

# échanges

numéro **420**



MAGAZINE MENSUEL DES SYNDIQUÉS  
DE LA FÉDÉRATION DU COMMERCE

• AVRIL 2023 / 0,23 € [www.commerce.cgt.fr](http://www.commerce.cgt.fr)

GRANDE-DISTRIBUTION > page 4  
La CGT Intermarché frappe fort et la grève est payante

TUI > page 14  
Élections pros : une histoire d'engagement(s)

CULTURE(S) > page 15  
Cinéma, lecture...

## Création de la Sécurité sociale en 1945 : l'aboutissement d'un long combat

LES PREMIÈRES CAISSES DE SECOURS ONT ÉTÉ IMPOSÉES AUX PATRONS PAR LES GRÈVES. AUJOURD'HUI LA DÉFENSE DE LA SÉCURITÉ SOCIALE PASSE PAR LA MÊME RÈGLE : SE DÉFENDRE ENSEMBLE, POUR PROTÉGER CHACUN ! / PAGE 8

# échanges

## Sommaire no/ 420

### 4

**PETITE ENFANCE**

Métiers de la  
petite enfance :  
l'ubérisation au pas  
de charge

### 5

**JURIDIQUE**

Actualités  
juridiques

### 6

**GRANDE-DISTRIBUTION**

Casino occupé par  
les militants de la  
Fédération CGT  
Commerce

### 8

**SÉCURITÉ SOCIALE**

Création de  
la Sécurité  
sociale en 1945 :  
l'aboutissement  
d'un long combat

### 13

**GRANDE-DISTRIBUTION**

La CGT Intermarché  
frappe fort et la  
grève est payante

### 14

**TUI**

Élections  
professionnelles  
chez TUI :  
une histoire  
d'engagement(s)

### 15

**CULTURE(S)**

Cinéma  
*L'établi,*  
*Quand tu seras*  
*grand,*  
Lecture  
*Petit éloge de la*  
*médiocrité.*



#### échanges

Fédération CGT Commerce et Services

263, rue de Paris – Case 425- 93514 Montreuil Cedex

e-mail : [fd.commerce.services@cgt.fr](mailto:fd.commerce.services@cgt.fr)

<http://www.commerce.cgt.fr>

Téléphone : 01 55 82 76 79

Magazine mensuel des syndiqués de la

Fédération CGT Commerce et Services

N° CP 0625 S 05629

Directeur de publication : Stéphane Fustec

Coordination rédaction : Cédric Hafner

Création maquette : Frédéric Joffre

Photos : FD Commerce CGT, Adobe Stock

HUMA Print-Cl-01 60 90 55 00

Dépôt légal : avril 2023

Tirage moyen : 16151 exemplaires



# La Fédération CGT Commerce et Services a 50 ans !



**Elodie Ferrier**, secrétaire fédérale

Née en avril 1973 à Issy-les-Moulineaux, la Fédération représente de nombreux syndiqués, répartis sur plusieurs branches et conventions collectives, encadrant les activités du commerce, des services, des hôtels cafés restaurants et du particulier employeur.

Hélène Mabillet fut la première Secrétaire Générale de la Fédération (de 1973 à 1979) : une femme militante qui, durant 40 ans, a défendu les intérêts des salariés de nos professions. Depuis, 5 Secrétaires Généraux se sont succédés à la tête de la Fédération pour continuer le travail engagé.

Un mois après sa création, la Fédération CGT Commerce et Services comptait 1500 syndiqués et 3000 deux mois plus tard.

D'années en années, la Fédération grandit et prend toute sa place dans les luttes.

Les initiatives contre le travail du dimanche se développent, les batailles s'intensifient autour de la réduction du temps de travail. Les 35 heures apparaissent comme une nécessité.

Durant les années 90, les salariés du commerce occuperont le terrain pour gagner des avancées sociales, ainsi, par exemple, à la Camif 82 salariés en CDD obtiendront un CDI, chez Mayday Sécurité (après 20 jours de grève) les salariés gagneront des embauches, une prime de 200 francs, le passage des CDD en CDI.

Déjà en 1993, le temps de travail et les conditions de travail étaient une priorité de la CGT en général et de la Fédération en particulier. Ainsi les salariés de Casino ou de la FNAC manifestaient pour l'amélioration de leurs conditions de travail et contre la flexibilité.

De grandes actions sont menées et déjà dans les commerces et les services les mots précarité et polyvalence ont pris tout leur sens.

Aujourd'hui, forte de ses 45000 syndiqués, un des principaux objectifs de la Fédération CGT Commerce et Services est de continuer à faire de la syndicalisation afin de stopper la mise à mal des conquies sociaux et être à l'offensive et force de propositions pour contrer les attaques faites aux salariés de nos professions par le gouvernement et le patronat.

Nous nous devons d'être à la hauteur des attentes des salariés, attentes qui s'expriment notamment en plaçant la CGT en tête lors des élections professionnelles.

C'est encore une jeune Fédération, appelée à évoluer et qui continuera à écrire collectivement son histoire. 

# MÉTIERS DE LA PETITE ENFANCE, L'UBÉRISATION AU PAS DE CHARGE

**Marqué par la pénurie de personnel, des conditions de travail dégradées et des rémunérations minimalistes, le secteur de la petite enfance est à bout de souffle.**

**Stéphane Fustec**, membre de la CEF

Les professionnelles ne cessent pourtant d'alerter, les faits divers se multiplient dans les crèches privées, mais pour autant, le gouvernement semble insensible à cette situation qui devient explosive. Des crèches doivent fermer des établissements faute de professionnels disponibles, le nombre d'assistantes maternelles diminue de 3% chaque année, on est loin du service public de la petite enfance promu par les ministres d'Emmanuel Macron.

C'est dans ce paysage que le Haut Conseil de la famille, de l'enfance et de l'âge (HCFEA) vient de publier un rapport aux conclusions pour le moins polémiques. Ce dernier propose en effet de réformer le statut des assistantes maternelles en ajoutant 2 nouveaux modes d'exercice, tout en conservant l'existant.

La première proposition vise à passer par l'intermédiaire d'une structure prestataire qui deviendrait l'interlocuteur des parents employeurs et l'employeur des



assistantes maternelles. La seconde tient à permettre aux salariées d'exercer sous le statut de « travailleur indépendant ».

Bienvenue dans la Start Up Nation sauce MACRON, un problème, une application !

Car ces propositions ont pour objectifs d'ubériser la profession et de la confier à des acteurs du secteur lucratif qui ont bien compris qu'il y avait un marché de la petite enfance. Pour la CGT, l'Ubérisation, c'est NON !

Forte de sa co-présidence au sein du Conseil National Paritaire du Dialogue Social, la CGT a incité l'ensemble des acteurs du secteur des particuliers

employeurs à réagir. C'est sur la base d'un « plaidoyer pour une fierté réaffirmée du métier d'assistante maternelle » que le Ministre des solidarités et de la famille a été interpellé. Une opération qui a permis de faire annuler la proposition relative à l'exercice de la profession sous forme de travail indépendant.

Reste l'inquiétante dérive qui consiste à vouloir « marchandiser » un secteur dont l'une des particularités est bien celle d'un modèle non lucratif. L'amélioration importante des garanties conventionnelles pour les salariés du secteur de l'emploi à domicile constituera un levier efficace pour les luttes qui se profilent sur le sujet. 🗣️

... en bref...

## GRÈVE CHEZ SONELOG, LES SALARIÉ·E·S NE VEULENT RIEN LÂCHER !

... Depuis le 16 mars, les salarié·e·s de la plateforme logistique Sonelog (Distribution de matériel électrique) sont en grève afin d'exiger des réelles augmentations de salaires ainsi que la retraite à 60 ans. Cette action est inédite au sein du groupe Sonepar, groupe qui se porte bien. Les grévistes (80%) occupent le site nuit et jour, filtrant toute sortie et entrée de camions. La direction, malgré la demande de médiation de l'inspection du travail, refuse toutes négociations et s'enfonce dans le mépris le plus total. Les grévistes, face à ce mépris, poursuivent le bras de fer et sont déterminé·e·s à aller jusqu'au bout, soutenu·e·s par les structures locales et par la Fédération.

**Sylvie Vachoux** ...

# Actualités juridiques

**Christian Saffache,**

Pôle juridique

## **Le salarié déclaré inapte par le médecin du travail ne peut être licencié pour un autre motif**

*(Cass. Soc. 8 février 2023, n° 21-16.258 - Publié)*

Un salarié en arrêt de travail est convoqué le 24 janvier 2017 à un entretien préalable en vue d'un licenciement. Il est déclaré inapte à son poste le 6 février 2017 et licencié le 16 février 2017 pour faute lourde.

Contestant son licenciement, le salarié saisit le Conseil de Prud'hommes ; il est débouté en appel et se pourvoit en cassation.

La Cour d'appel avait estimé que le fait que le médecin du travail ait constaté l'inaptitude définitive du salarié n'enlevait pas à l'employeur le droit d'invoquer une faute lourde. En effet, le salarié avait été convoqué à un entretien préalable antérieurement à l'avis du médecin du travail.

La Cour de cassation n'a pas suivi le même raisonnement. Lorsqu'un salarié est déclaré inapte, l'employeur ne peut rompre le contrat de travail que s'il justifie :

- D'une impossibilité de lui proposer un emploi.
- Du refus du salarié du reclassement
- De la mention expresse du médecin du travail que tout maintien dans l'emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans l'emploi.

Pour la chambre sociale ces dispositions sont d'ordre public. Dès lors que le salarié est déclaré inapte, il ne peut plus être licencié pour faute, peu importe que l'employeur ait engagé antérieurement une procédure de licenciement pour une autre cause.

## **Recevabilité des moyens de preuves illicites**

*(Cass. Soc. 08 mars 2023, n° 21-17802 - Publié)*

Une salariée, engagée en qualité de prothésiste ongulaire a été licenciée pour faute grave en raison de faits de vol et d'abus de confiance.

Elle saisit la juridiction prud'homme.

La Cour d'appel condamne l'employeur ; celui-ci se pourvoit en cassation.

Pour la Cour d'appel, les enregistrements de vidéosurveillance que l'employeur avait produits n'étaient pas recevables.

En effet, la salariée n'avait pas été informée des finalités du dispositif de vidéosurveillance et aucune autorisation préfectorale n'avait été demandée.

## **Une vidéosurveillance effectuée irrégulièrement constitue elle un moyen de preuve recevable ?**

La chambre sociale avait déjà jugé que « le droit à la preuve peut justifier la production d'éléments portant atteinte à la vie personnelle d'un salarié à la condition que cette production soit nécessaire à l'exercice de ce droit et que l'atteinte soit proportionnée au but poursuivi » (Cour de cassation Chambre sociale, 9 novembre 2016, 15-10.203-Publié). La solution adoptée dans cette affaire est dans la continuité de la jurisprudence : pour qu'un enregistrement vidéo illicite soit recevable il faut de plus, qu'on ne puisse disposer d'autres moyens de preuve, ce qui n'était pas le cas en l'espèce. L'employeur avait mis en avant un audit permettant de confirmer les soupçons de vol mais n'avait pas produit cet élément.

## **Précisions sur la protection des salariés exerçant le droit de grève** *(Cass. Soc. 23 novembre 2022, n° 21-19.722, Inédit)*

La protection contre le licenciement, s'applique à tous les faits, y compris fautifs, commis au cours d'une grève, dès lors qu'ils ne relèvent pas d'une faute lourde.

Cette protection s'applique-t-elle seulement aux licenciements prononcés en raison de faits commis au cours d'une grève, ou bien s'étend elle à tous ceux liés à l'exercice du droit de grève ? La Cour de cassation a eu récemment l'occasion de se pencher sur cette question.

Un salarié est licencié pour faute grave pour avoir tenté d'inciter les membres de son équipe de mener une telle action en réponse au refus de la direction d'engager du personnel supplémentaire.

Pour la Cour d'appel, le salarié ne bénéficiait pas de la protection liée au droit constitutionnel de grève ; en effet, celui-ci n'aurait pas été licencié pour avoir exercé le droit de grève, mais pour avoir incité ses collègues à cesser le travail, manœuvre qualifiée de démarche d'intimidation par la direction.

La Chambre sociale n'a pas la même interprétation, en estimant que « La nullité du licenciement n'est pas limitée au cas où le licenciement est prononcé pour avoir participé à une grève, mais s'étend à tout licenciement prononcé à raison d'un fait commis au cours ou à l'occasion de l'exercice d'un droit de grève qui ne peut être qualifié de faute lourde ».

Le fait d'inciter d'autres salariés à faire grève, ne peut en l'absence de faute lourde, fonder un licenciement. 

# LA CGT INTERMARCHÉ FRAPPE FORT ET LA GRÈVE EST PAYANTE

Avec ses 37 entrepôts intégrés et plus de 8500 salariés, Intermarché est une enseigne de renommée dans la Grande-Distribution. La période d'inflation a impacté ses salariés comme l'ensemble des employés du secteur.

**Elhadji Niang**, secrétaire fédéral

Depuis 2022, des négociations ont été entamées entre les organisations syndicales et la direction d'Intermarché pour justement ne pas laisser les salariés subir le manque de pouvoir d'achat et de ne pas attendre les accords de la branche qui peinent à faire évoluer les salaires.

Déjà en mai 2022, les négociations ont abouti à 43€ net pour chaque salarié.

En août 2022, c'est 34€ qui sont de nouveau attribués aux salariés pour répondre à l'augmentation du SMIC et faire ainsi suite aux demandes des organisations syndicales. Ces deux augmentations étaient pour anticiper les NAO de 2023 (celles de 2022 étant déjà terminées).

C'est au premier trimestre de l'année 2023, à la suite de l'échec des NAO qui n'ont pas apporté grand-chose aux travailleurs, les salariés ont décidé avec une intersyndicale (CGT, CFDT, FO, CFE-CGC, à l'exception de la CFTC), de mettre en oeuvre un plan d'action et de grève le vendredi 3 mars à minuit.

Cette grève a continué jusqu'au lundi 6 mars. Entre-temps, la direction a passé plusieurs appels pour faire en sorte que les salariés reprennent leur activité professionnelle le dimanche 5.

Chevronnés en négociation pendant le conflit relatif à la grève, les représentants des organisations syndicales ont refusé toute reprise de l'activité le dimanche 5 comme le souhaitait la direction.



Cependant, ils ont compris que la parole ne peut remplacer l'écrit avec les directions. Ce n'est qu'au lundi 6 mars, avec le constat du manque terrible d'approvisionnement dans les différents magasins que la direction décide enfin d'en finir avec le chiffre d'affaires qui continue de baisser dans les ventes.

Après une longue discussion de plusieurs heures, dans le but d'entériner le conflit, un accord a finalement été trouvé.

La signature de cette fin de grève s'est assortie de propositions satisfaisantes et a permis d'obtenir 7,8 % d'augmentation générale des salaires, soit environ 132,50 €.

Au-delà de cette augmentation des salaires, les salariés de l'enseigne ont obtenu 400 € net de prime de transport, 5€ de prime d'ancienneté, par palier, l'augmentation du ticket repas, qui passe de 8,50 à 9 €, et enfin un étalement des jours de grève à l'équivalent d'un jour par mois.

Cette période restera dans l'histoire pour Intermarché car les 37 entrepôts se sont accordés pour se mettre ensemble en grève, empêchant ainsi la direction d'Intermarché de déplacer les commandes d'un entrepôt à un autre. Certainement, les salariés d'Intermarché se sont aperçus, lors de la grève chez

Aldi, que la direction s'était chargée de transposer les commandes et les approvisionnements dans les autres centrales.

Avertis de cette méthode patronale, les grévistes ont pris les devants, synchronisant alors leurs actions. Cette synergie a eu comme résultat spectaculaire que seulement quatre camions ont pu sortir, alors que d'habitude dans un entrepôt, on observe la sortie d'une centaine de camions par jour.

Cette grève généralisée au sein d'Intermarché a démontré que l'unité dans le combat et le rapport de force ne laisse pas d'autres choix au patronat que de céder aux revendications syndicales.

En outre, une clause de revoyure a été mise en place durant cette négociation et surtout à cette période où l'inflation continue de grimper. Ce qui permet aux salariés et aux organisations syndicales de pouvoir revenir sur la table des négociations.

Cette organisation de lutte dans les entrepôts qui approvisionnent les magasins est définitivement un exemple sur le plan tactique.

Bravo aux salariés ! 🇫🇷

PROFESSIONNELS  
DE LA CULTURE  
ET DES MÉDIAS,  
Créez et entreprenez  
en toute sérénité !

**Nous protégeons vos talents**

| Retraite complémentaire Agirc-Arrco | Assurance de personnes | Congés spectacles  
| Accompagnement solidaire et social | Services aux professions



**le 20 mai  
1945**

**Ambroise  
Croizat**

**Ministre communiste  
et Secrétaire général de la  
Fédération des travailleurs  
de la métallurgie CGT**

**crée le régime général de la Sécurité Sociale**

C'est la lutte de classe qui en est à l'origine. Les premières caisses de secours ont été imposées aux patrons par les grèves. Aujourd'hui la défense de la Sécurité Sociale passe par la même règle : se défendre ensemble, pour protéger chacun !

**1945**

**Création de la Sécurité Sociale :  
L'ABOUTISSEMENT D'UN LONG COMBAT**

## **D**e la misère aux premières tentatives de protection

Si l'idée d'une protection sociale des travailleurs et de leurs familles émerge après 1789, c'est le mouvement d'industrialisation du début du XIX<sup>ème</sup> siècle qui a provoqué en France et en Europe une profonde mutation sociale. Jusqu'alors : sans travail, pas de revenus. La protection sociale reposait principalement sur les œuvres de l'Église.

Face à la charité aléatoire se substitue peu à peu des dispositifs de solidarité organisés par les ouvriers eux-mêmes. Ainsi, les premières caisses de secours sont imposées par les grèves et les créations de mutuelles se multiplient. Inquiets de ce qui prend forme, les patrons des grandes entreprises, qui se heurtent aussi à la naissance du syndicalisme (La CGT est créée en 1895), développent leurs propres œuvres sociales dans le cadre du « patronage » avec la perspective d'intégrer les travailleurs aux logiques et aux impératifs du capitalisme.

### **Mise en place d'une protection sociale assurantielle**

C'est à la fin du XIX<sup>e</sup> siècle que les premiers textes législatifs sont votés sur la protection sociale telle celle sur les retraites des mineurs en 1894 ou celle des cheminots en 1909 (régimes « pionniers ») et la loi du 8 avril 1898 assurant la protection contre les accidents du travail des salariés de l'industrie. La loi de 1910 institue les premières retraites ouvrières et paysannes obligatoires fondé sur le principe de capitalisation. Il est combattu par la CGT qui la nomme « retraite



des morts », car elle n'ouvre droit à une pension qu'à partir de 65 ans alors que l'espérance de vie moyenne était d'à peine 50 ans à l'époque. En 1928, une loi instaure le système d'assurances sociales (empêché d'application par les patrons jusqu'en 1930) qui organise une couverture pour la maladie, la maternité, l'invalidité, la vieillesse et le décès pour les salariés dont le salaire est inférieur à un plafond.

Dans le domaine de la famille, certains patrons, adeptes de la doctrine sociale de l'Église, seront à l'origine des allocations familiales. Dès 1880, quelques entreprises, ainsi que la fonction publique, versent des suppléments familiaux. Les lois de 1932 et 1938 généraliseront cette politique familiale pour influencer le taux de natalité. Quelques années plus tard, le gouvernement de Vichy les utilisera pour renvoyer les femmes au foyer.

Au début des années 1940, un système de protection sociale est en place, mais celui-ci n'est ni obligatoire, ni général mais assurantielle.

### **Un plan complet de sécurité sociale pour des "jours heureux"**

En pleine Seconde Guerre Mondiale, le conseil national de la résistance (CNR), organe fédérateur des mouvements de résistance, va rédiger un

programme pour la France libérée incluant un « plan complet de Sécurité sociale visant à assurer, à tous les citoyens, des moyens d'existence dans tous les cas où ils sont incapables de se les procurer seulement après la libération, les ordonnances des 4 & 19 octobre 1945 concrétise le projet de sécurité sociale qui est « la garantie donnée à chacun qu'en toutes circonstances, il disposera des moyens nécessaires pour assurer sa subsistance et celle de sa famille dans des conditions décentes ». Elles aboutiront à la loi de « généralisation de la Sécurité sociale » adoptée le 22 mai 1946. Ces textes fondent le socle d'une protection sociale universelle, obligatoire et solidaire, puisque l'on cotise à hauteur de ses moyens pour en bénéficier à hauteur de ses besoins.

L'ordonnance du 4 octobre 1945 concrétise le programme du CNR qui prévoyait la création d' « un plan complet de sécurité sociale ». Celle du 19 octobre, en précise les objectifs à réaliser en matière d'organisation et de prestations. La Sécurité sociale était donc sur les rails, mais sa mise en œuvre ne fut pas aussi simple. Les ordonnances ne réglèrent pas tout, il fallait les mettre en application.

C'est le ministre du travail et de la Sécurité Sociale, Ambroise Croizat qui soutiendra avec beaucoup d'énergie sa mise en œuvre en mobilisant le corps militant de la CGT.

## L'engagement de Croizat

A l'arrivée de Croizat au Ministère du travail, le 22 novembre 1945, il reste à faire voter une série de décrets et lois visant à la mise en application de la Sécurité sociale. Alors que des manœuvres sont déjà en cours pour retarder ou faire échouer le plan français de la sécurité sociale, Croizat va défendre avec acharnement et à marche forcée le projet pour concrétiser rapidement cette réalisation et créer les structures nécessaires sur le terrain.

## Les petites mains de la sécu

Pour élargir le rapport de forces et conscient que le temps était compté, Croizat, qui ne resta qu'à peine un an et demi au Ministère, et George Buisson, secrétaire de la CGT à la Libération mobiliseront le corps militant de la CGT.

En quelques mois, 138 caisses primaires de Sécurité sociale et 113 caisses d'allocations familiales sont édifiées. Outre les locaux qu'il faut trouver, un travail minutieux de recensement des assurés et des employeurs est réalisé par les militants pour établir les caisses primaires. Rien n'aurait été possible sans l'engagement de centaines d'anonymes le soir, le week-end ou pendant leurs congés pour faire fonctionner cette réalisation.

1967 : première grande attaque

contre le système de sécurité sociale.

Si dès sa création, les dépenses sociales et la gestion "bureaucratique" sont ciblés, la première grande victoire patronale a lieu en août 1967 avec le démantèlement du régime général de la Sécurité sociale et la création de trois caisses distinctes (maladie, vieillesse, famille) bénéficiant de ressources propres. Avec cette réforme, l'organisation patronale dispose désormais de la moitié des sièges, les 50% restant sont partagés entre les organisations syndicales représentatives des salariés. Autre mesure importante, l'élection démocratique des administrateurs est supprimée pour laisser place à la désignation.

## Assèchement des recettes et étatisation du financement

Ce premier recul est le point de départ d'une longue contre-offensive acharnée contre les droits à la Sécurité sociale, avec pour fil rouge la remise en question de son financement par la cotisation à travers les exonérations des cotisations massives et le financement par l'impôt. C'est dans ce sens, que le gouvernement de Michel Rocard a instauré un nouveau prélèvement : la Contribution sociale généralisée (CSG) en 1990. Créée pour diversifier les financements de la protection

sociale, cet impôt est généralisé à presque tous les revenus (travail, patrimoine, épargne des retraites, chômage...). A partir de 2003, elle devient la deuxième source de recettes du régime général de l'Assurance maladie. Pour financer la suppression des cotisations salariales, maladie et chômage pour les salariés du secteur privé, la CSG a de nouveau été relevée en 2018 même si une partie des retraités en sera exonérée suite à un mouvement de contestation.

## Tour de vis sur les prestations

Pour boucler le travail de sape, les gouvernements successifs vont s'attaquer aux prestations. Si déjà en 1958, le gouvernement instaure une franchise, la mise en place des lois de financements de la sécurité sociale, créée par la révision de la Constitution du 22 février 1996 sous le gouvernement d'Alain Juppé, permet d'enfoncer le clou chaque année. Alors qu'auparavant, l'arbitrage revenait aux partenaires sociaux, depuis cette loi, chaque année, ce sont les parlementaires, qui votent la loi de financement de la Sécurité sociale (LFSS) et déterminent les conditions nécessaires à l'équilibre financier de la Sécurité sociale. Ils fixent les objectifs de dépenses en fonction des prévisions de recettes. Celles-ci s'inscrivent dans une logique d'adaptations des prestations aux financements et non aux besoins.

## La sécurité sociale, toujours un rempart

En 2007, le numéro deux du syndicat patronal, Denis Kessler résumera, revanchard l'ambition patronale qui perdure depuis la création de la sécurité sociale : « il s'agit aujourd'hui de sortir de 1945, et de défaire méthodiquement le programme du Conseil National de la Résistance ». Mais malgré l'ambition d'en finir avec la sécu, force est de constater que celle-ci est le dernier rempart aujourd'hui contre le virus de



la covid 19. C'est bien elle qui a «empêché l'effondrement de la France» de l'aveu même du premier Ministre, Jean Castex même si cela ne l'a pas empêché de faire voter un nouveau tour de vis aux dépenses de santé dans la loi de financement de la sécurité sociale pour 2021 et d'instaurer une taxe sur les urgences.

### **La protection sociale n'est pas une marchandise**

Parce que la protection sociale n'est pas une marchandise, qu'elle est l'un des biens les plus précieux, à laquelle la population reste fortement attachée, il faut mettre en place une Sécurité sociale à 100 %, fidèle aux principes fondateurs tout en répondant aux défis du 21ème siècle.

#### **LES CONDITIONS POUR Y PARVENIR :**

La CGT propose la création d'un régime universel basé sur la solidarité, financé par le salaire socialisé et géré par les intéressés eux-mêmes et couvrant l'ensemble des droits.

#### **LES MOYENS POUR Y PARVENIR :**

Mis en place dès la création de la Sécurité sociale, le salaire socialisé est le fondement d'un système solidaire et universel car il garantit ainsi son financement, mais aussi son indépendance, face aux politiques gouvernementales.

Ce principe de financement justifie que le régime universel relève de la démocratie sociale et doit être placé sous la responsabilité de représentants élus par les assurés sociaux.

La contribution des employeurs doit demeurer une cotisation, c'est-à-dire prélevée dans l'entreprise et également contrôlée.

Afin de tenir compte de certaines réalités économiques, l'augmentation des taux de cotisation sociale doit être modulée en fonction de la valeur ajoutée créée dans l'entreprise et de l'importance de sa masse salariale.

Il est également nécessaire de soumettre l'ensemble des éléments de rémunération à cotisations, et ceci afin d'éviter le développement de formes de rémunérations aléatoires, inégalitaires et discriminatoires.

Enfin la CSG doit être supprimée et remplacée sur les salaires par une cotisation salariale et sur les revenus financiers par une contribution au financement du Régime universel. Celle correspondant aux revenus de remplacement serait supprimée.

#### **CONCLUSIONS :**

Redonnons tout son sens à la Sécurité sociale, afin de la restaurer sur ses bases fondatrices et initiales de 1945 !

Il nous faut rétablir, dans les faits et dans les esprits, les principes d'une Sécurité sociale financée par le salaire socialisé qui mettra fin aux exonérations, voire aux suppressions, de cotisations sociales. Ces exonérations, non seulement, n'apportent strictement rien sur le plan de la création d'emplois, mais ne sont que la partie inavouable des cadeaux, toujours plus importants, offerts à un patronat, toujours plus avide de profit.

La France a largement les moyens de mener une politique plus ambitieuse de protection sociale, financée à 100 % par la Sécurité sociale. Il s'agit là d'un véritable choix de société qui passe aussi par une autre politique en matière d'emploi et de salaires, qui s'oppose de fait à la financiarisation de l'économie.

« La Sécurité sociale est la seule création de richesse sans capital. La seule qui ne va pas dans la poche des actionnaires mais est directement investie pour le bien-être de nos citoyens. Faire appel au budget des contribuables pour la financer serait subordonner l'efficacité de la politique sociale à des considérations purement financières. Ce que nous refusons. ».

« Ne parlez pas d'acquis sociaux, dites conquis car rien n'est jamais acquis. Le patronat ne désarme jamais ! » Ambroise CROIZAT. 

## *... en bref...*

### **LA GRÈVE SE POURSUIT CHEZ VERTBAUDET !**

••• Depuis le 20 mars, les trois équipes de salarié-e-s grévistes, soit une centaine, majoritairement des femmes à temps partiel subi et pour la plupart mères de famille, se relaient jour et nuit, avec le soutien des structures locales afin d'exiger 20% d'augmentation de salaire, l'embauche des intérimaires ainsi que la retraite à 60 ans. La direction a perdu plus de trois millions d'euros en trois jours mais refuse toujours, à ce jour, de négocier. Pire, pour seule réponse, elle a assigné des grévistes au tribunal pour blocage de la marchandise. A l'heure où sont écrites ces lignes, les salarié-e-s poursuivent la lutte déterminé-e-s et motivé-e-s, malgré le froid. Bravo à ces salarié-e-s pour leur courage exemplaire ! **Sylvie Vachoux** •••

# Défends ton salaire ET TA RETRAITE



**Pour être acteur  
et décideur  
syndique-toi !**

# CASINO OCCUPÉ PAR LES MILITANTS DE LA FÉDÉRATION CGT COMMERCE

L'enseigne qui regroupe plusieurs filiales dont celle de la Grande-Distribution est présentée de plus en plus en situation de difficultés financières, de telle sorte que des rapprochements avec d'autres enseignes sont énoncés. C'est le cas de l'éventuelle fusion entre Casino et le groupe Teract. Cette situation, si elle s'avérait exacte, n'a pas empêchée les dirigeants de ce groupe de se gaver sur le dos des salariés.

**Elhadji Niang**, secrétaire fédéral

En 2022, nous constatons une augmentation surréaliste du salaire du PDG du groupe Jean Charles Naouri de plus de 70 %. Cela peut paraître absurde mais c'est vrai : les dirigeants de ce groupe n'ont aucun sens du monde réel et de ce que vivent les salariés sur le terrain.

Dans leurs objectifs d'augmenter la productivité du groupe Casino, comme dans la plupart des enseignes de la grande distribution, le commerce ouvre les dimanches, engendrant une exploitation sept jours sur sept de leurs magasins.

En revanche, les salariés n'y trouvent pas leur compte, notamment avec des salaires très bas et des conditions de travail de plus en plus contraignantes. Ce sont pourtant eux les seuls producteurs de richesses !

Les NAO n'ont d'ailleurs pas apporté grand-chose. C'est pour cette raison que les salariés du Casino Massena se sont organisés avec les militants et élus de la Fédération CGT Commerce et Services pour une journée d'action et de grève.

Le 2 mars a été une journée décisive et très importante pour les salariés du Casino Massena dans leur lutte pour l'augmentation de salaire et de



meilleures conditions de travail. Cette journée a été marquée par la présence des salariés du magasin et celle de nombreux camarades, venus les soutenir suite à l'appel de la fédération dans leur combat.

Environ 250 personnes très motivées et très déterminées ont bloqué l'accès du magasin, du rez-de-chaussée au premier étage, des caisses avec hôtesse de caisses à celles automatiques. C'est une première depuis l'existence de ce magasin.

La diminution de l'effectif qui passe de 250 salariés à 145 en l'espace de 4 ans montre bien le choix politique et stratégique de la direction de Casino : réduire les employés avec la mise en place de caisses automatiques tout en misant sur une accélération de la productivité. En effet, la charge de travail qui devait être supportée par ces 250 salariés se répercute sur les 145 restant, occasionnant ainsi une surcharge de travail et entraînant d'énormes problèmes de santé au travail.

Ce blocage a quand-même fait perdre du chiffre d'affaires à l'enseigne, estimé à 120 000 € par jour, recette journalière moyenne quotidienne dans ce Casino. Cette somme n'ira pas dans la poche du patronat.

Les salariés sont très satisfaits de cette belle initiative, une journée d'action qui change de l'habituel tractage, d'une part par la solidarité de la fédération et des camarades, et d'autre part par la mise en lumière de la capacité à défendre les salariés et à augmenter le rapport de force.

Pour la première fois de son existence au sein de ce magasin, la CGT a bousculé les rangs et devient deuxième organisation syndicale derrière FO et devant l'UNSA, et l'objectif est de faire progresser la représentativité.

Cette action a d'autres effets car des contacts ont été pris, notamment des Agents de Sécurité qui travaillaient sur ce site. Ils sont les bienvenus dans une organisation syndicale qui leur ressemble et seront accompagnés dans leur activité syndicale et professionnelle.

L'action chez Casino a fait suite à celle de Carrefour Bercy et de La Samaritaine.

Un nouveau regard, plus combatif, sera désormais porté sur la CGT au sein de cette enseigne ! 

# ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES CHEZ TUI : UNE HISTOIRE D'ENGAGEMENT(S)

**Djaffar Razkallah**, DSC CGT TUI France  
**Cédrick Hafner**, secrétaire fédéral

**Cédrick** : Peux-tu nous présenter le contexte dans l'entreprise au moment des élections professionnelles, les difficultés que vous avez rencontrées, et la façon dont vous les avez surmontées ?

**Djaffar** : La principale difficulté que nous avons rencontrée, c'était que la campagne et le scrutin allaient se dérouler dans une situation de télétravail généralisée pour les salariés TUI. Pire même, car nous étions en Flex-office, c'est-à-dire que le nombre de postes de travail maximum en présentiel ne représentait déjà que la moitié de l'effectif total du siège. Le contact réduit avec les collègues ne nous mettait pas dans les meilleures dispositions.

**Cédrick** : Comment avez-vous adapté votre démarche syndicale face à cette problématique ?

**Djaffar** : Plusieurs éléments nous ont permis de mener cette campagne vers la victoire, et notre organisation est rarement confrontée à un contact social et humain quasiment inexistant.

Nous nous étions procuré le fichier Electeurs, et les avons appelés un par un, en tâchant de parler d'animateurs à animateurs, de commerciaux à commerciaux, etc...

Nous avons beaucoup eu recours aux mails pour donner régulièrement des informations précises et détaillées. Nos permanences syndicales ont été maintenues aussi bien en physique que via Teams, des vidéoclips ont été diffusés sur notre chaîne Youtube. Le tractage traditionnel n'a pas été oublié non plus.



**Cédrick** : Ces outils sont intéressants et à portée de tout un chacun qui apprend à les maîtriser. J'imagine que c'est sur le contenu que la CGT TUI s'est démarquée des autres OS ?

**Djaffar** : Exactement ! Notre syndicat a bien travaillé les informations diffusées auprès des salariés. Les vidéos format court reposaient plus sur la spontanéité des candidat.es que sur un scénario rigide, tournées dans des locaux reconnaissables de l'entreprise.

Aucun salarié ne doit être mis de côté, et il faut même aller « chasser » sur les terres des autres OS.

Par exemple, j'ai eu l'occasion d'assister un groupe de cadres, proches de la CFDT, et qui avaient un souci avec la Direction. Ils se sont sentis en confiance et défendus, ils participent désormais à la vie du syndicat, s'impliquent dans la CGT, et certains sont même dorénavant élus CGT au CSE.

**Cédrick** : Une démarche sérieuse et enthousiaste serait donc la clé de la réussite ?

**Djaffar** : Oui, il faut aller vers l'avant ! Un élu CGT ne doit jamais avoir peur des problèmes, il le sait en acceptant

le mandat qu'il y sera confronté. Nous ne sommes pas des victimes, nous devons aller au scrutin avec fierté, donner confiance en nous aux collègues, car la confiance donne envie de voter.

**Cédrick** : Quel est le message que tu souhaites passer aux camarades qui sont en campagne électorale, ou le seront bientôt ?

**Djaffar** : Tout simplement qu'une campagne électorale réussie se doit d'être permanente, et d'être menée jusqu'à la dernière minute. Il faut se montrer, assister aux réunions du personnel organisée par la Direction, développer des arguments, démonter les actions des autres OS.

Et ne pas sous-estimer la force et l'impact de la CGT dans le monde du travail, bien qu'il faille se donner à 100% pour cet enjeu.

Enfin, j'invite tous les camarades à s'inscrire aux formations délivrées par la Fédération : celle relative aux élections professionnelles nous a bien aidés, sans compter le partage avec les autres stagiaires au sujet des pratiques syndicales, ou des solutions trouvées pour surmonter les obstacles. 📢

## cinéma

### L'ÉTABLI de Mathias Gokalp

En salle le 5 avril



Quelques mois après mai 68, Robert, normalien et militant d'extrême-gauche, décide de se faire embaucher chez Citroën en tant que travailleur à la chaîne. Comme d'autres de ses camarades, il veut s'infiltrer en usine pour raviver le feu

révolutionnaire, mais la majorité des ouvriers ne veut plus entendre parler de politique. Quand Citroën décide de se rembourser des accords de Grenelle en exigeant des ouvriers qu'ils travaillent 3 heures supplémentaires par semaine à titre gracieux, Robert et quelques autres entrevoient alors la possibilité d'un mouvement social.

*L'ÉTABLI est l'adaptation de l'illustre roman éponyme de Robert Linhart.*

## Et aussi au cinéma...

### QUAND TU SERAS GRAND d'Andréa Bescond, Éric Métayer

En salle le 26 avril



Yannick est aide-soignant dans une maison de retraite. Entre pression permanente et restrictions budgétaires, il fait face aux manques de moyens avec une bonne humeur contagieuse. Mais lorsqu'on lui impose de partager le réfectoire avec une classe d'enfants, la situation se complique. Leur arrivée ainsi que celle de son animatrice, Aude, va bousculer le quotidien de tous et surtout des résidents...

## lecture

### Petit éloge de la médiocrité

Guillaume Meurice, Les Pergrines Eds. 198 p.

Médiocre : de qualité moyenne, qui tient le milieu entre le grand et le petit. La normalité, version péjorative, avec un arrière-goût de nullité.

Pour Guillaume Meurice, ardent défenseur du 10/20, du « peut mieux faire », du « bof bof », la médiocrité est non seulement un mode de vie, mais aussi un formidable facteur d'émancipation. Elle autorise l'action sans la pression du résultat, pour le simple plaisir de se mettre en mouvement, pour la beauté du geste. Il faut la revendiquer en tant que résistance politique, car elle porte en elle le refus de la hiérarchie, de la compétition et du catéchisme capitaliste.

À la fois manifeste en faveur de la contre-performance et anti-manuel de développement personnel, ce Petit éloge nous invite à accepter avec sérénité notre médiocrité.

Décomplexant !

*Guillaume Meurice est humoriste sur scène et à la radio, sur France Inter. Il est l'auteur de plusieurs romans dont Le roi n'avait pas ri (JC Lattès, 2021). Il est médiocre, comme tout le monde, mais il le vit plutôt bien.*





**SECAFI**  
GROUPE ALPHA



## À CHAQUE ÉTAPE DE VOTRE MANDAT D'ÉLU AU CSE, NOS EXPERTS SONT À VOTRE ÉCOUTE...

**01** FORMATION

**02** EXPERTISE

**03** CONSEIL

**04** NÉGOCIATION

» Pour appréhender les mutations profondes qui impactent les entreprises et les salariés de votre secteur :

- Equipement de la personne (habillement, chaussure, parfumerie, luxe...)
- Equipement de la maison (décoration, ameublement, bricolage)
- Distribution et logistique alimentaire
- Textile technique
- Hôtel - Restauration - Parc à thème - Casinos et jeux
- Hygiène et propreté
- Prévention sécurité

» Pour vous accompagner et répondre au mieux à vos attentes dans chacune de vos missions quotidiennes :

- Analyse des situations et conditions de travail
- Analyse des rémunérations/ paie
- Evaluation de la politique sociale
- Diagnostic économique
- Analyse stratégique
- Diagnostic et analyse industrielle
- Construction de projets alternatifs
- Accompagnement à la négociation d'accords

AVEC LES EXPERTS DE SECAFI, VOUS BÉNÉFICIEREZ DE :

≈ **30**

EXPERTS  
PLURIDISCIPLINAIRES  
DU COMMERCE

**8**

IMPLANTATIONS  
RÉGIONALES

**40**

ANS D'EXPÉRIENCE

**150**

MISSIONS  
RÉALISÉES PAR AN

≈ **100**

INSTANCES  
REPRÉSENTATIVES  
DU PERSONNEL  
ACCOMPAGNÉES