

Directeur de Publication : Dominique BERNER
Mensuel imprimé par nos soins
Commission Paritaire 0609 S 05500
UD – UL – SYNDICATS- ISSN °0241 – 9505

N° 284
Juillet 2009

Prix : 0,15 €

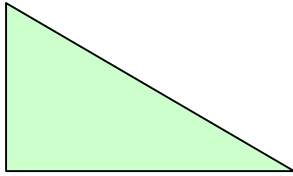
DEPOSE LE 28/07/2009

LE DIMANCHE, C'EST REPOS !



SOMMAIRE

- ✓ Travail du Dimanche
- ✓ Indemnisation des
chômeurs - Smic
- ✓ Elections - Nos stages
- ✓ Rappel : les nouveaux
textes en vigueur
- ✓ Journées d'étude de l'été
- ✓ Mes vacances, j'y tiens
- ✓ La page d'Indecosa-CGT
- ✓ Kankoihouki



Non au travail du dimanche !

La CGT a recueilli 160 000 signatures contre la proposition de loi UMP visant à libéraliser le travail le dimanche. Bernard Thibault, explique pourquoi il s'oppose à la banalisation du dimanche, dans une interview au journal "Libération" du 7 juillet 2009. Extraits.

Notre sondage montre que les Français sont en majorité hostiles au travail du dimanche. Cela ne me surprend pas. L'opinion a évolué. Les gens ont pris conscience que l'enjeu était celui de leur vie personnelle. Les arguments ont évolué au fil du débat. L'emploi ? Les études ont montré que l'incidence dans ce domaine serait nulle ou négative : les postes créés dans la grande distribution détruiraient autant voire davantage d'emplois dans le petit commerce. Les gens voient que toute la semaine on licencie, et on voudrait leur faire croire que l'on va embaucher dimanche. Le pouvoir d'achat ? L'incidence sur les salaires dans le commerce sera nulle, et ils le savent. La consommation ? Les Français ne vont pas dépenser plus que ce qu'ils gagnent avec des magasins ouverts le dimanche.

64 % des sympathisants de gauche sont hostiles à la proposition de loi alors que 62 % des sympathisants UMP y sont favorables. Le débat ne s'est-il pas politisé ? Ce texte est perçu comme une déclinaison du slogan « *travailler plus pour gagner plus* ». Aussi n'est-il pas surprenant de voir que l'électorat de droite affirme sa volonté de soutenir le pouvoir actuel tandis que la gauche s'y oppose. Mais à droite et à gauche, les gens se retrouvent pour vouloir préserver le dimanche. Quand on demande aux gens si c'est un jour fondamental pour leur vie de famille, sportive, culturelle ou spirituelle, ils répondent oui à 86 % !

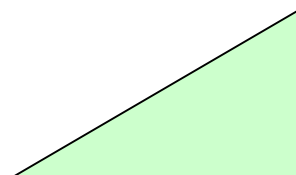
En même temps, ils ne se sentent pas obligés : à 62 %, ils pensent pouvoir refuser si on leur demande de travailler le dimanche. C'est le résultat du discours actuel sur le volontariat. Il y a eu la séparation à l'amiable, les horaires individualisés, maintenant le prêt de salariés entre employeurs, et bien entendu les heures supplémentaires. Mais on peut avoir quelques doutes sur la réalité de ce volontariat. Même si l'on met des garde-fous pour empêcher le licenciement de salariés qui refuseraient de travailler le dimanche, la discrimination se fera à l'embauche. Vous refusez, vous n'avez pas de boulot.

Aujourd'hui, près d'un salarié sur quatre peut travailler le dimanche. Cette réalité, ne faut-il pas plutôt l'organiser, comme le propose le texte de loi, pour éviter les abus ? Des millions de salariés travaillent déjà le dimanche, mais dans des secteurs ou des zones bien définis. Il y a le tourisme mais aussi la sécurité, les hôpitaux, les transports et certaines industries. Si on ouvre l'activité commerciale le dimanche, il ne faut pas oublier que derrière, il y a la logistique. Parler de développement durable et obliger davantage de camions à rouler le dimanche n'est pas très cohérent.

Comme il était difficile de faire croire que les zones de Plan de Campagne, près de Marseille, de Sainte-Geneviève-des-Bois dans l'Essonne ou de La Défense étaient des hauts lieux du tourisme, on a inventé les PUCE, « *périmètres d'usage de consommation exceptionnelle* ».

Ce qui nous inspire, c'est de façon beaucoup plus générale le fait que dans notre société, le dimanche est une journée réservée à des activités non professionnelles, familiales, associatives, sportives ou autres. De quel droit les patrons imposeraient à toute la société les temps de la vie ?

Indemnisation des chomeurs



La situation, avant la crise était déjà peu reluisante. Plus d'un chômeur sur deux n'est toujours pas indemnisé et si les critères d'accès à l'assurance chômage ont été quelque peu assouplis à la faveur de la nouvelle convention d'assurance-chômage, force est de constater que nous sommes encore très loin du compte pour assurer un niveau de vie décent aux millions de chômeurs.

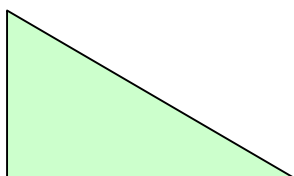
Faut-il le rappeler ? La nouvelle convention d'assurance chômage ne comprend aucune amélioration en matière de montant d'indemnisation et aujourd'hui encore, le niveau d'allocation dépasse à peine les 1000 euros mensuels en moyenne. Plus de 30% des allocataires se situent en dessous du seuil de pauvreté. Un rapport du conseil économique et social de 2007 voté à la quasi unanimité affirme que la question du revenu est l'un des éléments fondamentaux visant à sécuriser les parcours professionnels. Il prône le maintien d'un niveau de ressources proche du salaire d'activité antérieur.

A l'heure où le pouvoir d'achat des Français est en berne, il est donc urgent de permettre aux privés d'emploi d'avoir un niveau de vie décent et d'assumer une recherche d'emploi dans les meilleures conditions : le budget mensuel d'une recherche est évalué à plus de 400 euros par notre comité Cgt Chômeurs.

La comparaison entre l'augmentation des allocations et du SMIC depuis 7 ans ne souffre d'aucune ambiguïté, elle montre un écart de 8,94% en défaveur des demandeurs d'emploi.

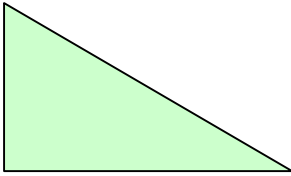
A l'heure où le président de la république vient d'annoncer son intention de maintenir pendant un an le salaire des licenciés économiques, il nous paraît essentiel de revendiquer une indemnisation forte pour l'ensemble des demandeurs d'emploi. Parmi les nombreux dispositifs concernant les licenciés économiques qui restent à harmoniser, le congé de reclassement prévoit une indemnisation des salariés à hauteur de 65% de leur ancien salaire brut, or, la majorité des chômeurs affiliés à l'assurance chômage ne touchent à l'heure actuelle que 57,4% de leur ancien salaire brut, la Cgt revendique donc une revalorisation des allocations d'aide au retour à l'emploi qui permettrait une allocation minimum de 65% de l'ancien salaire brut ainsi qu'une augmentation comblant l'écart constaté.

Les comptes de la nation qui viennent d'être publiés montrent que les dividendes versés aux actionnaires ont augmenté de 9,34% entre 2007 et 2008 et de 71% en 10 ans. Il serait de bon aloi de redistribuer les richesses créées différemment.



SMIC

Le gouvernement a refusé de donner un coup de pouce lors de la revalorisation du SMIC le 1er juillet, celui-ci a été augmenté de seulement 1,3 %, passant à 8,82 € brut de l'heure. La CGT s'insurge contre cette nouvelle manifestation de l'injustice sociale flagrante qui tient lieu de politique sociale à ce gouvernement. Tandis que les rémunérations des dirigeants d'entreprise atteignent des sommets injustifiables, que les employeurs continuent à bénéficier de 30 milliards d'euros annuels d'allègements de cotisations sociales sans contreparties, le gouvernement fait reposer sur des millions de salariés faiblement rémunérés, souvent en emploi précaire et partiel, l'essentiel du poids de la crise. Non seulement l'augmentation significative du SMIC n'est pas contraire à l'emploi mais elle est de nature à favoriser la sortie rapide de la récession. C'est pourquoi la CGT agit pour la revalorisation du SMIC à 1 600 € et la répercussion de cette augmentation sur les grilles de salaires.



Elections

Thomas-Usilys – Moirans – (Plasturgie) 224 salariés :

La CGT obtient 40 % des voix dans le 1^{er} collège lors de l'élection du CE. Surtout cette élection a permis à la CGT de présenter des candidats, en Ce et en DP, dans les différentes équipes de travail, et de les faire élire. Un bon tremplin pour aller de l'avant.

Représentativité de la CGT : 30,92 % des voix, tous collèges confondus.

UGECAM (regroupement interrégional des établissements spécialisés relevant de la Sécurité Sociale) :

A l'élection du CE, la CGT obtient 2 élus titulaires sur 6 dans le 1^{er} collège.

Représentativité de la CGT : 30,57 % des voix, tous collèges confondus.

Maison de La Beline (UGECAM) :

A l'élection des délégués du personnel, la CGT obtient 1 élu titulaire sur 2 postes à pourvoir. Même chose en suppléants.

SDEL Bourgogne (filiale du Groupe Vinci) – Construction – 50 salariés :

Lors de l'élection de la DUP sur le secteur Bourgogne Franche Comté, la CGT obtient le siège du 1^{er} collège et celui du 2^{ème} collège.

Représentativité de la CGT : 100 % des voix, tous collèges confondus.

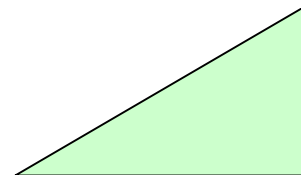
REPRESENTATIVITE

Depuis le 21 août 2008 et suite à la nouvelle loi, les élections servent au calcul de la représentativité de chaque syndicat dans l'entreprise.

C'est le premier tour de l'élection du CE (ou de la DUP ou des DP, s'il n'y a pas de CE) qui sert au calcul. Désormais, nous essaierons de préciser la représentativité CGT, lorsque nous publierons les résultats des élections.

Envoyez à l'UD vos résultats complets !

Nos stages



Journée d'étude CRAM :

Une dizaine de militants ont participé à la journée d'étude le 19 juin dernier, journée animé par un ingénieur-conseil de la CRAM, sur le thème de la prévention des risques professionnels et du Document Unique d'Evaluation.

L'occasion de faire le point sur ce document encore trop méconnu, et qui doit servir à éviter que les accidents arrivent.

Rappel :

Rupture conventionnelle, période d'essai, reçu pour solde de compte.

Secteur privé : Depuis l'été 2008, certains textes ont changé
Rappels de ce qu'il faut savoir pour éviter des erreurs ou pièges.

Rupture conventionnelle :

Désormais en plus du licenciement (décidé par le patron), de la démission (décidée par le salarié), il existe un autre mode de rupture du contrat de travail : la rupture conventionnelle. Il faut un accord commun entre le patron et le salarié.



Pour formaliser cette rupture, il faut un ou plusieurs entretiens entre le patron et le salarié. Le salarié peut se faire assister (comme en cas de licenciement) lors de l'entretien, il doit en informer son patron. Dans ce cas, le patron peut aussi se faire assister.

Une convention de rupture est à signer en 3 exemplaires : un pour le salarié, un pour l'employeur, un pour la Direction Départementale du Travail.

Le salarié a 15 jours pour se rétracter. Le Directeur Départemental du Travail a ensuite 15 jours pour homologuer la rupture. S'il ne répond pas, c'est qu'il est d'accord.

Attention, une fois la rupture homologuée, il sera très difficile d'aller contester la rupture conventionnelle devant les prud'hommes !

Indemnités de rupture pour le salarié : au minimum l'indemnité légale de licenciement.

Période d'essai : désormais le code du travail fixe la période d'essai d'un salarié en CDI de la manière suivante :

- Ouvriers/Employés : 2 mois
- Techniciens/AM : 3 mois
- Cadres : 4 mois

Renouvellement possible de la période d'essai à 2 conditions : la convention collective et le contrat de travail doivent le prévoir. Durées maxi des périodes d'essai, renouvellement compris :

- Ouvriers/Employés : 4 mois
- Techniciens/AM : 6 mois
- Cadres : 8 mois

Si votre convention collective fixe une période d'essai plus courte, la convention ne s'applique plus depuis le 1^{er} juillet 2009 ! C'est la loi, qui s'applique ! Sauf si la convention collective a été renégociée après le 27 juin 2008.

Attention, pour rompre une période d'essai, il faut désormais respecter un délai de prévenance, pour le salarié, comme pour le patron.

Reçu pour solde de tout compte : ATTENTION DANGER !

Le reçu pour solde de compte avait été supprimé en 2001. Il est désormais remis en place, dans le seul intérêt des patrons ! Il est facultatif, mais tous les patrons le proposent à la signature.

En effet, si un salarié, lorsqu'il quitte un employeur, signe un reçu pour solde de compte, il n'a que 6 mois pour le contester ! Après c'est trop tard.

Et lors de la contestation (en recommandé avec AR), il faut tout noter, même des points que l'on pourrait découvrir ultérieurement : dommages-intérêts pour licenciement abusif, rappel d'heures supplémentaires, de primes, de congés, etc



Le meilleur conseil à donner à tous : NE PAS SIGNER LE RECU POUR SOLDE DE COMPTE ! Dans ce cas, le salarié a 5 ans pour contester. Entre 6 mois et 5 ans, y a pas photo !



Rappel 2 : élections DP/CE, délégués syndicaux, représentativité ...

La validité des protocoles d'accord pour les élections professionnelles : Elle ne se fait plus à l'unanimité. Un nouvel article, le L.2314-3-1 modifie la règle : « La validité du protocole d'accord préélectoral conclu entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées est subordonnée à sa signature par la majorité des organisations syndicales ayant participé à la négociation, dont les organisations syndicales représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles, ou, lorsque ces résultats ne sont pas disponibles, la majorité des organisations représentatives dans l'entreprise ».

Salariés mis à disposition : les salariés mis à disposition d'une entreprise (intérim, sous-traitants) comptent toujours pour la détermination des effectifs de cette entreprise (ils font partie de la communauté de travail). Ils sont électeurs pour les délégués du personnel à condition d'avoir une présence continue de 12 mois dans l'entreprise utilisatrice et ils sont éligibles après 24 mois et choisissent de voter dans l'entreprise qui les emploie ou l'entreprise utilisatrice (L.2314-18-1 nouveau). Par contre, ils sont seulement électeurs aux élections de CE et choisissent également l'endroit où ils votent (L.2324-17-1 nouveau). Prévoir ces dispositions lors de la négociation du protocole préélectoral.

AYONS UNE REFLEXION SYNDICALE AVANT D'ALLER NEGOCIER UN PROTOCOLE PREELECTORAL : en effet, que des salariés mis à disposition (par exemple le personnel de nettoyage) vote dans l'entreprise utilisatrice, c'est peut être bien, mais cela peut avoir aussi une incidence néfaste sur le résultat de l'élection de leur propre entreprise. Car si le salarié vote dans l'entreprise utilisatrice, il ne pourra pas voter dans sa propre entreprise. Donc, il est important de prendre contact avec le syndicat CGT de l'entreprise du salarié (entreprise sous-traitante du nettoyage par exemple) avant de négocier le protocole. Contacter l'UD pour avoir les renseignements nécessaires.

Délégué syndical : Attention de mettre comme candidat sur les listes le ou les délégués syndicaux à qui vous envisagez de confier ou poursuivre cette responsabilité. En effet, la loi prévoit désormais que les DS qui seront désignés doivent avoir recueilli 10 % des suffrages exprimés aux dernières élections de DP, CE ou de la Délégation Unique du Personnel, au premier tour quel que soit le nombre de votants et donc il doivent être candidat sur les listes (L.2143-3 nouveau).

Attention aux patrons qui refuseraient un remplacement de délégué syndical avant les prochaines élections de DP et CE sous prétexte qu'il n'aurait pas été candidat au dernier scrutin (L.2143-3 nouveau). En effet, les dispositions de désignation de DS ou DSC restent en l'état tant qu'il n'y a pas de nouvelles élections dans l'entreprise.

Représentativité : à partir des élections professionnelles qui ont lieu depuis le 21 août 2008, un syndicat est représentatif (donc peut négocier des accords, désigner un DS...) s'il obtient au moins 10 % des voix dans l'entreprise. Un syndicat peut signer un accord seulement s'il obtient au moins 30 % des voix.

Ce calcul se fait sur les voix obtenues au premier tour de l'élection du CE (si pas de CE, l'élection de la DUP ou des DP) : donc même si le quorum n'est pas atteint, il faut dépouiller les bulletins lors du premier tour pour connaître la représentativité de chaque syndicat.

En cas de problèmes, n'hésitez pas à appeler l'UD ou nous contacter par mail : ud39@cgt.fr



Mes vacances, j'y tiens, j'en veux !

Cet été, plus de 50% de nos concitoyens ne partiront pas en vacances, victimes des politiques antisociales menées depuis de nombreuses années, aggravées par un contexte de crise dont ils ne portent aucune responsabilité.

Afin d'inverser cette tendance, je demande au gouvernement **de prendre sans attendre** toutes les dispositions pour :

- Une augmentation générale des salaires, l'arrêt des licenciements et la création d'emplois stables.
- Une prise en compte plus active des vacances dans la politique de la Famille à travers l'aide à la personne.
- Rétablir le Chèque Vacances dans le rôle et la place qui lui ont été assignés lors de sa création, à savoir :
 - ↳ Un véritable projet vacances, épargne du salarié et abondement de l'employeur.
- Le maintien du Billet SNCF « Congés Payés » et son augmentation.
- Le rétablissement conséquent du plan de développement du Patrimoine pour permettre au Tourisme Social et Associatif de jouer pleinement son rôle d'accueil du plus grand nombre possible de populations.

Salariés, privés d'emploi, retraités, tous devraient pouvoir bénéficier de ce temps d'épanouissement que sont les vacances.

Le gouvernement, comme le patronat, doivent créer les conditions nécessaires au départ du plus grand nombre, en dégageant des moyens financiers en urgence en direction des Comités d'Entreprise, COS, CASC et des Associations de Tourisme Social.

Priver chacune et chacun de vacances c'est aussi mettre en péril des dizaines de milliers d'emplois dans des Régions déjà fortement touchées par le chômage.

Les vacances, réponse sociale mais aussi économique !

C'est pourquoi, nous exigeons l'adoption d'un véritable « plan vacances » pour des réponses rapides, correspondant à nos attentes, et que soit ainsi garanti le droit aux vacances de qualité pour tous.

NOM	Prénom	Entreprise	Dpt	Signature

Merci de retourner cette pétition à l'adresse suivante : ANCAV-TT – 263 Rue de Paris – Case 560 – 93515 MONTREUIL CEDEX

Fax 01 48 70 72 97 – www.ancavt.asso.fr

Electricité et gaz : attention aux arnaques !

Depuis la libéralisation du marché, les différents fournisseurs d'énergie y compris GDF et EDF ont mis la pression sur leurs vendeurs ou se sont appuyés sur des prestataires extérieurs pour recruter un maximum de clients.

Un des pièges à éviter, c'est celui d'EDF qui propose de vendre aussi du gaz, ou inversement GDF-SUEZ qui propose de vendre de l'électricité. Cela peut paraître alléchant (une seule facture), mais en réalité, l'utilisateur (devenu le client) passe au tarif libre, et ne reste plus au tarif réglementé par l'Etat.

Encore plus grave, des démarcheurs se présentent, revêtus d'une blouse ou d'une cote bleue (pour rappeler la couleur EDF-GDF), et demandent à avoir une copie de votre facture EDF. D'autres téléphonent en se faisant passer pour un conseiller EDF et demandent votre numéro de client EDF. Il faut refuser ce démarchage, un client n'a pas à communiquer ce genre d'information, pas même à un démarcheur EDF ou GDF, qui évidemment est censé connaître ces références !

Rémunérés à la commission, certains vendeurs peu scrupuleux n'hésitent pas à utiliser des méthodes abusives pour faire signer le particulier qu'ils ont en face d'eux ou au téléphone. Les clients sont-ils toujours bien informés sur les conséquences de leur signature ? Se rendent-ils compte qu'ils quittent le tarif réglementé ou régulé ?

INDECOSA-CGT dénonce ces pratiques qui consistent à vendre du gaz et de l'électricité comme on vend de l'assurance vie. Le gaz et l'électricité ne sont pas des marchandises. Ces énergies doivent être proposées par de véritables professionnels dans le cadre de la qualité, de la sécurité et de la transparence.

EDF et GDF ne se "grandissent" pas de forcer ainsi la "main" à des milliers de ménages, alors que dans le même temps, ces sociétés ont déserté les points d'accueil traditionnels, laissant les consommateurs avec le risque de se faire abuser par ces manœuvres.

Un conseil simple : pour l'électricité, restez chez EDF, pour le gaz, restez chez GDF !



Rappel

Pour tous les militants intéressés
Vous pouvez participer aux 2 journées ou une seule !

Journées d'étude de l'été



inscrivez-vous

Comme chaque année, l'UD organise deux journées d'étude à L'UD-CGT (76, rue St-Désiré à LONS)

Judi 27 Août 2009 : de 9 H à 16 H 30

Vendredi 28 Août 2009 : de 9 H à 13 H

Le repas sera pris en commun le midi, les frais de déplacement peuvent être pris en charge par l'UD. **Les thèmes prévus sont :**

**Judi 27
Août**

La répartition des richesses :
Profits, bénéfices, valeur ajoutée...
Salaires, financement de la protection sociale, des retraites...

Des enjeux majeurs sont en débats actuellement sur tous ces sujets.

Dominique BERNER animera la journée pour permettre à chacun d'y voir plus clair.

**Vendredi 28
Août**

Michel FAIVRE-PICON présentera les nouveaux textes récents : formation professionnelle, emplois des seniors, ...

Ce sera aussi l'occasion de faire le point sur l'actualité sociale à quelques jours de la rentrée qui pourrait être chaude...

Et à 13 H, apéritif offert par l'UD et conférence de presse de rentrée.



Pour une bonne organisation, inscrivez vous auprès de l'UD :
Tél : 03.84.24.43.65 – Fax : 03.84.24.01.39 – Courriel : ud39@cgt.fr



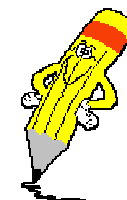
Syndicat CGT de l'Entreprise :

INSCRIPTION à renvoyer à l'UD

NOM : Prénom :

Adresse personnelle :

Je m'inscris pour le 27 Août
 28 Août





quand, quoi où, qui

2009



Quand ?	Quoi ?	Où ?	Qui	
27 et 28 août 2009	Journées d'étude d'été de l'UD	LONS	Tous les militants intéressés	<i>Rentrée sociale, le point sur l'actualité, les nouvelles lois...</i>
1 ^{er} octobre 2009	Assemblée de rentrée des militants CGT du Jura	MONTMOROT Salles des Fêtes	Tous les militants intéressés	
19 au 23 octobre 2009	Formation syndicale Niveau 1	LONS	Tous les syndiqués intéressés	<i>Formation syndicale de base</i>
23 octobre 2009	Journée d'étude CRAM	LONS ? De 8h30 à 13 H	Tous les militants intéressés	<i>Thème : la circulation en entreprise. Cette journée sera animée par un ingénieur conseil de la CRAM.</i>
29 octobre 2009	Conférence régionale avec Bernard Thibault	Tavaux - salle du CE Solvay	Tous les militants intéressés	<i>Conférence régionale : la CGT se mobilise pour l'emploi industriel en Franche Comté</i>
16 au 20 novembre 2009	Formation des membres des CHS-CT	LONS	Tous les élus CHSCT	<i>Pour connaître les droits des élus, savoir les faire appliquer.</i>
23 au 27 novembre 2009	Formation des conseillers prud'hommes et défenseurs syndicaux	LONS	Les militants concernés	<i>Approfondir les questions juridiques</i>
7 au 11 décembre 2009	49^{ème} congrès confédéral de la CGT	NANTES	Les militants mandatés	