la négociation en 2006. (Cass. Soc. 17 mai 2018, n°746 F-D)

A noter dans vos agendas



- 4 septembre | CE de l'UFICT à Montreuil
- 11 et 12 septembre | Conseil national de l'UFR
- 13 septembre | CEF
- 2 octobre | Journée d'étude sur le thème « Comité d'Entreprise

– Activités Sociales et culturelles –

► 9 octobre | Journée d'échanges « femmes santé et travail » à Montreuil

Actualité

# Les classes existent et nous avons choisi la **lutte**.

## Une CGT **insoumise, rebelle et libre**

**D**ès le jour de la signature, par les fédérations CFDT, CFE-CGC et FO de la métallurgie, de deux accords de branche étendant la panoplie des contrats de précarité, l'UIMM sort un article très contestable sur la CGT.

### **L'UIMM fustige la CGT**

L'UIMM décèle un changement de cap de la CGT, orienté vers une radicalité, une politisation et un retour à la lutte des classes. Elle le décrypte notamment à partir de la multiplication de l'engagement de la CGT dans des journées d'actions depuis la loi El Khomri puis contre les ordonnances Macron, la réforme de la SNCF et le conflit Air France.

Pour l'UIMM, la CGT aurait abandonné le syndicalisme rassemblé et la négociation collective en s'enfonçant dans une stratégie uniquement contestataire. Soigneusement, l'article ne mentionne pas les propositions alternatives que porte la CGT sur chaque dossier, et pour cause...

### **Le message envoyé par l'UIMM est limpide**

Interpellé plusieurs fois par notre Fédération pour faire cesser les atteintes aux libertés syndicales en recrudescence dans de nombreuses entreprises de la métallurgie, le patronat a fait la sourde oreille. C'est son double langage : prôner d'un côté le dialogue social et de l'autre, refuser aux salariés le droit de revendiquer, de s'organiser et le droit de grève.

En fait, l'UIMM entend valoriser un type de syndicalisme considéré comme « raisonnable », en phase avec son temps. Un syndicalisme qui s'engage dans la concertation, au lieu de l'opposition. L'UIMM prône et encourage le syndicalisme des renoncements qui, après quelques courtes protestations, s'incline et signe la précarité des « contrats de chantier » et l'extension des contrats en CDD ou de l'in-térim.

L'UIMM a conscience du trouble que peut jeter de telles signatures au sein des syndiqués et des salariés, alors qu'elle en souhaite d'autres, notamment dans le cadre de la négociation en cours dans la métallurgie qui vise le doublement des heures supplémentaires, l'abandon de la reconnaissance des diplômés, la classification de la fonction tenue...

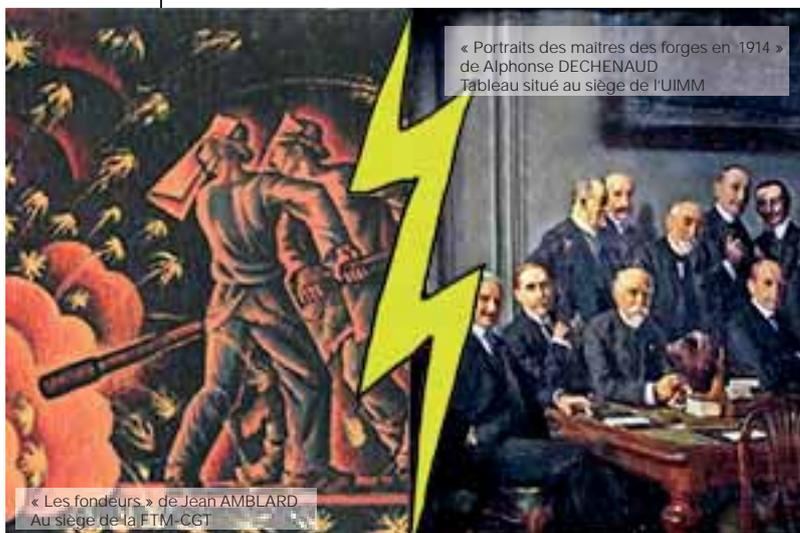
Alors par cet article, l'UIMM vole à leur secours, en volant dans les plumes du syndicat qui ne lâche pas sur le progrès social, l'emploi pour tous, les augmentations de salaires, la santé au travail, qui construit et soutient des propositions pour le bien être de tous.

Haro sur la CGT qui a des idées, des propositions et les défend. Mais aujourd'hui, avoir des idées novatrices et donc contraires à la pensée dite dominante, est qualifié de fuite en avant et de radicalisation.

### **Mais réellement qui est radical ?**

Est-ce la CGT qui n'accepte pas la régression sociale pour le plus grand nombre et appelle donc au rassemblement de tous pour résister et conquérir de nouveaux droits ?

Ou bien, est-ce le président Macron et son pouvoir en place qui cassent le socle des garanties et droits collectifs en passant outre les voies démocratiques par le recours aux ordonnances ?



« Les fondeurs » de Jean AMBLARD  
Au siège de la FTM-CGT

« Portraits des maîtres des forges en 1914 »  
de Alphonse DECHENAUD  
Tableau situé au siège de l'UIMM

Ou alors, est-ce l'UIMM qui reste campée sur sa ligne rétrograde, prônant la remise en cause de nos conquits sociaux, de tous les fondements de la société française, issus notamment du programme du Conseil National de la Résistance hissant notre pays au rang de modèle social dans le monde ?

A la CGT, notre cap est clair et sans ambiguïté. C'est celui de l'émancipation, du progrès social, du bien-être et de la paix. C'est tout ce que comporte notre projet de convention collective nationale pour tous les travailleurs de la métallurgie. Voici où s'inscrit notre radicalité !

La CGT aurait selon l'UIMM « renoué » avec « la lutte des classes ». Mais nous leur disons : Messieurs les descendants des maîtres de forges, celle-ci n'a jamais été abandonnée par la CGT, ni par vous d'ailleurs, car dans ce rapport de forces, vous vous y entendez à merveille pour défendre votre classe, celle des possédants, celle des très riches.

D'ailleurs, vous ne baissez jamais la garde pour peser par « tous vos moyens » sur le pouvoir en place pour faire passer vos revendications. Et à ce jeu, vous y trouvez non pas un adversaire, mais des complices.

La classe ouvrière, même si elle s'est profondément transformée durant plus d'un siècle, demeure une réalité. D'ailleurs, le contrat de travail qui définit le lien de subordination entre l'employeur et le salarié, est l'em-

preinte même de cette réalité, qu'on retrouve en permanence dans cette tension entre le capital et le travail.

A chaque instant dans le travail, le patronat sait rappeler la place de chacun. Il ne partage pas les richesses, mais avant tout, il ne partage pas tout court ou alors, seulement sous la contrainte des lois, le pouvoir des choix stratégiques ou industriels, des politiques sociales, salariales...

Jamais une avancée sociale n'a été donnée spontanément par le patronat. Elle a toujours été l'aboutissement d'une conquête par la lutte de la classe ouvrière. Des maîtres de forges d'hier, à l'UIMM d'aujourd'hui, tout a été arraché par l'intervention massive des salariés dans la construction d'un puissant rapport de forces.

### **Jamais la CGT ne soutiendra un recul social !**

La démarche de la CGT est loin d'une fuite en avant, d'une radicalité ou d'un flirt avec la conception d'un démagisme sans but. Elle est bien ancrée dans la continuité de son parcours c'est-à-dire celui de construire, proposer, rassembler, revendiquer, décider et agir pour un monde meilleur.

*Direction fédérale*



Histoire

# D'espoir et d'acier. Henri Gautier, métallo & résistant

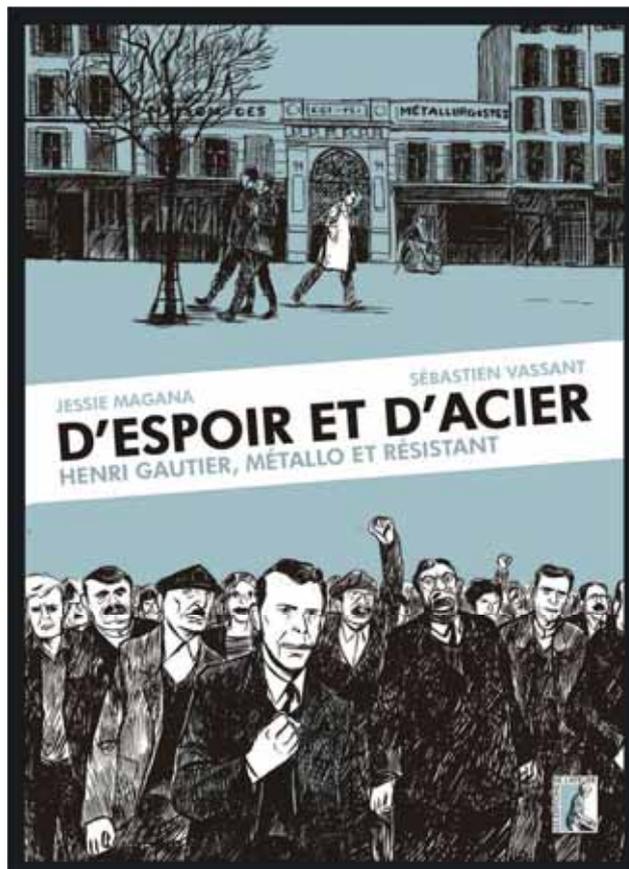
**L**e constat est partagé, la période que nous vivons est difficile : casse des conquêtes sociales, précarité grandissante des salariés, perte de confiance du corps militant, confronté à la répression et aux moyens considérables mis en œuvre pour tuer toute forme de contestation.

Est-ce pour autant une situation nouvelle ? Assurément non. Salariat et engagement militant n'ont jamais été de tout repos. Chaque lutte, grande comme petite, victorieuse ou pas, a contribué à façonner l'histoire de notre pays, n'en déplaisent aux apôtres de la « grande » histoire, celle des batailles et des hommes providentiels. Si les travailleurs et la population en sont les principaux acteurs, certains parmi eux ont choisi de s'engager, de se faire les porte-voix « des obscurs et des sans-grades », selon la formule de l'historien Jean Maitron.

## Henri Gautier, métallo & résistant

Prochainement, l'Institut CGT d'histoire sociale de la métallurgie va faire paraître une biographie, celle d'Henri Gautier. Le parcours de ce militant, aujourd'hui méconnu, méritait à nos yeux d'être mis en lumière.

Né dans une famille ouvrière en Seine-Maritime, il devient chaudronnier. Adhérent à la CGT en 1913, il participe à la direction de la grande grève des métallos du Havre de 1922 et assume jusqu'au début des années trente des responsabilités locales au parti communiste et à la CGTU, avant d'être appelé à Paris. Artisan de la réunification syndicale de 1936, il est chargé par la suite de mettre sur pied les réalisations sociales des métallos parisiens : colonie de vacances, maison de convalescence, parc de loisirs et de culture, polyclinique ou encore école de formation professionnelle. La guerre déclarée, il aide à réorganiser les salariés, avant d'être arrêté lors de la rafle du 5 octobre 1940. Interné à Aincourt puis à Châteaubriant, où il assiste le 22 octobre 1941 à l'exécution de Jean-Pierre Timbaud et de 26 autres camarades, il s'en évade quelques semaines plus tard. Il prend part active à la résistance, comme responsable de la Fédération illégale des métaux. Arrêté une seconde fois, en octobre 1942, il est déporté au camp de concentration de Gusen II, après avoir été torturé à plusieurs reprises. Dirigeant



de la résistance clandestine au sein du camp, il disparaît en janvier 1945.

## Militer, d'hier à aujourd'hui

Sans nul doute, le militantisme d'aujourd'hui est différent d'il y a un siècle. Mais malgré tout, les femmes et les hommes qui s'engagent dans cette voie ont tous à cœur d'informer, de convaincre, d'organiser et de mobiliser selon des idéaux émancipateurs.

Cette biographie, réalisée avec les éditions de l'Atelier, est mise en mots par Jessie Magana et illustrée par Sébastien Vassant. Conçue sous la forme d'un roman, pour en faciliter la lecture et élargir le public, elle respecte toutefois les faits historiques. Son objectif est ambitieux : être lue par le plus grand nombre, mais aussi et surtout servir de support pour débattre, dans les territoires et les syndicats, de ce qu'est l'engagement, des formes et des moyens qu'il doit prendre aujourd'hui.

*Emeric Tellier, Conseiller fédéral*

Cet ouvrage, à paraître le 30 août 2018, est en souscription jusqu'à cette date au prix de 15 € au lieu de 19 €. Renseignements et commande auprès de l'IHS CGT Métallurgie, 94 rue Jean-Pierre Timbaud 75011 Paris | ihs.gas@free.fr | 01 53 36 86 38.

# IRP AUTO : le partenaire des services de l'automobile

**IRP AUTO** est le groupe de protection sociale historique de la branche des services de l'automobile. Il assure des prestations de service en matière de prévention, complémentaire santé, retraite complémentaire, prévoyance, épargne salariale, action sociale et culturelle auprès des salariés, retraités et travailleurs non salariés des services de l'automobile et leur famille.

## LA PRÉVENTION

Le groupe IRP AUTO est le partenaire désigné par les partenaires sociaux de la branche des services de l'automobile en matière de solidarité et de prévention. Les trois domaines d'intervention des actions sont la solidarité envers les populations fragilisées, la prévention des risques professionnels spécifiques aux professions de l'automobile et la prévention santé publique.



## LA SANTÉ

Le groupe IRP AUTO propose des solutions performantes pour la prise en charge des dépenses de santé. Associés à des services de qualité, les différents niveaux de prestations proposés permettent un remboursement de ces frais en complément du régime de base de la Sécurité sociale. Ces garanties peuvent être souscrites de manière collective par les entreprises pour leurs salariés et ap-

prentis, ou individuelle par les retraités des services de l'automobile. IRP AUTO est d'ailleurs le seul organisme référencé par la Branche en matière de santé.



## LA RETRAITE

Le groupe IRP AUTO est le partenaire désigné par la Convention collective nationale des services de l'automobile (CCNSA) en matière de retraite complémentaire. Deux institutions paritaires complètent le régime de base de la Sécurité sociale.

## LA PRÉVOYANCE

Le groupe IRP AUTO assure une protection complète pour faire face aux « aléas » de la vie : arrêt de travail, invalidité, décès... L'ensemble des garanties de prévoyance constitue une couverture obligatoire, à laquelle peuvent s'ajouter des garanties supplémentaires.

## L'ÉPARGNE

Le groupe IRP AUTO offre à ses adhérents la possibilité de souscrire différents contrats d'épargne salariale. Ce type d'épargne est proposé dans un cadre collectif d'entreprise et permet d'associer les salariés à la bonne marche de leur entreprise.



## L'ACTION SOCIALE

L'action sociale IRP AUTO propose aux salariés et aux retraités des services de l'automobile un ensemble d'aides. Ils peuvent notamment bénéficier de tarifs préférentiels pour partir en vacances ou pour participer à des activités culturelles ou sportives. Des prestations sont également mises à leur disposition pour faire face à des situations difficiles de la vie.

Siège social : 39, avenue d'Iéna - CS211687 - 75202 Paris Cedex 16 - Illustrations : © Marcel - CDR670P\_0518

### IRP AUTO en chiffres

Plus de **140 000 entreprises** couvertes

Près de **430 000 salariés** couverts en prévoyance

Près de **250 000 retraites complémentaires** versées

**Au total, plus d'un million de personnes protégées**

Pour en savoir plus,  
consultez notre site Internet :  
[www.irkp-auto.com](http://www.irkp-auto.com)



PRÉVENTION | SANTÉ | PRÉVOYANCE | ÉPARGNE | RETRAITE | ACTION SOCIALE

IRP AUTO, LE GROUPE DE PROTECTION SOCIALE DES PROFESSIONNELS DE L'AUTOMOBILE



Plus loin que nos droits

# Les congés payés à la loupe



## Quels sont vos droits ?

**L**es salariés ont un droit annuel au repos, à la détente et aux loisirs<sup>(1)</sup>. L'employeur a l'obligation de veiller à ce qu'ils prennent effectivement leur congé.

### COMMENT S'ACQUIÈRENT LES CONGÉS PAYÉS ?<sup>(2)</sup>

Chaque salarié (y compris à temps partiel) acquiert 2,5 jours de congés payés ouvrables par mois travaillé<sup>(3)</sup>, soit 30 jours de congés payés ouvrables par an.<sup>(4)</sup> (+ D'éventuels congés conventionnels pour ancienneté). Sont considérées comme du travail effectif les périodes de congé payé, de congé de maternité, paternité et d'adoption, les repos compensateurs suite à heures supplémentaires, les absences pour maladie professionnelle ou accident du travail dans la limite d'une année, les jours de repos conventionnels...<sup>(5)</sup>

En conséquence, sauf usages ou dispositions conventionnelles plus favorables, le salarié n'acquiert pas de congés pendant une absence pour maladie non professionnelle. Lorsque le nombre de jours acquis par le salarié n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier supérieur (Ex. 2,4 jours = 3 jours).

**25** jours ouvrés ou cinq semaines de congés payés par salarié et par an, c'est ce que garantit la législation française.

**33**, c'est le nombre moyen de jours de congés payés accordés en France. Il s'élève à 29 dans le privé.

### QUI FIXE LA PÉRIODE AU COURS DE LAQUELLE LES CONGÉS PAYÉS PEUVENT ÊTRE PRIS ?

La période des congés est fixée soit par voie conventionnelle, soit par accord d'entreprise, ou à défaut, par l'employeur après consultation du Comité Social et Economique.

Le plus souvent, il s'agit du 1<sup>er</sup> juin de l'année N-1 au 31 mai de l'année N, plus rarement l'année civile, du 1<sup>er</sup> au 31 décembre. Elle comprend obligatoirement la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre. La période des congés doit être portée à la connaissance du personnel 2 mois avant son ouverture.

### COMBIEN DE CONGÉS LE SALARIÉ PEUT-IL PRENDRE ET À QUELLE FRÉQUENCE ?

Le congé principal est égal au plus à 24 jours ouvrables, soit 4 semaines, et ne peut être inférieur à 12 jours continus. Il peut être pris en une seule fois dans la période des congés, ou fractionné à l'initiative de l'employeur, avec l'accord du salarié, ou à l'initiative du salarié avec l'accord de l'employeur. La 5<sup>ème</sup> semaine peut être prise pendant ou en dehors de la période de congés. Les salariés

peuvent prendre leurs congés payés dès leur embauche sans attendre l'ouverture de leurs droits. <sup>(6)</sup>

## QUI DÉCIDE DE LA PRISE DES CONGÉS PAYÉS ?

L'employeur fixe, en dernier lieu, la date et l'ordre des départs en congés dans l'entreprise, en tenant compte de la situation familiale des salariés et de leur activité chez un ou plusieurs autres employeurs. Les ordres et dates des départs en congés sont communiqués à chaque salarié et affichés un mois à l'avance, sans possibilité de changement, sauf circonstances exceptionnelles.

## QUE SE PASSE-T-IL EN CAS DE MALADIE ?

En cas d'absence pour maladie, professionnelle ou non, ou pour accident du travail, les congés payés acquis par le salarié doivent être reportés après la date de reprise du travail. <sup>(7)</sup>

Les congés ne peuvent donc pas être perdus à la fin de la période de référence (au 31 mai), et encore moins payés sans avoir pu être effectivement pris.

## QUE SE PASSE-T-IL EN CAS DE RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL ?

À l'issue du préavis, exécuté ou non à la demande de l'employeur, le salarié perçoit une indemnité compensatrice de congés payés correspondant au nombre de jours de congés qu'il n'a pas pu prendre. <sup>(8)</sup>

# 30%

des salariés déclarent avoir toute liberté pour pouvoir prendre leurs congés selon une étude de l'INSEE.

# 32%

doivent «s'arranger» (avec leurs collègues, les échéances, les clients) ;

# 19 %

doivent prendre certains de leurs congés selon des périodes prédéterminées ; pour

# 15 %

des salariés interrogés, toutes les périodes ou presque de congés sont imposées.

# ZOOM

## Jours ouvrables/ jours ouvrés

On entend par « jour ouvrable » tous les jours de la semaine, à l'exclusion du jour de repos hebdomadaire (le dimanche généralement) et des jours fériés légaux habituellement chômés dans l'entreprise. Ainsi, une semaine sans jour férié compte donc 6 jours ouvrables. Lorsque l'horaire est conventionnellement prévu sur 5 jours, le 6e jour non travaillé est pris en compte pour le calcul des congés payés. Le premier jour ouvrable de congés est le premier jour où le salarié aurait normalement dû travailler. Le dernier jour de congé compte pour le calcul des jours ouvrables de congé même s'il correspond à une journée non travaillée dans l'entreprise.

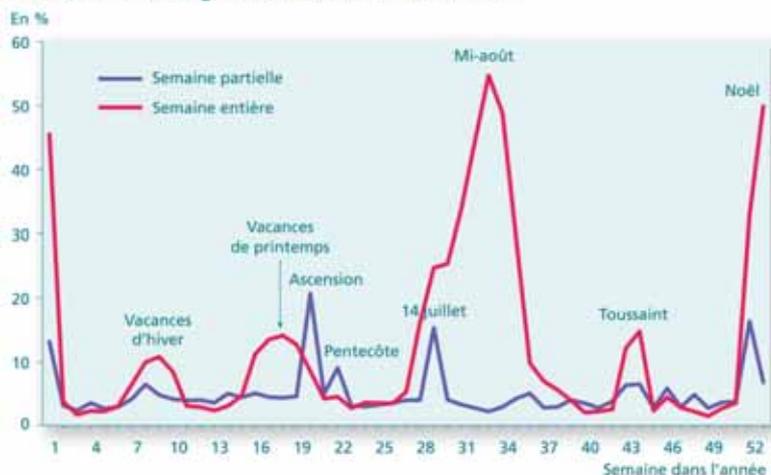
Les « jours ouvrés » correspondent aux jours normalement travaillés dans l'entreprise.

Le principe retenu par la loi est un décompte des jours de congé qui s'effectue en jours ouvrables (L3141-3). Le calcul en jours ouvrés, pratiqué par un certain nombre d'employeurs, est admis mais à condition de ne pas être moins favorable au salarié. Il doit ainsi garantir au salarié des droits au moins égaux à ceux résultant de la loi. Dans les entreprises comptant 2 jours de fermeture hebdomadaire, les semaines comptent donc 5 jours ouvrés. Dans ce cas, 30 jours ouvrables de congés payés annuels correspondent à 25 jours ouvrés. Pour bénéficier d'une semaine complète de congé, le salarié devra donc poser 6 jours ouvrables, ou 5 jours ouvrés de congés.

Les salariés ne peuvent s'opposer à la transformation des jours ouvrables en jours ouvrés que si elle leur est défavorable.

*Aurélié Mahout, Membre du CEF*

Part des salariés en congé au cours des semaines de l'année



## QUE SONT LES JOURS DE FRACTIONNEMENT ?

Le congé principal de 24 jours ouvrables peut être pris en une seule fois ou être fractionné à l'initiative de l'employeur avec l'accord du salarié, ou à l'initiative du salarié avec l'accord de l'employeur. Dans ce cas, le salarié doit bénéficier de jours de congés de fractionnement comme suit :

- Si, au 31 octobre de l'année, il dispose encore de 6 jours de congés (hors 5<sup>ème</sup> semaine), il a droit à 2 jours de congés supplémentaires.
- S'il lui reste de 3 à 5 jours de congés, il pourra prétendre à 1 jour de congé supplémentaire. <sup>(9)</sup>

Ces jours de fractionnement s'incrémentent aux jours de congés payés et doivent apparaître sur le bulletin de salaire de novembre. Ils sont indemnisés comme les congés payés.

**ATTENTION :** Soyez vigilant à ce que l'employeur, de façon détournée, ne vous fasse pas signer une renonciation à vos jours de fractionnement, sous prétexte de vous proposer de prendre vos congés après le 31 octobre. La Cour de cassation considère que le droit aux jours de fractionnement est automatique, du seul fait que les congés aient été fractionnés, que ce soit le salarié ou l'employeur qui en ait pris l'initiative. <sup>(10)</sup>

## COMMENT SE CALCULE L'INDEMNITÉ DE CONGÉS PAYÉS (ICP) ?

Le salarié perçoit une rémunération pendant sa période d'absence pour congés.

L'employeur doit appliquer la méthode la plus avantageuse entre :

- La règle du 10<sup>ème</sup> : l'indemnité de congés payés correspond à 10 % des salaires bruts perçus par le salarié au cours de la période de référence. <sup>(11)</sup>



© Fotolia\_topvectors



- La rémunération qui aurait été perçue par le salarié s'il avait continué à travailler.

La règle du maintien de salaire est plus intéressante lorsque le salarié a bénéficié d'une augmentation de salaire pendant la période de référence.

Entrent dans l'assiette de calcul de l'ICP les salaires bruts perçus par le salarié au cours de la période de référence (Ex. du 1<sup>er</sup> juin 2017 au 31 mai 2018) liés à un travail effectif ou considéré comme tel.

### Sont inclus dans l'assiette de calcul de l'ICP

- Primes d'ancienneté, d'expatriation
- Primes à sujétion
- Salaires perçus pendant un congé maternité, de formation, ou d'absence consécutive à un Accident du Travail
- ICP année précédente
- HS et majorations
- Majorations pour travail de nuit, du dimanche
- Indemnité d'astreinte
- Rémunération variable ou bonus lié au travail du salarié et à l'activité de l'entreprise



D'après une enquête de YouGov datant de 2015,

**62%**

des Français déclaraient avoir l'intention de prendre l'intégralité de leurs congés payés.

- Avantages accessoires et prestations en nature non perçus pendant les congés.

### Sont Exclus

- Remboursement de frais
- 13<sup>ème</sup> mois versé en une seule fois
- Prime de vacances
- Prime annuelle non liée au travail du salarié

- Rappels de salaire ne se rapportant pas à la période de référence
- Sommes versées au titre de l'accord d'intéressement
- Indemnités de chômage partiel

Le calcul s'effectue sur le bulletin de salaire du mois du départ en congés :

Ex. : Le salarié prend ses congés du 1<sup>er</sup> juillet au 28 juillet 2018, soit 23 jours de congés ouvrables (le 14 juillet étant un jour férié).

Son salaire mensuel s'élève à 2000 € bruts. Du 1<sup>er</sup> juin 2017 au 31 mai 2018, il a donc perçu 24.000 €, ce qui représente une indemnité de congés payés de 2400 €.

Le bulletin de salaire de juillet 2018 sera donc établi comme suit :

- Salaire brut 2000,00 €
- Absence congés payés - 1769,23 €  
Soit 2000 € / 26 jours x 23 jours CP <sup>(12)</sup>
- Indemnité de congés payés + 1840,00 €  
Soit 2400 € / 30 jours x 23 jours CP
- Salaire brut de juillet 2070,77 €

La règle du 10<sup>ème</sup> sera ici plus favorable que le maintien du salaire.

Il est donc d'ordre public que le salarié en congés perçoive éventuellement un salaire supérieur à son salaire mensuel.

Lorsque le salarié bénéficie de plus de 30 jours ouvrables de congés par mois, l'indemnité de congé payé est proportionnelle au nombre de jours octroyés. <sup>(13)</sup>

*Karine Laubie, Conseillère fédérale*

<sup>(1)</sup> CJUE, 22 nov. 2011, C-214/10, KHS AG

<sup>(2)</sup> L3141-1 et suivants du code du travail

<sup>(3)</sup> Un mois de travail effectif = 4 semaines ou 24 jours de travail. Mais il n'y a plus de durée minimale de travail pour acquérir des congés.

<sup>(4)</sup> Les jours «ouvrables» : du lundi au samedi, y compris les jours fériés. Les jours ouvrés : du lundi au vendredi. 2,5 jours ouvrables = 2,08 jours ouvrés (2,5/6\*5jours).

<sup>(5)</sup> L3141-5 du code du travail

<sup>(6)</sup> L3141-12 du code du travail

<sup>(7)</sup> Cass. soc., 24 févr. 2009, no 07-44.488

<sup>(8)</sup> L3141-28 du code du travail. A noter qu'au cours du préavis, exécuté ou non, le salarié continue d'acquérir 2,5 jours ouvrables de congés payés par mois.

<sup>(9)</sup> L3141-23 du code du travail

<sup>(10)</sup> Cass. Soc. 06-46123 du 9 avril 2008

<sup>(11)</sup> L3141-24 et L 3141-25 du code du travail

<sup>(12)</sup> 26 jours = moyenne annuelle de jours travaillés comprenant le samedi: 6 jours ouvrables x 52 semaines / 12 mois. Si le calcul était en jours ouvrés, la moyenne de jours travaillés serait de 21,67 jours (5\*52/12).

<sup>(13)</sup> Pour 36 jours ouvrables, l'ICP, dans l'exemple cité, sera de 2400/30x36 jours = 2880, ce qui revient à une indemnisation à hauteur de 12 % et non de 10 %.

## En bref

### GUIDE PRATIQUE Activités sociales et culturelles des CE

Les activités sociales et culturelles gérées hier par le comité d'entreprise ou d'établissement et demain par le Comité Social et Economique sont vastes et strictement encadrées. Pour aider les camarades qui ont en charge d'animer ce secteur pour leur syndicat au sein de leur entreprise, la fédération a réuni, sous forme de questions-

réponses, les modalités réglementant les activités sociales et culturelles. Elles sont réunies dans un livret téléchargeable sur le site internet de la fédération.



### SYNDICALISATION

## Proposer l'engagement syndical

Depuis le début de l'année, ils ou elles sont 1568 à avoir franchi le pas à la CGT dont 203 recensées lors du mois de syndicalisation de juin. 30 bases nouvelles ont ainsi été créés.

**Au-delà de ces éléments chiffrés, ce qui est intéressant de souligner, c'est l'implication de nombreux syndicats (452), militants et syndiqués qui en consacrant du temps syndical, ont permis de renforcer l'outil CGT. C'est en allant au débat avec les salariés sur l'utilité de se syndiquer, en distribuant le tract fédéral ou en mettant en place, notamment dans plusieurs régions, des plans de parrainage et de déploiement en lien avec nos temps fort de syndicalisation que ce résultat fut possible. Notre ambition est donc de proposer cet engagement syndical à un maximum de salariés, en organisant de multiples rencontres et débats entre nous, avec les syndiqués et nos collègues de travail qui manifestent souvent une confiance envers notre organisation, mais qui hésitent encore à franchir le pas de l'adhésion ! A.B.**

### GUIDE PRATIQUE Bien vivre son mandat syndical

L'union fédérale des ingénieurs, cadres et techniciens de la métallurgie a édité un guide pratique du militant destiné aux camarades qui prennent un mandat pour les aider « individuellement et collectivement à vivre pleinement [leur] engagement syndical, ainsi qu'à préserver [leur]



équilibre entre vie professionnelle, militante et personnelle ». Disponible sur [www.ftm-cgt.fr](http://www.ftm-cgt.fr) ou en format papier auprès du secrétariat de l'UFICT ([ufict@ftm-cgt.fr](mailto:ufict@ftm-cgt.fr) | 01 55 82 85 94)



**52<sup>e</sup> congrès confédéral, c'est parti,**  
 Sous le slogan « Au cœur du travail pour bâtir l'avenir », le 52<sup>e</sup> congrès confédéral de la CGT, se déroulera du 13 au 17 mai 2019 à Dijon.

Entretien

# Syndicalisation le plus dur, c'est oser

« Il nous faut plus d'hommes dans le syndicat, car, l'an prochain, nous avons nos élections et jusqu'à maintenant, nous étions une majorité de femmes » témoignent en chœur Nathalie Chopin et Estelle Loisel, deux élues du syndicat CGT Thales à Etrelles près de Rennes qui fabrique des cartes électroniques. Un challenge qu'elles relèvent avec plaisir. « On est décomplexée, le syndicat fait du bon travail, les salariés nous font confiance » soulignent-elles.

## Le travail de terrain paye !

Cette confiance s'est construite pas à pas. Créée à l'occasion des élections professionnelles en 2011, la toute jeune section syndicale doit se faire une place sur le site breton qui, jusqu'alors n'hébergeait qu'un seul syndicat, la CFTC. Cela n'a pas été facile, « au début, les salariés ne prenaient pas nos tracts » se souvient Estelle. Au fur et à mesure, la CGT a fait son trou. « Mes collègues ont su apprécier le sérieux de mon travail tout en prenant à cœur mon mandat » résume Nathalie. Ainsi, l'engagement des élus a permis de faire la démonstration que la CGT était à l'écoute des salariés. « Par exemple, même si la CGT n'est pas majoritaire au Comité d'entreprise, nous avons réussi à imposer sur notre site des choses comme la possibilité de partir 21 mois avant la date de départ en retraite pour les salariés en situation de travaux pénibles » précise Estelle. Si les jeunes militantes n'étaient pas prises au sérieux par leurs collègues syndicalistes CFTC qui étaient en terrain conquis depuis plus de 15 ans, les salariés, eux, ont reconnu le travail de terrain des élus CGT. Ainsi, aux dernières élections, la CGT a recueilli près de 39% des suffrages, contre 14% aux précédentes.

## Ce qui ne nous tue pas nous renforce...

Mais cette belle progression n'était pas du goût de tous. Certaines élues ont subi des pressions. Si la situation est aujourd'hui apaisée, elle a laissé des traces. Au lieu de baisser les bras, les militantes ont relevé la tête avec le soutien de la coordination CGT Thales et surtout celui des salariés. En mai 2017, le syndicat s'est réorganisé et « dans la dynamique, on s'est dit que c'était le moment de se renforcer » explique Nathalie. Depuis le début de l'année, le syndicat a réalisé 7 nouvelles adhésions (soit un renforcement de 50% du syndicat) sur le site qui compte 570 salariés dont près de la moitié sont des ouvriers. Et elles en espèrent trois nouvelles avant l'été.

## Qui ne tente rien n'a rien !

La recette de leur succès ? « Après ce qu'on a vécu, nous sommes décomplexée » répètent-elles à tour de rôle. Avec leur cordon CGT autour du cou, elles vont à la rencontre des salariés. « On n'a rien à perdre à proposer l'adhésion ; nos collègues nous sollicitent beaucoup et nous nous efforçons de leur répondre rapidement ». Les salariés leur en sont reconnaissants. Leur motivation permet de balayer les arguments qui font parfois hésiter à franchir le pas. Leur préféré « Regardez ce qu'on arrive à gagner à quelques-uns. Si on se renforce, on obtiendra plus de droits encore ! ». Et elles ne lâchent jamais, même lorsqu'elles essuient un refus. Il faut rassurer. « Parfois, l'engagement militant peut faire peur. Alors on explique que chacun, avec ses possibilités peut apporter sa pierre à l'édifice » raconte Estelle. Le duo de choc de l'adhésion entraîne avec elles d'autres camarades du syndicat. Mais conscientes que ce n'est pas toujours facile de se lancer, elles s'efforcent de partager leur enthousiasme en accompagnant d'autres camarades pour proposer l'adhésion. Le syndicat envisage d'ailleurs d'organiser des jeux de rôle pour aider chacun à se sentir plus à l'aise avec la syndicalisation. D'autant qu'il reste du travail. L'objectif du syndicat, étant de constituer une liste paritaire lors des prochaines élections, mais aussi présenter un (ou une) candidat(e) dans le troisième collège. Si les deux militantes montrent leur impatience à voir davantage de changement au sein de l'entreprise, le dynamisme du tout jeune syndicat de site permet de voir l'avenir sous un ciel dégagé.

Marie Vergnol, Conseillère fédérale

Témoignages

# Retour sur la formation

## « direction syndicale »

**Savoir gérer les priorités** | Bruno Frédéric –  
Ascometal, Fos sur mer

« Je me suis syndiqué en 2008, par conviction. Mon père étant lui aussi salarié chez Asco et militant CGT. J'avais déjà fait ce stage il y a quelques années, mais cela ne s'était pas très bien passé. Je suis revenu faire le stage, car il y a eu des départs en retraite au sein du syndicat et il y avait besoin d'assurer la relève. Je suis ressorti super motivé. J'ai apprécié le groupe d'animateurs, leur capacité d'écoute. Ils ont su répondre à nos attentes. Dès notre retour dans le syndicat, nous sommes passés de la théorie à la pratique notamment pour la gestion des priorités en fonction de l'actualité. Nous réalisons des choses que nous ne faisons pas auparavant. Heureusement, car avec la mise en redressement judiciaire, en février dernier, nous sommes passés par des moments difficiles. En plus de notre expérience de 2014, où nous avons déjà été confrontés à cette situation, le stage a été un nouveau point d'appui pour nous aider à gérer la situation. Certes, nous avons mis entre parenthèses certains projets, comme notre bulletin d'information aux syndiqués, mais la motivation reste inchangée ! »

remplacer à ce poste. Dès notre retour, nous avons utilisé l'exercice réalisé lors du stage pour mettre en place un plan de syndicalisation des ICT. Nous allons régulièrement à leur rencontre avec des tracts. Au fur et à mesure, nous avons engagé des discussions. Deux adhésions ont été réalisées auprès des techniciens. Pour poursuivre ce travail, nous allons inviter les ICT à une soirée en présence d'un camarade l'UFICT pour présenter l'engagement de la CGT et échanger sur la situation professionnelle de ses travailleurs qui représentent environ la moitié des effectifs de l'entreprise. Du côté de la qualité de vie syndicale, nous avons réalisé un livret d'accueil. De plus, la qualité de la formation syndicale délivrée par la fédération nous a poussés à envoyer un jeune camarade qui vient de prendre un mandat CHSCT. De mon côté, j'attends avec impatience ma formation DSC en septembre. »

**Remettre de la démocratie dans le syndicat** | Frederic Canonne, Compagnie engrenages et réducteurs (59)

« Alors que les anciens nous avaient laissé les clés du syndicat, nous avons étudié avec intérêt le plan de formation fédéral et décidé d'envoyer des camarades au stage « direction syndicale ». Nous avons découvert pour la première fois les formations fédérales et nous sommes ressortis regonflés à bloc. Dès notre retour nous avons fait un compte-rendu aux militants. Notre première décision post stage a été de réorganiser le syndicat, son fonctionnement et de répartir les responsabilités. Chacun doit y trouver sa place. Si, pour le moment, nous avons intégré uniquement des élus dans la direction de syndicat, nous ne désespérons pas d'élargir davantage les responsabilités pour remettre de la démocratie dans le syndicat. La formation nous a également permis d'aborder différemment les NAO qui se sont ouvertes dès notre retour de stage. Prenant appui sur une enquête qualité de vie au travail, nous avons tendu la main à la CFDT. Ce qui nous a permis de faire avancer certaines choses. Au final, nous avons obtenu 2 % d'AG et surtout une enveloppe pour les jeunes embauchés, car il y avait des disparités conséquentes. Cette avancée sera un point d'appui pour notre prochaine campagne de syndicalisation. La dernière, lancée dans l'enthousiasme du stage et la dynamique des NAO ayant été décevante. Dès septembre, une nouvelle campagne sera organisée. »

**Passer de la théorie à la pratique** | Eric Geraud,  
Leroy Somer (16)

« Beaucoup d'anciens sont partis en retraite sans avoir transmis suffisamment leur expérience. L'animateur régional, que nous sollicitons régulièrement pour nous aider, nous a alors proposé une formation fédérale. Je suis DSC, mais avant de réaliser cette formation, il m'a proposé de suivre celui de direction syndicale. Nous y sommes allés avec le secrétaire du syndicat qui venait tout juste de me

Propos recueillis par Marie Vergnol,  
Conseillère fédérale



© Alaoua Savad - FTM-CGT

Territoires

# Les syndicats CGT métaux du Lot et de l'Aveyron s'organisent en USTM



© DR

**L**e 12 juin 2018 à Figeac (dans le Lot) s'est tenue l'assemblée générale des syndicats CGT de la Mécanic Vallée. Notre collectif fête son vingtième anniversaire. Au départ nous n'étions pas vraiment structurés mais nous nous réunissions régulièrement à l'Union Locale de Decazeville (Aveyron).

## Un embryon d'organisation

C'est à partir de 2008 que le collectif s'est réellement organisé grâce à la fédération, aux unions départementales, aux unions régionales limousin / Midi Pyrénées qui ont mis en place, avec la Confédération, un plan de travail partagé. Un collectif est créé avec un animateur pour impulser le plan de travail. La création de ce collectif a permis de prendre une nouvelle dimension. La Mécanic Vallée s'étendant sur plusieurs départements (Lot, Aveyron, Corrèze) un véritable réseau de syndicats de la métallurgie se crée.

## Créer des convergences

La première mission de la CGT Mécanic vallée fut de détecter les convergences revendicatives entre les métallos et de mener des actions communes pour faire connaître nos revendications sur notre territoire. Ces actions ont développé les relations entre les syndicats, ce qui aboutit pour la Corrèze à la création d'une Union des Syndicats des Travailleurs de la Métallurgie (USTM 19). Nous nous sommes aussi renforcés syndicalement en créant de nouvelles bases (ex : solev matière, MTI...)

De 448 syndiqués en 2008 nous sommes 1 078 aujourd'hui. Mais il reste du pain sur la planche, la Mécanic Vallée regroupe 13 000 salariés dans 213 entreprises adhé-

rentes. Il nous reste donc un énorme potentiel de déploiement.

## Création d'une nouvelle USTM

Comment renforcer la CGT ? Comment être plus proche des salariés qui n'ont pas de syndicat CGT dans l'entreprise ? Comment être le meilleur outil dont les salariés Métallos ont besoin ? Pour répondre à ses questions, le collectif a décidé de créer une nouvelle USTM qui rayonne sur deux départements : l'Aveyron et le Lot. Celle-ci sera l'outil de proximité de la métallurgie et rassemblera au-delà des entreprises de la Mécanic Vallée tous les travailleurs de la branche.

Lors de l'assemblée générale du 12 juin 2018, nous avons commencé à réfléchir au fonctionnement, au but, au rôle, et au périmètre de cette nouvelle USTM. Nous avons aussi décidé de constituer un groupe qui va travailler à la rédaction des statuts qui seront présentés lors d'un futur congrès constitutif. Ce petit groupe va se déplacer dans plusieurs syndicats du Lot et de l'Aveyron afin de faire participer le plus grand nombre à cette rédaction. L'USTM 19 y contribuera, elle aussi, en faisant profiter de son expérience lors de ces séances de travail.

Le collectif Mécanic Vallée devient désormais une coordination des USTM 12/46 et USTM 19. Il continuera de se réunir afin d'échanger et de construire une activité revendicative commune autour du bassin d'emplois de la Mécanic Vallée.

*Benoît Conte, Blanc Aéro (12)*

Economie

# La France championne du monde pour verser... **des dividendes** selon **Oxfam**

Depuis 2009, **SUR 100 € DE BÉNÉFICES**, les entreprises du CAC 40 ont en moyenne reversé :



**P**our cette année encore, les entreprises du CAC 40 ont vu leurs résultats grimper. Elles enregistrent un chiffre d'affaires de 1 300 milliards d'euros, soit plus de la moitié du PIB de la France. Leurs bénéfices ont atteint 94 milliards d'euros, en progression de 22 % sur 2016. Les dividendes du CAC 40 représentent 51 milliards d'euros versés en 2017, plus que le déficit public annuel du budget de la France.

Alors que les entreprises ont retrouvé leur niveau de rentabilité préalable à la crise financière avec des bénéfices qui ont augmenté de plus de 60 % depuis 2009, les richesses créées par les travailleurs sont de plus en plus dirigées vers les détenteurs de capitaux et les hauts revenus, ce qui augmente les inégalités et la frustration du monde du travail. Les entreprises exercent une pression à la baisse sur les salaires en leur sein et dans leurs chaînes d'approvisionnement et multiplient les techniques pour échapper à l'impôt, y compris en utilisant les paradis fiscaux.

La capacité d'investissement des entreprises est souvent sacrifiée pour satisfaire la rémunération des actionnaires, ce qui peut fragiliser sur le long terme la

bonne santé économique des entreprises françaises. D'ailleurs, en une quarantaine d'années, l'importance de notre appareil industriel a été amputé de moitié, réduisant considérablement les recettes fiscales de l'État et condamnant le pays à des taux de chômage très élevés difficiles à réduire. En 1975, les effectifs du secteur industriel étaient de 6,2 millions de personnes, et ce chiffre est tombé à 2,7 millions aujourd'hui.

En effet, le regain d'activité ne profite quasiment pas à l'emploi ni à l'investissement. Dans la quasi-totalité des filières de notre branche, l'emploi ne cesse de reculer à l'exception de l'aéronautique et l'investissement des entreprises est en recul en 2017, à son plus bas niveau depuis 2007 et n'a représenté que 6 % du chiffre d'affaires.

## Une économie en faveur des riches

En 2017, d'après le rapport d'Oxfam, 82 % des richesses créées dans le monde ont bénéficié au 1 % des plus riches, alors que les 50 % les plus pauvres n'en ont reçu que des miettes. En France, les 10 % les plus riches détiennent plus de la moitié des richesses nationales quand les 50 % les plus pauvres ne se partagent que 5 % de cette richesse.

## Une économie de plus en plus aux pouvoirs des actionnaires

La structure du capital de nos plus grandes entreprises a fortement changé. Depuis plus de 20 ans, les entreprises sont de plus en plus liées au marché financier et aux détenteurs du capital. Le rapport d'Oxfam indique que leur taux d'endettement a fortement baissé – de 53% en 2006 à 36 % en 2016 – les actionnaires ont pris une place prépondérante et sont même désormais considérés juridiquement comme les seuls propriétaires de l'entreprise. Les banques ne jouent plus leur rôle d'intermédiation financière dans l'économie française.

## Évasion fiscale, un manque à gagner pour notre économie

Les paradis fiscaux facilitent toutes les dérèglementations : plusieurs rapports ont observé que 50% des transactions financières internationales ne sont soumises à aucune forme de supervision et de régulation, ce qui provoque une spéculation et une circulation des capitaux risqués qui échappent à tout contrôle et imposition. De ce fait, les investissements dans des territoires réglementés sont en diminution. Là aussi, Oxfam pointe du doigt ce problème. Les entreprises du CAC 40 détiennent 1 454 filiales dans les paradis fiscaux en 2016, soit 20 % de plus qu'en 2008. Environ deux tiers des entreprises du CAC 40 ne déclarent pas leurs filiales de manière exhaustive en 2016, y compris dans les paradis fiscaux, et seulement 14 d'entre elles déclarent présenter la liste complète de leurs filiales.

## Des écarts de salaire de plus en plus importants

La question de la rémunération des dirigeants est depuis des années au centre des débats. En effet, de très nombreux scandales, en France et dans le monde, ont marqué l'histoire sur ce sujet. D'après ce même rapport, en 2016, les PDG du CAC 40 gagnent en moyenne 257 fois le SMIC et 11925 fois plus que la moyenne de leurs salariés au sein de leurs entreprises alors que ce dernier écart était de 96 en 2009.

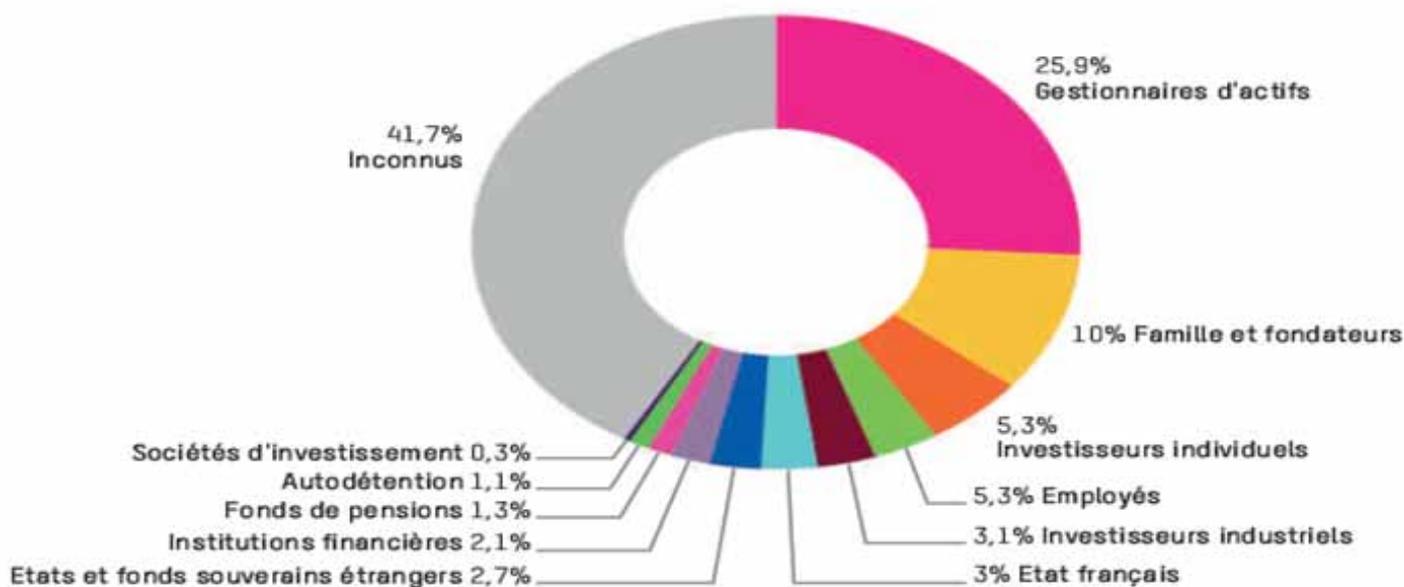
## Le coût du capital, la CGT le dénonce depuis longtemps

A travers sa campagne sur le coût du capital, la CGT dénonce cette réalité économique depuis longtemps. De l'argent, il y en a dans les entreprises, le rapport d'Oxfam le prouve encore une fois, les chiffres parlent d'eux-mêmes ! Les dividendes ont été distribués avec grande générosité. Et pour s'en convaincre un peu plus, si les dividendes étaient restés à un niveau constant depuis 2009, les entreprises auraient pu augmenter les salaires de 14 000 euros par salarié sur la période 2009-2016.

*Secteur économie*

1 Commission d'enquête sur l'évasion des capitaux et des actifs hors de France et ses incidences fiscales. Rapport de M. Éric BOC-QUET, fait au nom de la Commission d'enquête Evasion des capitaux. n° 673 tome I (2011-2012) - 17 juillet 2012. (<http://www.senat.fr/rap/r11-673-1/r11-673-11.pdf>)- Aux paradis des impôts perdus. Enquête sur l'opacité des 50 premières entreprises européennes. Juin 2013. CCFD-terre Solidaire- Fiscalité des entreprises, analyses et propositions. CGT Finances. 2014.

## PROPRIÉTAIRES DES ACTIONS DU CAC 40 EN 2015



Industrie

# Caravane de l'industrie : la CGT sillonne le Nord

**D**epuis quelques années, et avec une accélération ces derniers mois, la sidérurgie française est mise à mal par les restructurations des multinationales qui la dominent. Emplois et capacités de production plongent, tandis que les besoins en acier existent et repartent sérieusement à la hausse. La FTM a organisé une mobilisation nationale le 15 mars dernier, s'appuyant sur 3 manifestations dans les bassins phares : Hauts de France, Grand Est et PACA.

## Mise en place du projet

S'est donc naturellement posée pour la CGT la question des suites à y donner. Etant donné le déclin de l'industrie dans le département, et la place majeure de la sidérurgie sur le territoire, le collectif Industrie de l'Union Départementale du Nord s'est saisi de cet enjeu : répondre à la nécessité de faire converger les luttes, tout en développant un fond revendicatif à partir des interdépendances industrielles, mais aussi privé/public. A partir d'un tract faisant apparaître clairement les liens entre groupes sidérurgiques et sous-traitants, l'interaction avec l'industrie ferroviaire ou automobile notamment, la réponse aux besoins des populations, une « caravane de l'industrie » s'est mise en place. Démarrée le 23 mai devant ArcelorMittal Dunkerque, elle s'est terminée le 4 juillet à Cambrai. 13 unions locales sur les 17 du département ont été impliquées, aux cotés de l'Union départementale, des structures professionnelles et des syndicats impliqués. 20 000 tracts auront été distribués.

## Fédérer et converger

La démarche aura été de tracter auprès des salariés et plus largement de la population, mais aussi de tenir un meeting lorsque les conditions étaient réunies. Le meeting devant 200 salariés de la SNWM à Douai, comme celui à Outinord (Saint Amand les Eaux), où les salariés étaient en grève pour s'opposer à la mise en place abusive des journées de carence, resteront des moments marquants de cette tournée. Les rassemblements communs avec les camarades cheminots en lutte également, permettant d'informer correctement les salariés sur les causes du conflit. Si certaines initiatives auront connu moins de réussite que d'autres, il nous faut retenir surtout les points positifs de cette dynamique : d'abord consolider les liens au sein



même de la CGT, dans un contexte où il est impératif de créer les solidarités. Ensuite, faire la démonstration que la CGT est en capacité de poser les enjeux et de proposer un socle revendicatif cohérent. Le colloque sur l'industrie du ferroviaire à Escaudain, tenu les 14 et 15 juin, aura à cet égard constitué une étape importante de cette caravane de l'industrie. Enfin, c'est bien évidemment la convergence des luttes qui est recherchée : au sein de l'industrie, avec les services publics.

## Droit du travail et garanties collectives

Une démarche qui a permis également d'éclairer les salariés sur les négociations en cours dans la métallurgie, tête de pont dans l'opération de destruction des conventions collectives, dans le droit fil des lois « travail » et ordonnances Macron, en insistant sur les convergences d'intérêts, donc de lutte, avec la casse des statuts des cheminots, des électriciens, des gaziers, des fonctionnaires... Et donc de placer l'enjeu de la mobilisation aussi sur le terrain du droit du travail et des garanties collectives. Les enseignements de cette initiative dans le département du Nord seront prochainement tirés afin d'envisager le prolongement de cette dynamique.

*Philippe Verbeke, membre du CEF*

Vie au travail

# Condamnation pour **discrimination sexuelle ET syndicale**

**I**l existe toujours un risque de complexification du dossier en apportant deux ou plusieurs fondements de discrimination devant le juge. Cette peur surmontée produit ici un résultat plus qu'encourageant. Il s'agit de la deuxième affaire au cours de ces derniers mois où les discriminations femmes/hommes et syndicales sont reconnues.

## Les accords de Droit syndical

Chez Natixis, comme dans d'autres entreprises, un accord relatif aux conditions d'exercice des fonctions syndicales avait été signé avec les partenaires sociaux il y a plus de dix ans. Force est de constater, une fois de plus, que ces accords ne protègent pas, n'empêchent pas les pratiques discriminatoires mises en place par les employeurs. La raison est simple, les paramètres d'évaluation des différences de traitement discriminatoire utilisés ne sont pas les mêmes que ceux que nous préconisons et que retiennent la Cour de cassation. Il s'agit davantage d'outils de dissimulation des discriminations et, de ce fait, ils produisent naturellement ce qu'ils sont censés combattre.

## La discrimination dans les faits

Dans le cas présent, Madame (D...) va être victime d'une discrimination des plus classiques qui soit. Du fait de son sexe et de son activité syndicale, elle va être pénalisée dans son évolution professionnelle avec les effets que l'on imagine sur sa rémunération. Cette pénalisation va se poursuivre et s'accroître tout au long de son parcours professionnel par rapport à un panel de salariés comparants composé d'hommes en situation comparable à la sienne. Il s'agit d'hommes entrés dans l'entreprise dans les mêmes années qu'elle à un même niveau de diplôme, de classification, sur des emplois similaires... À l'arrivée, le résultat est toujours le même. Les hommes progressent et les femmes stagnent. Ce phénomène est bien connu, il est révélateur d'une situation de discrimination si l'employeur ne parvient pas à apporter des éléments objectifs venant justifier de cette différence de traitement.

## Natixis condamné

C'est ainsi que le Conseil des prud'hommes, après des années de procédures, vient de condamner l'entreprise à 200 000 euros de dommages et intérêts pour discrimination sexuelle et syndicale envers cette militante CGT, cadre de l'entreprise.

La discrimination sexuelle va être démontrée en comparant sa situation avec toutes les personnes femmes et hommes confondus embauchés dans les mêmes années avec un même niveau de qualification et... la tendance générale va montrer que les femmes ont moins bien progressées dans leur carrière que les hommes ; ce qui par voie de conséquence entraîne de plus bas salaires laissant supposer de la sorte une discrimination femmes/hommes généralisée. Ce qui justifie alors, de ne plus se comparer qu'aux hommes dans les conditions tels que définies plus haut. Me Savine Bernard, notre avocate dans ce dossier, note que *« l'intérêt de ce jugement est lié à la prise en compte d'un panel de salariés exclusivement masculin, et non d'un panel mixte qui aurait minoré le préjudice. En outre, la banque recrutant de nombreux salariés à un même grade à des postes très précis, cela facilite les comparaisons. »*

Le juge retiendra qu'elle *« a subi une discrimination en tant que femme et que parmi les femmes, elle a été plus discriminée en tant que syndicaliste. »* Tout est dit. Son panel de salariés comparants était composé de sept salariés : dont la situation comparable à la sienne (...) [fait apparaître] le maintien d'un décalage [avec] les autres femmes et le maintien d'un décalage plus important avec la moyenne des hommes» entrés dans l'entreprise à la même période et sur un poste équivalent de même niveau.

La réparation de la discrimination a pour objet d'en rendre nul les effets par la remise en état de la personne, dans le cas présent en accordant à madame (D...) le salaire moyen de son panel de comparants composé exclusivement des hommes. Son salaire actuel étant de 3700 euros par mois, le jugement fixe son nouveau salaire mensuel à 6 254 euros.

Un bémol toutefois, pour être complète la réparation intégrale des préjudices subis aurait dû accorder le niveau de classification moyen correspondant à cette nouvelle rémunération. La demande en avait-elle été faite ? Oubli ?... Madame (B...) cumule les deux discriminations ; alors, pas d'hésitation, démonstration est faite du possible. Mais, pour gagner, il faut avoir le courage d'engager une procédure.

*François CLERC, Conseiller fédéral*

Décision de Madame (B...) – Jugement du 14 décembre 2017 Conseil des prud'hommes de Paris RG N° F 12/05964 N° de minute D/BJ/2017/1673

Décision semblable (plus complète) Madame (P...) – Cour d'appel d'Aix en Provence 20 octobre 2017 N°2017/518.

# AESIO, UN GROUPE MUTUALISTE AU PLUS PRÈS DES SALARIÉS



Le Groupe AESIO composé des mutuelles Adréa, Apréva, Eovi Mcd propose des avantages et des services concrets aux salariés :

- ... **Un service de proximité** avec un réseau de plus de 300 agences réparties sur l'ensemble du territoire.
- ... **Un service tiers-payant intégral** grâce aux nombreux accords conclus sur l'ensemble du territoire,
- ... **Un espace sécurisé** pour consulter vos remboursements et effectuer des démarches en ligne.
- ... **Un réseau de soins KALIVIA** pour bénéficier d'équipements optiques et auditifs au meilleur rapport qualité/prix.
- ... **Un service d'assistance** en cas d'hospitalisation, de maternité, d'immobilisation à domicile.
- ... **Un service de prévention** pour participer à des actions de santé publique et santé au travail.
- ... **Un fonds d'action sociale** pour des salariés en situation sociale et financière difficile.



[www.aesio.fr](http://www.aesio.fr)

## Vos contacts :

**Christine MICHAUD-RUFFIER**  
christine.michaud-ruffier@aesio.fr  
01 80 49 80 35 - 06 76 24 16 82

**David DELOYE**  
david.deloye@aesio.fr  
01 80 49 80 05

**GRUPE  
AESIO**

