

SAISONNIERS > page 13

Campagne saisonniers 2023 :
Le travail n'a pas de saison

PRÉVENTION-SÉCURITÉ > page 14

Pour des salaires justes,
mobilisons-nous !

CULTURE(S) > page 15

Cinéma, lecture...

CEF à Besançon : La CGT commerce 25 reçoit la Fédération



TOUJOURS DANS L'OBJECTIF DE DÉVELOPPER LA SYNDICALISATION DANS LES CHAMPS PROFESSIONNELS DU COMMERCE ET DES SERVICES, LA COMMISSION EXÉCUTIVE FÉDÉRALE POURSUIT LES DÉCENTRALISATIONS DE SES RÉUNIONS STATUTAIRES / PAGE 8

échanges

Sommaire no/ 423

5 JURIDIQUE

L'intéressement et la participation

11 BRÈVE

Victoire pour les grévistes de Vertbaudet

8

COMMISSION
EXÉCUTIVE FÉDÉRALE
CEF à Besançon : la
CGT Commerce 25
reçoit la Fédération

10

LÉGISLATION
Le partage de
la valeur ne
peut passer que
par de réelles
augmentations de
salaires !

12

MOBILISATION
Depuis 1 mois, les
salarié·e·s de Grand
Frais attendent
toujours une
augmentation !

13

SAISONNIERS
Campagne
saisonniers 2023 :
Le travail n'a pas de
saison

13 BRÈVE

7^{ème} fête de l'huma
pour la Fédération

14

PRÉVENTION-
SÉCURITÉ
Pour des salaires
justes, mobilisons-
nous !

15

CULTURE(S)

Cinéma
Sabotage,
Alam,
Lecture
Little Rock, 1957 :
L'histoire de neuf
lycéens noirs qui
ont bouleversé
l'Amérique



échanges

Fédération CGT Commerce et Services

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

e-mail : 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 : juillet-août 2023

Tirage moyen : 16151 exemplaires

Vivre debout, ne pas mourir à genoux !



Stéphane Leroux, secrétaire fédéral

Si l'on écoute le gouvernement et les médias à sa botte, le 6 juin a eu lieu le baroud d'honneur de la mobilisation contre la réforme de la retraite qui nous vole deux années supplémentaires de vie.

Il est vrai que, malgré les 14 journées de grève interprofessionnelle et les actions « coup de poing » répétées et organisées par des fédérations CGT, dont celle du Commerce et des Services, cela n'a pas empêché ce gouvernement totalitaire de promulguer violemment cette loi.

Cependant, comme l'a si bien dit notre secrétaire générale confédérale Sophie Binet, « c'est la deuxième mi-temps qui s'ouvre ». Les négociations sur la pénibilité et l'usure professionnelle, dans nos branches comme dans nos entreprises, doivent démontrer que cette loi est injuste, inapplicable et dépourvue de bon sens face à la réalité du terrain.

Nous n'avons pas besoin de travailler plus, de perdre notre vie à gaver quelques actionnaires, mais bien d'avoir de réelles augmentations de salaire. Et ce n'est pas la mise en place d'un dispositif de « partage de la valeur » qui apaisera notre colère. Ce dispositif défiscalisé ne financera pas notre système de retraite, de solidarité. Il ne résout pas le vrai problème que représente le Capitalisme, le vampirisme qu'il produit par les dividendes exigés, le déséquilibre qu'il crée par l'évasion, l'optimisation et la fraude fiscales.

L'augmentation des salaires avec un SMIC de départ à 2000€ et la réduction du temps de travail à 32H sont autant de solutions, tant pour apporter une réponse à la pauvreté que pour réduire le chômage ou combler le « soi-disant déficit de la sécurité sociale ». Partager équitablement les richesses n'est pas une utopie, elle est la seule solution pour éviter les drames humains, pour permettre à nos seniors de vivre dans la dignité, pour que les étudiants n'aient qu'à étudier sans avoir à travailler à côté, pour choisir son métier d'après son cursus et non subir une employabilité, etc...

Alors oui, le mois de juin se termine, laissant la place aux traditionnels congés d'été, annonçant l'insouciance, la détente, la déconnexion du rythme infernal « métro, boulot, dodo », mais nous devons rester vigilants. Ne soyons surtout pas dupes, ce gouvernement n'en restera pas là. Il met déjà en discussion, durant cette période, des mesures sur l'immigration avec la complicité de l'extrême droite, sur les privés d'emploi pour les stigmatiser encore plus, les arrêts maladie, etc., tout cela dans le seul but de satisfaire le patronat, MEDEF en tête.

Nous devons nous assurer du remplacement de tous nos élus et mandatés pour qu'ils puissent avoir leur congé bien mérité, mais tout en nous tenant prêt à agir à la moindre étincelle.

Pour nos enfants, nos proches, nos collègues, notre avenir, vivons debout, ne mourons pas à genoux. Bon congés payés à tous ! 🇫🇷



COMMANDEZ OU ABONNEZ-VOUS DÈS MAINTENANT !

DOSSIER

TRAVAIL

Scops, semaine de quatre jours, reconversions, luttes... comment les travailleurs se réapproprient leur travail ? Travailler mieux, est-ce possible ?

ENQUÊTE

EXTRÊME DROITE

Comment ses influenceurs ont fait des réseaux sociaux et d'internet un champ de propagation de leurs idées.

RENCONTRE

CLIMAT

« Si on était sûr de la direction du monde, on ne serait pas là à se battre ! », entretien avec Camille Etienne, jeune activiste climatique.

Parution en juillet 2023

ABONNEZ-VOUS !

Soutenez
une presse syndicale
indépendante
et engagée.

- 4 numéros papier / an
- Versions numériques
- nvo.fr en illimité
- Newsletter

À PARTIR DE 5€ PAR MOIS
1 AN D'ABONNEMENT



Abonnez-vous en ligne
sur nvoboutique.fr

LA VIE OUVRIÈRE #06 - ÉTÉ 2023

Adresse d'expédition (Écrire en lettres capitales, merci)

* Champs obligatoires

Oui, je commande la Vie Ouvrière #06

Syndicat/Société (Si nécessaire à l'expédition) _____

Madame Monsieur

Nom* _____

Prénom* _____

N°* _____ Rue* _____

Code postal* _____ Ville* _____ Tél. _____

Fédération ou branche professionnelle _____

UD _____ Courriel* _____

Réf.	Désignation	Prix unitaire	Qté	Montant total
00062023	LA VIE OUVRIERE #06	9,50 €		

N° chèque (à l'ordre de La Vie Ouvrière)

Banque

Nous collectons ces données afin de gérer votre commande. Nous utilisons également votre adresse électronique pour vous adresser des publicités concernant des produits analogues à ceux que vous commandez. Si vous ne souhaitez pas recevoir de telles sollicitations, cochez la case ci-dessous : Je m'oppose à ce que la Nouvelle SA La Vie Ouvrière me propose par courriel des produits analogues à ceux que j'ai déjà commandés.

Email

ecchanges / juillet-août 2023

L'intéressement et la participation

Philippe Boislandon,
Pôle juridique

Les accords d'intéressement et de participation sont mis en place dans nombre d'entreprises. Ces dispositifs sont loin de constituer des augmentations de salaires, ne comptent pas pour la retraite et de plus ont un régime social et fiscal très favorable aux employeurs. Il apparaît toutefois nécessaire de faire une présentation de ces dispositifs en vue d'éventuelles négociations.

L'intéressement

L'intéressement est un dispositif d'épargne salariale lié aux résultats ou aux performances de l'entreprise.

Mise en place

Facultative, si l'entreprise a mis en place un accord d'intéressement, tous les salariés doivent pouvoir en bénéficier.

Une condition d'ancienneté peut être exigée qui ne peut être supérieure à 3 mois.

S'il existe un accord de branche, il faut conclure un accord d'entreprise qui respecte l'accord de branche. A défaut d'accord de branche, l'intéressement peut être mis en place au moyen d'un :

- Accord avec les organisations syndicales représentatives.
- Accord avec le CSE
- Accord proposé par l'employeur et ratifié à la majorité des 2/3 du personnel.

Les accords sont conclus pour une durée d'1 à 5 ans. Dans les entreprises de moins de 50 salariés des dispositions particulières s'appliquent.

Clauses obligatoires

- Préambule indiquant les motifs de l'accord ainsi que les raisons du choix des modalités de calcul de l'intéressement et des critères de répartition de ses produits.
- Les établissements concernés.
- Durée de l'accord (entre 1 et 5 ans)
- Modalités de calcul et les critères de répartition
- Dates de versement
- Conditions dans lesquelles le CSE (ou une commission créée par lui) dispose des moyens

d'information nécessaires sur les conditions d'application des clauses du contrat.

- Mode de répartition de l'intéressement entre les salariés.
- Procédures convenues pour régler les différends dans l'application de l'accord ou lors de sa révision.

Information des salariés

Remise aux salariés à l'embauche d'un livret d'épargne salariale présentant les dispositifs mis en place dans de l'entreprise. Ce livret est porté à la connaissance des élus et représentants syndicaux par la BDES.

L'employeur remet une note relative à l'accord ou la décision unilatérale liée à l'intéressement à chaque salarié.

A chaque fois qu'il attribue au salarié une somme au titre de l'intéressement, l'employeur doit lui remettre une fiche (distincte du bulletin de paie) précisant ses droits (montant de la prime, modalités d'affectation etc.).

Formule de calcul

Déterminée par accord (ou décision unilatérale dans les entreprises de moins de 50 salariés). Doit présenter un caractère aléatoire.

Répartition entre les salariés

Elle peut être uniforme, proportionnelle à la durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice ou aux salaires. L'accord peut également retenir conjointement ces critères.

Montant des primes

Plafonnées :

- Le total des primes versées ne peut excéder 20% du total des salaires bruts versés.
- Les primes perçues par le salarié et par an ne peuvent excéder une somme égale à 75% du plafond annuel de la sécurité sociale

Versement des primes

Pour la date de versement, voir l'accord.

En cas de demande de versement immédiat de la prime (total ou partiel), la demande doit être faite dans les 15 jours à partir de la date de l'information du montant de la prime.

Les sommes attribuées au titre de l'intéressement peuvent être perçues immédiatement par les salariés

qui le demandent.

Les sommes doivent être versées au plus tard le dernier jour du 5^{ème} mois suivant la clôture de l'exercice comptable.

En l'absence de demande de versement de la prime, celle-ci sera automatiquement placée sur un PEE (Plan d'épargne entreprise), ou un Plan d'épargne groupe ou un PEI (Plan d'épargne interentreprises). Il est possible de placer les sommes sur un PERCO (Plan de retraite collectif)

Si la convention ou l'accord le prévoient, possibilité de versement des primes sur un CET.

Régime fiscal et social

- Sommes versées déduites du bénéfice imposable de l'entreprise
- Les sommes reçues au titre de l'intéressement sont exonérées de cotisations salariales, à l'exception de la CSG et CRDS. Elles sont soumises à l'impôt sur le revenu si elles sont perçues immédiatement.
- Sous certaines conditions, si les sommes sont versées dans le cadre d'un plan d'épargne salariale : droit de constituer une provision pour investissement. Cette provision ne doit pas dépasser 50 % des sommes versées par l'entreprise pour compléter l'intéressement, lorsqu'il est inférieur au plafond légal.

La participation

La participation est un mécanisme de redistribution des bénéfices de l'entreprise aux salariés.

Mise en place

Obligatoire lorsque l'entreprise a employé sans interruption au moins 50 salariés par mois au cours des 5 dernières années. Facultative pour les autres.

Mise en place par :

S'il existe un accord de branche, il faut conclure un accord d'entreprise qui respecte l'accord de branche. A défaut d'accord de branche la participation peut être mise en place au moyen d'un :

- Accord avec les organisations syndicales représentatives.
- Accord avec le CSE
- Accord proposé par l'employeur et ratifié à la majorité des 2/3 du personnel.

Les accords sont conclus pour une durée déterminée ou indéterminée. À défaut d'accord dans une entreprise tenue de mettre en place la participation (c'est-à-dire une entreprise d'au moins 50 salariés), un régime « d'autorité » est mis en place.

(Constat de la situation par l'inspecteur du travail. Obligation pour l'entreprise de placer les sommes attribuées aux salariés sur un compte courant ; elles

sont bloquées pendant 8 ans. L3323-5)

Obligation de présenter tous les ans au CSE, un rapport sur la réserve spéciale de participation.

Aucune obligation de consulter le CSE, sur les accords de participation, ainsi que sur leur révision et leur dénonciation ; mais possibilité de prévoir les conditions dans lesquelles le CSE (ou une commission créée par lui) dispose des moyens d'information nécessaires sur les conditions d'application des clauses du contrat.

Clauses obligatoires:

- Preamble
- Date de conclusion, de prise d'effet et durée de l'accord.
- Formule servant de base de calcul de la réserve spéciale de participation (L3324-1) ou, s'il s'agit d'un accord qui n'utilise pas cette formule de calcul, clause d'équivalence avec la formule légale et le plafond retenu. L3324-2
- Durée d'indisponibilité des droits des bénéficiaires et cas de déblocage anticipé.
- Conditions et délais dans lesquels les bénéficiaires peuvent demander, lors de chaque répartition, la disponibilité immédiate de tout ou partie de la participation
- Conditions et délais dans lesquels les salariés peuvent choisir la ou les affectations des sommes leur revenant au titre de la participation (sans choix exprimé par les bénéficiaires, la moitié de ces sommes sera affectée d'office dans un PERCO, lorsqu'il a été mis en place dans l'entreprise)
- Modes de répartition de la réserve entre les bénéficiaires et les plafonds
- Nature et mode de gestion des droits des bénéficiaires.
- Les conditions d'information des salariés sur l'existence, le contenu et l'application du régime de participation en place ainsi que l'information individuelle sur ses droits à versement immédiat.

Information des salariés :

Remise aux salariés à l'embauche d'un livret d'épargne salariale présentant les dispositifs mis en place dans de l'entreprise. Ce livret est porté à la connaissance des élus et représentants syndicaux par la BDES. L'employeur remet une note relative à l'accord ou la décision unilatérale liée à l'intéressement à chaque salarié.

A chaque fois qu'il attribue au salarié une somme au titre de la participation, l'employeur doit lui remettre une fiche (distincte du bulletin de paie) précisant ses droits D 3323-16.

Formule de calcul :

Formule de calcul légal : $[\frac{1}{2}(B - 5 \% C)] \times [S/V]$.

B : Bénéfice net

C : Capitaux propres

S : Salaires

V : Valeur ajoutée de l'entreprise

Répartition entre les salariés :

Plusieurs possibilités :

1. Les salariés perçoivent la même somme
2. Proportionnalité au temps de présence
3. Proportionnalité au salaire.
4. Combinaison des critères ci-dessus.

Montant de la prime :

Le montant maximum versé par l'entreprise au titre de la participation ne doit pas excéder 75 % du plafond annuel de la Sécurité sociale par an et par salarié.

Versement de la prime :

En cas de demande de versement immédiat de la prime (Total ou partiel) : le salarié doit faire sa demande un délai de 15 jours à partir de la date à laquelle ou il a été informé du montant de la prime qui lui est attribuée. Les sommes doivent être versées au plus tard le dernier jour du 5e mois suivant la clôture de l'exercice comptable.

Sinon, la prime est bloquée pendant 5 ans (8 ans en l'absence d'accord de participation). Le point de départ (de 5 ou 8 ans) est le 1er jour du 6e mois suivant la clôture l'exercice comptable.

Le salarié peut demander le débloqué anticipé exonéré d'impôt sur le revenu des sommes dans certains cas :

- Naissance ou adoption d'un 3e enfant
- Mariage ou conclusion d'un PACS
- Divorce, séparation, dissolution d'un Pacs, avec la garde d'au moins un enfant
- Violence conjugale
- Invalidité (salarié, son époux ou partenaire de Pacs,

ses enfants)

- Décès (salarié, son époux ou partenaire de Pacs)
- Rupture du contrat de travail
- Surendettement.
- La création ou reprise d'entreprise ;
- L'acquisition ou l'agrandissement d'une résidence principale...

La demande doit intervenir dans les 6 mois suivant l'événement sauf dans les cas suivants : rupture du contrat de travail, décès, invalidité, violence conjugale et surendettement.

Régime fiscal et social

Exonération d'impôt sur le revenu des sommes attribuées dans le cadre de la participation sauf pour les sommes versées immédiatement. Attention nous ne parlons pas des cas de débloqué anticipés, qui eux correspondent à des sommes bloquées, donc non versées immédiatement, débloquées avant l'échéance. Exonération de cotisations sociales sur les sommes versées à l'exception de la CSG et CRDS (contribution sociale généralisée et contribution au remboursement de la dette sociale).

L'accord peut prévoir l'affectation des sommes sur un plan d'épargne salariale (plan d'épargne d'entreprise = PEE ou plan d'épargne inter-entreprises = PEI ou un plan d'épargne retraite collectif = PERCO).

Si aucune demande de versement sur un PEE, un PEI ou un PERCO n'est effectuée, les sommes sont affectées à 50% dans un PERCO s'il en existe un dans l'entreprise. L'autre moitié est placée selon les conditions prévues par l'accord. ⓘ

... en bref...

VICTOIRE POUR LES GRÉVISTES DE VERTBAUDET !

••• Victoire chez Vertbaudet pour la CGT et les grévistes en lutte depuis deux mois et demi : Elles et ils arrachent jusqu'à 140 euros d'augmentation nette mensuelle, une clause de revoyure inflation, l'embauche de 30 intérimaires, plus de proratisation du 13^{ème} mois. C'est un exemple formidable de courage et de détermination que ces travailleurs offrent à notre classe. Elles et ils sont restés debout face à la violence patronale et de l'appareil d'Etat, soutenus par toute la CGT : quand la CGT veut, la CGT peut ! **Cédrick Hafner** •••

CEF à Besançon : la CGT Commerce 25 reçoit la Fédération



Toujours dans l'objectif de développer la syndicalisation dans les champs professionnels du commerce et des services, la Commission Exécutive Fédérale poursuit les décentralisations de ses réunions statutaires, couplées à des déploiements en partenariat avec les Unions Départementales et les syndicats et syndiqués de nos secteurs d'activité. Ces 21 et 22 juin, l'initiative se déroulait dans le département du Doubs.

Elhadji Niang, Cédric Hafner, secrétaires fédéraux

Arrivés la veille pour mieux préparer l'action du 21 juin, cinquante membres de la CEF, les militants du syndicat CGT Commerce et Services 25, renforcés par des camarades de l'Interpro, ont envahi les magasins de la zone commerciale de Châteaufarine qui regroupe de nombreuses enseignes du commerce.

La tâche n'était pas facile car dès le début, nous avons été accueillis par le responsable de la galerie marchande qui essayait de nous dissuader de nous déployer dans cette galerie, mais en vain comme vous vous en doutez.

Le magasin principal de cette galerie est un Hypermarché Géant Casino, dans lequel nous avons pu mesurer le courage et le combat que mènent les élus CGT de ce magasin, tellement la direction et FO forment un partenariat d'intérêts sur place. Cette alliance sans complexe a réussi à parquer un grand nombre de salariés dans les réserves pour éviter les échanges, et créer un sentiment de peur.

Cet état de fait constaté nous a montré les énormes difficultés que rencontrent les salariés et les élus CGT dans cette enseigne.

La présence de la fédération a non seulement permis à certains salariés, certainement excédés par le comportement de cette organisation syndicale pro patronale, d'être à l'écoute de nos arguments et de s'exprimer, en particulier au sujet de la vente de ce magasin à Intermarché.

Le choix de ce lieu de déploiement a été suscité par l'opportunité de toucher plusieurs magasins d'enseignes différentes à la fois. Ce fut le cas, car plusieurs enseignes de vêtements, de chaussures, de bijoux, de parfumerie, de l'équipement de loisir et de sport, de la librairie, ont vu notre couleur rouge massivement présente, accompagnée d'une distribution de tracts qui permettent de mieux connaître notre organisation syndicale. Cette action nous a permis d'avoir des contacts et des salariés qui se sont engagés après des échanges avec les militants. L'assemblée générale s'en est suivie dans l'après-midi, composée des membres de la CEF et des syndiqués du commerce et des services du département, dans un but d'échanges, de recueil des informations, permettant de nouer des contacts, de débattre des modes d'action et de l'actualité sociale, notamment dans nos secteurs. Dans les débats, les camarades ont souvent souligné les différentes problématiques qu'ils rencontrent depuis le passage de certains magasins en franchise, ce qui inquiète aussi ceux qui voient leur magasin cédé




bientôt à Intermarché. Ils ont conscience que leurs acquis sont maintenus pour une durée de 15 mois après cette cession, sauf à gagner un accord de substitution qui les maintient.

Les discussions ont fait remonter le besoin d'un travail en profondeur qui a été pressenti et soulevé par notre camarade Stéphane qui s'occupe du commerce dans le département. Il nous a d'ailleurs exposé son plan de travail en fonction du besoin du territoire en matière de développement du secteur dans la localité, car il a identifié les zones en « désert syndical ».

Désormais, un suivi sera mené et une disponibilité mise en place comme dans plusieurs départements, tout en soulignant l'importance de la formation des militants, l'outil fondamental de base comme l'a évoqué Amar lors de son intervention.

Ce déploiement revêt une importance capitale car dans ce département, de par ses difficultés qui ont été exposées, plusieurs pistes de travail ont pu être élaborées.

Cette commission exécutive fédérale décentralisée, a organisé la participation de délégués syndicaux centraux, d'enseignes telles que Celio ou Décathlon Logistique, pour faciliter les contacts avec des salariés d'enseignes dont ils sont eux-mêmes salariés. Le plan de travail syndical établi pour les mois à venir dans le département montre que le choix de ce lieu était pertinent. 



LÉGISLATION

LE PARTAGE DE LA VALEUR NE PEUT PASSER QUE PAR DE RÉELLES AUGMENTATIONS DE SALAIRES !

Le projet de loi sur le « partage de la valeur », porté par le gouvernement, a fait l'objet de débats au sein de l'hémicycle. Ce projet est la transposition d'un accord conclu entre les 4 centrales syndicales, hors CGT, et patronat pour étendre à plus de salariés « les dispositifs de partage des bénéfices des entreprises » sous forme de diverses primes.

Amel Ketfi, secrétaire fédérale

L'accord national interprofessionnel (ANI) conclu en février dernier, vise à étendre des dispositifs tels que l'intéressement, la participation ou les primes de partage de la valeur (PPV) à toutes les entreprises de plus de 11 salariés.

En fait, pour généraliser ces mécanismes, l'accord prévoit que les entreprises entre 11 et 49 employés qui sont rentables - c'est-à-dire, selon les textes, que « leur bénéfice net représente au moins 1 % du chiffre d'affaires pendant trois années consécutives » -, mettent en place au moins un dispositif de partage de la valeur, pour cinq ans d'expérimentation et à compter du 1^{er} janvier 2024.

Mais ça, c'est la théorie, une théorie qui en plus ignore tout des pratiques réelles dans les entreprises et qui ne contient aucune pérennisation d'une hausse de pouvoir d'achat voire constitue même un contournement de la question du salaire.

Premièrement, nous ne cessons de le répéter, les primes, désocialisées et défiscalisées, ne sont pas du salaire et portent atteinte au partage de la valeur dans la société ! La seule façon de lutter contre l'inflation, de redonner à l'économie un cercle vertueux est d'augmenter les salaires. La seule véritable façon de partager la valeur, ou plutôt les richesses produites par les salariés est d'augmenter les salaires.



Deuxièmement, ce système de prime repose en réalité sur un critère non fiable, celui du chiffre d'affaires, puisqu'on sait aujourd'hui qu'on peut faire dire au chiffres ce que l'on veut, que des dispositifs légaux existent pour organiser artificiellement des résultats en-deçà de ce qu'ils sont vraiment.


Troisièmement, ce que propose le gouvernement à travers « ses recommandations et ses préconisations » repose sur une négociation qui dépendra des acteurs dans l'entreprise, de l'employeur et d'autres facteurs créant ainsi des inégalités d'une entreprise à une autre.

Concernant nos branches du commerce et des services, sur nos 48 branches d'activités, lors de la dernière hausse du SMIC de mai, seules 2 branches restaient légèrement au-dessus du SMIC. Les salaires sont tellement bas, qu'à chaque réévaluation du SMIC, c'est toute une partie de la grille de classification qui se retrouve payée au SMIC !

Non seulement le pouvoir d'achat prend un coup à chaque fois, mais en plus les qualifications perdent tout leur sens puisqu'une bonne partie des salariés se retrouve payée au SMIC.

Les planchers collants permis par le système d'exonération des cotisations sociales à hauteur de 1,6 fois le SMIC, enferment les salariés dans les bas salaires et empêchent toute augmentation significative. Et ce ne sont pas des primes aléatoires qui vont augmenter durablement le pouvoir d'achat ni garantir une retraite décente.

Dans le même temps, les grands patrons, qui refusent des augmentations de salaires, s'attribuent des augmentations honteuses et indécentes qui peuvent s'apparenter à de la violence sociale au vu des écarts disproportionnés. Ce n'est d'ailleurs pas anodin si un rapport de l'ONG Oxfam est sorti le 1^{er} jour d'examen du projet à l'Assemblée Nationale, pointant les records des dividendes par rapport à la stagnation des salaires.

En clair, ce projet de loi, dont la puissance normative reste extrêmement faible, prend bien soin d'éviter le vrai sujet, celui des salaires. Qu'à cela ne tienne, nous continuerons à revendiquer dans les branches, dans les entreprises, un véritable reversement des richesses que nous produisons... et dans une société basée sur un système solidaire, ces richesses devront être forcément socialisées et fiscalisées ! 

SANS COTISATIONS SOCIALES À QUI PROFITE la prime ?



**Les cotisations sociales
sont du salaire différé,
Augmentez le salaire brut !**



MOBILISATION

DEPUIS 1 MOIS, LES SALARIÉ·E·S DE GRAND FRAIS ATTENDENT TOUJOURS UNE AUGMENTATION !

Depuis le 10 juin, les hôtesses de caisse de l'enseigne Grand Frais de Saint-Priest-en-Jarez distribuent des tracts et alertent les clients sur leurs conditions de travail : malgré une légère progression, elles exigent toujours une augmentation salariale.

Sylvie Vachoux, secrétaire fédérale

La quasi-totalité des hôtes et hôtesses de caisse de Grand Frais à St Priest en Jarez, Firminy et Andrézieux sont en grève depuis plus d'un mois pour réclamer des augmentations de salaire et de meilleures conditions de travail.

Elles réclament :

1. Cinq jours par an pour enfant malade avec maintien du salaire.
2. Une remise de 15 % sur les achats réalisés en magasin.
3. Un bon d'achat de 30 euros par mois de l'enseigne.
4. La planification des plages horaires du dimanche sur la base du volontariat.
5. La réintégration de la prime d'ancienneté.
6. Une augmentation du taux horaire de 2 euros bruts.

La direction refuse toute négociation malgré l'intervention de la DDETS et compte sur l'épuisement des grévistes. Pour pallier le manque d'effectif elle a embauché des CDD, de jeunes contrats qui risquent l'épuisement face aux allées bondées et aux longues files d'attente dans les magasins.

Jusqu'à présent, la direction s'est contenté de proposer des mesures insignifiantes telles que le déneigement du parking, la rénovation des caisses et l'application de la Convention Collective Nationale (CCN). Ces propositions sont perçues comme méprisantes envers



les femmes et les hommes qui contribuent à la richesse de Prosol, propriétaire de Grand Frais.

Ce qu'elles attendent vraiment, c'est un geste concernant les salaires. C'est le seul point qui bloque désormais. Si la direction consent à faire ce geste, les caissières retourneront immédiatement à leurs postes.


Déterminées à faire aboutir leurs revendications, les salarié·e·s reconduisent la grève pour le lendemain depuis plus d'un mois.

D'autres magasins, tels que celui de Myons, St Malo, etc., rejoignent à leur tour le mouvement.

Pour le moment, les hôtes et hôtesses de caisse ont mis la lutte en pause, mais comptent bien reprendre les négociations de plus

belle en septembre.

La Fédération apporte un soutien total aux salarié·e·s en grève depuis le début.

Restons ensemble, déterminé·e·s jusqu'à la victoire finale ! 

SAISONNIERS

CAMPAGNE SAISONNIERS 2023 : LE TRAVAIL N'A PAS DE SAISON

Il y a plus de 2 millions de personnes qui sont amenées à travailler en contrat à durée déterminée « saisonnier » en France, dans l'agro-alimentaire et le tourisme, mais aussi dans nos secteurs tels que les hôtels-cafés-restaurants, la sécurité, l'hôtellerie de plein air (camping), ainsi que dans des secteurs beaucoup moins dépendants de la « saison » comme la grande distribution. Les employeurs recourent au contrat saisonnier car ils économisent ainsi la prime de précarité due normalement pour les CDD.

Grégory Cipriano, secrétaire fédéral

Des emplois pour vivre

Aujourd'hui on est loin du job d'été pour partir en vacances. Les étudiants qui travaillent l'été en ont besoin pour vivre toute l'année. Ils ont été rejoints par les privés d'emploi qui ne retrouvent pas d'emploi fixe et par les retraités qui complètent ainsi leur trop petit revenu. Les femmes et les seniors doivent prendre des emplois saisonniers car ils ne trouvent rien d'autre.

Faire respecter ses droits

Ce n'est pas parce que ces salariés n'ont pas d'emploi en CDI qu'ils ne doivent pas avoir les mêmes droits. Emplois non déclarés, heures supplémentaires non payées, primes oubliées, contrats non signés... les abus se multiplient.



La CGT met à disposition de ces salariés : un livret d'information, les accueille dans les permanences CGT, au plus près de leur lieu de travail, là où ils seront conseillés et accompagnés dans leurs démarches. La CGT agit pour que les salariés ayant un emploi saisonnier bénéficient des mêmes droits individuels et collectifs que l'ensemble des salariés.

Luttons ensemble pour de nouveaux droits

Les avancées ont été possibles par nos luttes et par des négociations collectives avec l'appui des syndicats. Salariés des hôtels-cafés-restaurants : les saisonniers bénéficient de la mutuelle de branche dès qu'ils ont un mois d'ancienneté et ont accès, sous certaines conditions, à la prime TVA . Des accords locaux ont été signés sur l'amélioration du logement, la création de maison des saisonniers, l'information sur les droits mais beaucoup reste à acquérir.

Mais le syndicat c'est nous c'est vous, quelle que soit la situation du salarié :

en CDI, intérimaire, saisonnier, etc.

Les saisonniers sont des salariés à part entière, et doivent être des syndiqués à part entière. Revendiquons ensemble le droit à la prime de fin de contrat comme pour tous les CDD.

Ensemble, continuons à nous battre pour gagner la transférabilité des droits d'ancienneté, de la formation en cas de changement d'employeur, la reconduction des contrats d'une année à l'autre si le travailleur saisonnier le souhaite, des salaires, des conditions de travail et de vie dignes.

Pour la CGT, les salariés n'ont à subir ni les conséquences de la saisonnalité de l'activité économique, ni les abus par les employeurs de cette situation régie par aucune règle de droit.

La Campagne Saisonnier a débuté les 7 et 8 juillet 2023 à Avignon et se poursuivra partout en France pendant la période estivale pour aller à la rencontres de ces salariés.

... en bref...

7^{ÈME} FÊTE DE L'HUMA POUR LA FÉDÉRATION

••• La Commission Exécutive Fédérale a décidé, le 3 mai 2023, de reconduire la participation de la Fédération à la Fête de l'Humanité. Pour la 7^{ème} fois, un stand portera haut nos couleurs, nos valeurs et nos revendications, proposant débats, espace syndicalisation, et animations aux centaines de milliers de visiteurs qui vont arpenter les allées de cet événement festif et militant. De nouvelles informations seront bientôt diffusées pour permettre à chacun et chacune de se retrouver du 15 au 17 septembre 2023 à la base 217 de Brétigny-sur-Orge. **Cédrick Hafner** •••

POUR DES SALAIRES JUSTES, MOBILISONS-NOUS !

Le 15 juin dernier, environ 300 salariés de la branche sécurité et sûreté se sont rassemblés devant le Ministère de l'Intérieur pour demander des salaires plus élevés et de meilleures conditions de travail.

Charles Dassonville, secrétaire fédéral

Après avoir été en première ligne pendant plusieurs années, il est temps que le gouvernement et le patronat prennent en compte nos demandes et exigent la réouverture immédiate des négociations salariales.

Nous venons de traverser une année « blanche », sans aucune augmentation salariale dans notre branche, et les accords sur les classifications n'ont rien apporté. La CGT avait prévenu des fausses promesses patronales et nous avons raison.

La preuve : les salaires continuent d'être écrasés vers le bas en raison des augmentations du SMIC, et malgré les efforts de notre organisation pour rallier les autres syndicats à notre projet, les négociations sur les classifications n'ont pas abouti à un accord.

Les échéances à venir sont d'une grande importance, avec l'ouverture de la Coupe du Monde de Rugby, les festivals, les fêtes populaires, les vacances et l'afflux d'activité dans les aéroports, sans oublier les Jeux Olympiques. Une fois de plus, les salariés de la branche seront sollicités et devront accomplir leurs missions sans rechigner, comme d'habitude.

Il est temps que cela cesse !



Le ministère n'a pas jugé bon de recevoir une délégation, mais un courrier a été envoyé au ministre de l'Intérieur demandant un rendez-vous afin de lui faire part de nos revendications.


En même temps, et comme si cela ne suffisait pas, nous constatons également une augmentation des restructurations, des plans sociaux déguisés et des liquidations judiciaires qui mettent en difficulté les salariés, comme c'est le cas chez Cote Sécurité, entre autres.

Les employeurs agissent sans scrupules, sachant qu'ils peuvent agir en toute impunité, sans craindre de sanctions et en sachant qu'ils pourront revenir sans problème, malgré les conséquences néfastes pour de nombreuses familles. Pour eux, l'argent prime sur l'humain.

Un courrier a été adressé à la première ministre pour solliciter une réunion afin de discuter de la situation chaotique de la branche et des conditions de travail. Parallèlement, de nombreux appels d'offres ont été lancés dans les aéroports, ce qui amène un grand nombre de salariés à changer d'entreprise, mais les choses ne se déroulent pas comme prévu.

Beaucoup de salariés refusent catégoriquement le transfert et préfèrent démissionner plutôt que d'être repris par une autre entreprise, comme cela s'est produit à Orly où plus de 50 salariés ont démissionné en même temps.

Cela entraîne des perturbations importantes et affecte les conditions de travail de tous les salariés des aéroports.

C'est pourquoi les camarades des aéroports ont décidé de faire grève tous les vendredis de l'été pour faire valoir leurs revendications. Ces actions doivent être suivies par d'autres, et nous serons présents et offensifs à la rentrée avec la CGT. 

cinéma

SABOTAGE de Dany Goldhaber

En salle le 26 juillet



Face à l'urgence écologique, un groupe de jeunes activistes se fixe une mission périlleuse : saboter un pipeline qui achemine du pétrole dans tous les Etats-Unis. Car parfois, le seul moyen d'être entendu est de passer à l'action.

Et aussi au cinéma...

ALAM de Firas Houry

En salle le 30 août



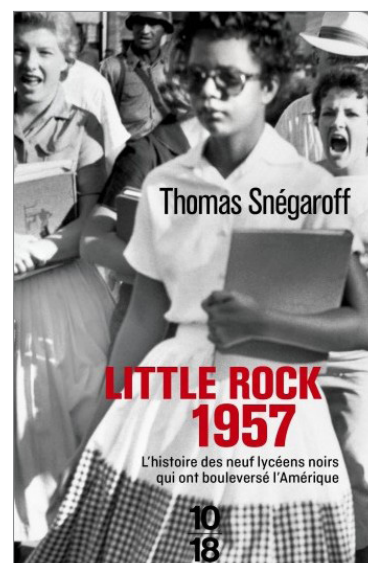
Tamer est palestinien et vit en Israël. Il mène avec ses amis la vie d'un lycéen insouciant jusqu'à l'arrivée de la belle Maysaa. Pour lui plaire Tamer accepte de prendre part à une mystérieuse opération drapeau à la veille de la fête d'Indépendance israélienne, jour de deuil pour les Palestiniens.

lecture

Little Rock, 1957 : L'histoire de neuf lycéens noirs qui ont bouleversé l'Amérique

Thomas Snégaroff, Tallandier. 328 p.

4 septembre 1957, Little Rock, Arkansas, rentrée des classes sous le signe de la fin de la ségrégation scolaire. Les neuf enfants noirs inscrits au lycée jusque-là réservé aux seuls blancs sont encerclés par une foule hystérique. La photographie de l'une des Neuf, Elizabeth Eckford, 15 ans, huée et insultée, fait la une des journaux le lendemain. L'Amérique est bouleversée. Commence alors un bras de fer qui oppose le gouverneur de l'Arkansas Orval Faubus au président des États-Unis Dwight Eisenhower. Thomas Snégaroff, spécialiste des États-Unis, est allé sur place pour enquêter sur cet épisode majeur de l'histoire de la lutte pour l'égalité des droits. Grâce à des témoignages inédits et des archives publiques exploitées pour la première fois, il nous livre un récit captivant et émouvant qui brosse un portrait de l'Amérique d'hier et d'aujourd'hui. Une plongée fascinante dans un pays toujours hanté par la ségrégation raciale.



Défends ton salaire ET TA RETRAITE



Pour être acteur

et décideur

syndique-toi !