

NAO LIDL > page 4

Rejet de la proposition
d'augmentation de Lidl France

ACTIONS SYNDICALES > page 14

- Sodexo Luxembourg
- Action

CULTURE(S) > page 15

Cinéma, lecture...

CET et CETU* : Un système de capitalisation de temps au détriment des travailleurs

LE COMPTE ÉPARGNE-TEMPS (CET) EST UN DISPOSITIF PERMETTANT AUX SALARIÉS D'ACCUMULER DES DROITS À CONGÉ RÉMUNÉRÉ OU DE BÉNÉFICIER D'UNE RÉMUNÉRATION DIFFÉRÉE EN ÉCHANGE DES PÉRIODES DE REPOS NON PRISES. / PAGE 10

***CET : Compte Épargne Temps**

CETU : Compte Épargne Temps Universel

échanges

Sommaire no/ 430

4

NAO LIDL

La CGT rejette la proposition d'augmentation de 3,6% de la direction de chez Lidl France

6

JURIDIQUE

La confusion du pouvoir de direction avec une intrusion excessive dans la vie des salariés sanctionnée par la CNIL

8

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE

Les négociateurs de branche au cœur des débats !

10

CET ET CETU

Un système de capitalisation de temps au détriment des travailleurs

14

ACTIONS SYNDICALES

1. Solidarité avec Sodexo Luxembourg : Victoire syndicale !
2. Action : Salariés en action pour la Justice Sociale !

15

CULTURE(S)

Cinéma

Il reste encore demain, Chronique de Téhéran

Lecture

Au revoir, Simone ! Manifeste pour un féminisme politique et révolutionnaire



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

Cubixmedia

Dépôt légal : mars 2024

Tirage moyen : 14795 exemplaires

Les femmes de la Résistance : Héritage de liberté



Charles Dassonville, secrétaire fédéral

Le gouvernement français vient d'honorer Missak et Mélinée Manouchian, malgré l'adoption récente d'une loi sur l'immigration, critiquée pour son caractère discriminatoire et nationaliste, qui va à l'encontre des idéaux défendus par Manouchian et les résistants. Ils ont combattu et, pour beaucoup, sont morts pour des convictions humanistes, de liberté et de solidarité.

Ce 8 mars, journée internationale des droits des femmes, a été l'occasion de souligner le rôle crucial des femmes dans la Résistance, contribuant ainsi à notre liberté actuelle.

Parmi elles, Olga Bansic, alias Pierrette, a dès le début de l'occupation rejoint la Main-d'œuvre Immigrée (MOI) des étrangers Communistes, puis les Francs-tireurs et partisans (FTP), s'illustrant par son implication dans le transport clandestin d'armes et de munitions, ainsi que dans l'assemblage d'explosifs, avant d'être exécutée le 10 mai 1944 à Stuttgart.

Lise London, de son vrai nom Elisabeth Jeanne, a également témoigné d'un engagement sans faille. Capitaine des FTP pour sa capacité à mobiliser les troupes, elle a été arrêtée, jugée par les autorités de Vichy, puis déportée aux camps de concentration de Ravensbrück et de Buchenwald.

Paulette Sarcey, surnommée Martine, a rejoint la Résistance dès l'âge de 16 ans, organisant des manifestations clandestines et distribuant des tracts pour appeler à la résistance. Dénoncée, elle a été arrêtée et déportée dans les camps de concentration, avant d'être libérée le 2 mai 1945.

Irma Mico s'est distinguée par sa spécialisation dans l'armement et la fabrication de faux papiers au sein de la MOI. Son engagement dans le «Travail allemand», a permis de transmettre des informations vitales aux résistants et de soutenir les actions de la Résistance dans des conditions extrêmement dangereuses.

Ayons également une pensée pour toutes les autres femmes qui sont restées dans l'ombre ou ont été tuées, mais dont l'implication nous a permis de jouir de notre liberté actuelle. 🇫🇷

LA CGT REJETTE LA PROPOSITION D'AUGMENTATION DE 3,6% DE LA DIRECTION DE CHEZ LIDL FRANCE

En 2023, la CGT Lidl France s'est classée deuxième lors des élections professionnelles avec 18,72 % de soutien, récompensant leur travail acharné. En 2024, face à des salaires insuffisants et une direction sourde aux revendications, la CGT refuse une augmentation de 3,6 % et lance une grève nationale pour défendre les intérêts des salariés. La lutte pour des conditions de travail dignes se poursuit.

Elhadji Niang, secrétaire fédéral

L'année 2023 restera gravée dans les annales de la CGT Lidl France. Après un travail syndical acharné, axé sur l'intérêt collectif et individuel des salariés, les résultats des élections professionnelles placent l'organisation syndicale CGT en deuxième position, avec un soutien significatif de 18,72 % parmi les neuf syndicats présents.

Ces résultats sont le fruit d'un effort collectif déployé par l'ensemble des camarades, sur le terrain, durant plusieurs mois, voire années.

L'année 2024 revêt également une importance capitale, marquée par les négociations annuelles obligatoires dans




toutes les entreprises. Au sein de Lidl, avec ses 45 000 salariés répartis en 25 divisions régionales et deux sièges, les employés subissent de plein fouet l'inflation galopante, qui érode leur pouvoir d'achat.

Les indicateurs économiques actuels confirment que les salaires actuels, souvent inférieurs au SMIC, ne permettent pas aux salariés de vivre dignement. Cette précarisation croissante a été maintes fois portée à l'attention de la direction générale et régionale de Lidl, avec des revendications claires, mais sans réponse concrète de leur part.

Lors des Négociations
Annuelles Obligatoires

(NAO), la proposition de la direction d'une augmentation générale des salaires de 3,6 % démontre clairement un manque d'écoute envers les salariés. Cependant, la CGT Lidl reste inflexible, refusant de considérer une proposition inférieure à 6 %.

Face à cette proposition inchangée de 3,6 %, notre organisation syndicale a réagi pour dénoncer ce mépris. Après concertation entre les élus et mandatés CGT de chaque division régionale, il a été décidé de lancer un appel à la grève nationale le mardi 6 février, afin de maintenir la pression. Plusieurs entrepôts et magasins ont suivi ce mouvement pour mettre en lumière le manque de considération de la direction envers les salariés et rejeter les offres jugées insatisfaisantes.

La CGT Lidl poursuit son combat dans l'intérêt général des salariés, en œuvrant pour une amélioration significative de leurs salaires et de leurs conditions de travail. 



DIAGORIS

EXPERTISE

NOTRE EXPERTISE AU SERVICE DE VOTRE ENGAGEMENT

Cabinet d'Expertise Comptable Inscrit au Tableau de l'Ordre des Experts Comptables.

MISSIONS D'ASSISTANCE EN VUE DE LA CONSULTATION SUR:

◆

La Situation Économique et Financière

ARTICLE L2323-12 DU CODE DU TRAVAIL

◆

La Politique Sociale, les Conditions de Travail et l'Emploi

ARTICLE L2323-15 DU CODE DU TRAVAIL

◆

Les Orientations Stratégiques

ARTICLE L2323-10 DU CODE DU TRAVAIL

01 42 17 04 15 – contact@diagoris.fr
43 Rue de Rennes, 75006 Paris

DIAGORIS.FR

La confusion du pouvoir de direction avec une intrusion excessive dans la vie des salariés sanctionnée par la CNIL

Christian Saffache,
Pôle juridique



32 millions d'euros ! C'est le montant de l'amende record prononcée par la CNIL à l'encontre d'AMAZON LOGISTIQUE pour infraction au RGPD (Le règlement général sur la protection des données) suite à une mission de contrôle menée par la CNIL, après plusieurs plaintes de salariés et des articles de presse, au sein de la société qui gère les entrepôts d'AMAZON, le géant de la vente à distance (délibération SAN-2023-021 du 23.12.2023).

Autopsie d'une décision qui peut donner des pistes sur les points de vigilance et les actions à mettre en œuvre en matière de collecte des données personnelles par l'employeur.

Rappel du principe. Au préalable, il est nécessaire d'indiquer qu'une donnée personnelle et toute information se rapportant à une personne physique identifiée ou identifiable est soumise aux obligations prévues au règlement général sur la protection des données (RGPD) qui a pour objectif de renforcer et d'unifier la protection des données personnelles. Il en découle que le traitement des données doit être fondé sur des intérêts légitimes (ex : sécurité du réseau informatique, prévenir les vols, les fraudes...) et doit respecter les principes essentiels en la matière à savoir la nécessité, la minimisation, la licéité, la loyauté, la transparence, l'intégrité et la confidentialité.

Les faits. AMAZON LOGISTIQUE avait mis en place, pas moins de 43 articles dits « indicateurs qualité » correspondant à des comportements pouvant générer des erreurs, la société affirmant que ces traitements poursuivaient des finalités de qualité et

sécurité, de gestion des entrepôts et de répartition du travail. Parmi les 43 indicateurs, la société avait intégré des indicateurs destinés à mesurer les arrêts de travail productifs de moins de dix minutes. Une fois ces indicateurs définis par la société, chaque salarié – se voyant affecter dans les entrepôts d'AMAZON LOGISTIQUE – était équipé d'un scanner qui collectait les données personnelles relatives à son travail.

Les atteintes sanctionnées. La CNIL a sanctionné l'entreprise en raison du non-respect de différents principes :

La minimisation des données

La CNIL rappelle que la collecte doit être indispensable, proportionnée à l'objectif visé et limitée dans le temps. Or, le logiciel de la société gardait en mémoire tous les temps de rangement inférieur à 1,25 secondes et toutes les interruptions de plus ou moins 10 minutes. Il conservait les données 31 jours. La CNIL indique que cette collecte était manifestement excessive précisant que les nécessités d'évaluation et de formation des salariés et de résolution des problèmes rencontrés n'impliquaient pas la conservation de données aussi précises, alors que la société disposait de nombreuses autres données non nominatives.

La licéité du traitement

La CNIL rappelle que le responsable du traitement doit avoir un intérêt légitime pour collecter des données. Or, tout salarié des entrepôts pouvait être amené à se justifier de l'ensemble de ses faits et gestes sur un période d'un mois, ce qui inclut ses temps d'interruption, même très courts. La CNIL estime que la collecte de données sur des temps aussi court ne revêtait pas un intérêt légitime et par conséquent n'a pas retenu le caractère licite de la collecte de données.

La loyauté

La CNIL rappelle que les données doivent être récoltées de manière transparente et en accord avec les attentes raisonnables des personnes concernées. Il est nécessaire, dans ce cadre de prendre en compte les conséquences psychologiques et morales sur les salariés. La surveillance exercée par AMAZON Logistique, sur les salariés présentait un caractère intrusif important avec des répercussions morales négatives. En outre, le traitement concernait un nombre élevé de personnes. Par conséquent la CNIL a remis en cause le caractère loyal de la collecte de données.

La transparence

La CNIL rappelle que le responsable de traitement doit prendre les mesures appropriées pour fournir toute information en ce qui concerne le traitement, à la personne concernée d'une façon concise, transparente, compréhensible et aisément accessible. Or, tant les salariés que les visiteurs extérieurs n'étaient pas correctement informés des systèmes de vidéosurveillance, que ce soit par affichage ou par d'autres moyens. Il en allait de même pour les intérimaires, puisque AMAZON Logistique ne vérifiait pas que la politique de confidentialité de l'entreprise leur avait bien été remise au préalable. Par conséquent la CNIL a remis en cause le respect du principe de transparence de la collecte de données.

L'intégrité et la confidentialité

La CNIL rappelle que le responsable du traitement doit mettre en œuvre les techniques appropriées

afin de garantir un niveau de sécurité des moyens permettant de garantir la confidentialité des données personnelles. Or, le mot de passe qui permettait d'accéder était commun aux 22 salariés habilités à visionner les images. La CNIL a pu relever le manque d'efficacité des mots de passe. De plus, 22 personnes pouvaient accéder au logiciel à partir de sept ordinateurs, ce qui présentait de surcroît, un risque de piratage des données.

Au travers de cette situation émerge une illustration d'un type de management d'entreprise pouvant avoir un impact sur la santé des salariés : une intrusion excessive dans la mise en œuvre du pouvoir de direction avec contrôle extrême de l'activité des salariés portant atteinte à leurs droits. Par sa décision, la CNIL confirme cette analyse.

Rôle des élus : Face à ce type de management, afin de se prémunir d'éléments pour l'ensemble des salariés, il faut se rappeler que l'article L.1121-1 du Code du travail dispose que « *Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché* ». Par conséquent, conformément à l'article L.2312-59 du Code du travail (auquel on ajoute l'article L.2315-5 du même code pour les entreprises entre 11 et 50 salariés), il est possible pour chaque élu CGT de mettre en œuvre le droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes.


Ce droit d'alerte qui concerne également les faits de harcèlement sexuel ou moral ou de toute mesure discriminatoire et de toute atteinte aux droits et libertés individuelles des salariés peut s'exercer notamment en cas de manquement au RGPD.

- >> **Action à effectuer :** le membre du CSE qui constate dans l'entreprise une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique ou mentale ou aux libertés individuelles, doit saisir – **individuellement** – immédiatement l'employeur.
- >> **Comment ?** Cette alerte peut comporter les éléments suivants :
 - Un écrit, daté et signé,
 - Les postes de travail concernés par la cause de l'atteinte constaté,
 - La nature et la cause de cette atteinte,
 - Les articles de loi sur lesquels vous vous appuyez pour le droit d'alerte.
- >> **Que doit faire l'employeur ?** L'employeur procède alors sans délai à une enquête avec le membre du CSE. Il prend les mesures nécessaires pour remédier à la situation.
- >> **Si l'employeur ne prend aucune mesure ou en cas de divergence sur cette atteinte,** le membre du CSE doit avertir le salarié par écrit qu'il envisage de saisir le Conseil de prud'hommes qui statue selon la procédure accélérée au fond.

Le juge peut ordonner toutes mesures propres à faire cesser cette atteinte et assortir sa décision d'une astreinte qui sera liquidée au profit du Trésor.

Cette démarche n'est possible que si le salarié ne s'y oppose pas.

>> **Conseils CGT :**

- Pensez à vérifier au préalable que si l'alerte est donnée, le salarié ne s'opposera pas à la saisine du Conseil de prud'hommes.
- Le temps passé en réunion par les membres du CSE en cas d'exercice de ce droit d'alerte n'est pas assimilé à du temps de travail effectif, il s'impute sur les heures de délégation (Cass. Soc. 9.11.2022, n°21-16.230). 

LES NÉGOCIATEURS DE BRANCHE AU CŒUR DES DÉBATS !

Le 18 janvier dernier, pour la première fois, la Fédération Commerce et Services a organisé une assemblée générale de ses négociatrices et négociateurs de branche, rassemblant près de 80 camarades.

Gregory Cipriano, secrétaire fédéral

Cela a été l'occasion de rappeler que la négociation collective a une histoire et une origine. Elle a beaucoup évolué ces dernières années et pas forcément à notre avantage.

Pour comprendre où nous en sommes, il fut rappelé quelques dates principales sous forme d'un panorama détaillant la genèse de la négociation de branche et de ses prérogatives, notamment avec la première convention collective en 1919, en passant par les accords de Matignon en 1936, les accords de Grenelle en 1968, ou encore la loi Auroux de 1982.

A l'origine la négociation collective permettait de limiter la concurrence entre travailleurs et de présenter un front uni face au patron.

Cette assemblée générale a été le moment de rappeler à tous les négociateurs les enjeux stratégiques généraux de la branche à savoir :

- Fixer un plancher le plus élevé possible pour tous les salariés de la branche,
- Limiter les enjeux gérés au niveau des entreprises,
- Limiter les dérogations possibles,
- Les classifications : enjeux de définition des métiers, des conditions de recrutement, des hiérarchies salariales...

Suite à beaucoup d'échanges constructifs, le constat des branches



est le suivant :

- Une perte de la maîtrise sur l'agenda des enjeux négociés au profit du patronat,
- Des usages sélectifs des dispositifs de négociation : hégémonie patronale,
- Le « dialogue social » se résume souvent à une mise en conformité légale.

Toutes les réformes institutionnelles récentes tendent même en réalité à conforter le pouvoir patronal.

Le point central de cette journée a porté sur la fusion et les restructurations des branches. Le dispositif légal de restructuration des branches, notamment par fusion des champs d'application des conventions collectives, a été mis en place principalement par la loi du 8 août 2016.

Cette loi encadre les fusions des champs d'application de conventions collectives.

Cette fusion peut être décidée volontairement par les OP et les OS, ou imposée par l'Administration.

En résumé, on rattache une CCN qui fonctionnerait mal ou ayant un effectif trop faible, à une branche qui sera la branche de rattachement car elle fonctionnerait mieux.

Il a été unanimement souligné le fait qu'il est important que nous

partagions ensemble pour entamer le chantier qui nous attend.

Notre fédération sera la fédération la plus impactée et la plus concernée par cette restructuration, car nous couvrons à nous seuls 49 branches sur les 171 restantes aujourd'hui.

L'enjeu est de taille et nous devons anticiper, revendiquer, travailler ensemble pour ne pas se voir imposer par le gouvernement, par le patronat ou même par les autres OS, une fusion qui tirerait les droits vers le bas.

Le rôle de négociateur est extrêmement important, car nous devons œuvrer vers une hausse des garanties collectives en tenant compte de toutes les contraintes, de tous les acteurs et du cadre législatif qui nous est de moins en moins favorable.

Le rapport de force dans les entreprises revêt donc un caractère primordial et, surtout, la maîtrise des sujets et des dossiers en branche nous garantira d'être des interlocuteurs crédibles et entendus. La fédération est pour cela à la disposition des négociateurs, et c'était tout l'intérêt de cette AG, échanger, nous parler et soulever toutes les questions possibles.

L'enjeu est de taille, soyons à la hauteur ! 



Pour une santé accessible à tous

Premier acteur mutualiste de santé et de protection sociale en France, le Groupe VYV agit pour le droit à la santé.

Il met en synergie ses **trois métiers - assurance, soins et accompagnement, logement** - afin de proposer des solutions concrètes, innovantes et solidaires et d'avoir un impact positif sur la société.

- Près de **11 millions de personnes protégées**
- **4 millions de personnes soignées et accompagnées** dans nos établissements chaque année
- Plus de **77000 entreprises clientes** en santé et prévoyance
- **500 millions d'euros investis** dans les territoires d'ici fin 2025

www.groupe-vyv.fr    



— SANTÉ ASSURANCES & RETRAITE - SOINS & ACCOMPAGNEMENT - LOGEMENT —

GRUPE
vyv

Pour une santé
accessible à tous



Le Compte Épargne-Temps (CET) est un dispositif permettant aux salariés d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération différée en échange des périodes de repos non prises. Son extension vers un Compte Épargne Temps Universel (CETU) suscite des débats sur ses implications, notamment en matière de salaires et de conditions de travail. Les syndicats soulignent les risques de dérive et appellent à renforcer les revendications pour une meilleure protection des travailleurs.

CET ET CETU* : UN SYSTÈME DE CAPITALISATION DE TEMPS AU DÉTRIMENT DES TRAVAILLEURS

*CET : Compte Épargne Temps

CETU : Compte Épargne Temps Universel

Amel Ketfi,
Secrétaire fédérale

Le compte épargne-temps (CET) est un dispositif d'aménagement du temps de travail qui permet au salarié d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération immédiate ou différée, en contrepartie des périodes de repos non prises ou des sommes qu'il y a affectées.

Le compte épargne temps est un dispositif qui existe depuis de nombreuses années et négocié la plupart du temps dans l'entreprise et très souvent à l'initiative de l'employeur.

Et pour cause, il constitue, pour lui, un dispositif efficace, pour contourner et éviter toute revendication salariale, et de baisse de temps de travail.

Au moyen de ce dispositif de CET, il est indirectement demandé aux salariés de renoncer à une partie de leurs congés pour obtenir un complément de leur salaire trop bas mais également de capitaliser des repos qui ne sont pas pris, souvent de manière contrainte, parce que la charge de travail est trop importante.

Pour notre organisation, le CET ne doit pas compenser des salaires trop bas et des effectifs trop réduits.

Le nombre de bénéficiaires du CET reste aujourd'hui limité dans le secteur privé et ses modalités d'application dépendent souvent de la taille des entreprises, du secteur d'activité et du statut professionnel, le CET vise principalement la catégorie cadre.

Ce dispositif peut parfois sembler attrayant pour les salariés qui y voient une opportunité de monnayer des repos ou congés, ou de se constituer un capital de

jours de congés qu'ils pensent pouvoir disposer comme bon leur semble.

Il faut rappeler ou démontrer aux salariés que ce dispositif vient concurrencer directement toutes nos revendications salariales et des 32h puisqu'il fait supporter aux salariés la charge de leur propre augmentation de rémunération (qui reste éphémère) et de leur baisse de temps de travail.

Le Compte Epargne Temps Universel, en ce qu'il étend le CET s'inscrit également dans cette logique.

Le Gouvernement souhaite aller plus loin en mettant en place un compte épargne temps universel (CETU), conformément à l'engagement du Président de la République. Selon lui, le CETU pourrait notamment faciliter l'aménagement du temps de travail des salariés en fin de carrière. Ce qui revient pour le ou la salarié.e à financer lui/elle-même l'aménagement de sa fin de carrière. C'est donc une aubaine pour le patronat et le gouvernement.

Les OP et les OS sont ainsi invités à définir les modalités de fonctionnement du CETU sur la base des principes suivants :

L'universalité (devrait concerner l'ensemble des travailleurs)
L'opposabilité (chaque travailleur devrait revendiquer ses droits auprès de l'employeur). La portabilité qui doit permettre à l'actif de conserver son compte lorsqu'il change de statut ou d'organisation. Cela risque de mettre un frein encore plus important à l'embauche de salarié.es en fin de carrière s'ils ont un CETU chargé. En effet, cela voudra dire que le nouvel employeur pourra se voir opposer des droits acquis chez un précédent employeur.

Il relève des OP et des OS de déterminer les modalités précises

d'articulation entre les CET tels qu'ils existent actuellement et le CETU.

Le Gouvernement ne souhaite pas que le CETU se substitue aux CET existants et souhaite laisser la possibilité pour les branches et les entreprises de pouvoir mettre en place des CET avec une grande latitude dans la définition des règles de fonctionnement de ces derniers. Ce qui pose déjà un problème sur la définition même de l'universalité dans le sens où certaines branches peuvent faire le choix de conserver le mécanisme du CET et d'autres non.

Attention, au niveau de la branche, le CETU relèverait du bloc 3 c'est-à-dire priorité totale à l'accord d'entreprise. Si le gouvernement voulait vraiment son universalité, il faudrait que le CETU ne soit négociable qu'au niveau de la branche ou, a minima, que la négociation d'entreprise ne puisse être que plus favorable.

Le Gouvernement souhaite que le CETU soit géré de manière centralisée par un opérateur tiers afin de faciliter sa gestion et la portabilité en cas de changement d'employeur. Au-delà du problème de confidentialité, (si les temps sont des congés liés à des situations personnelles / médicales ...), se poserait également la question de la gouvernance de cet organisme. Mais nous n'en sommes pas encore là.

Le Gouvernement privilégie le principe d'un CETU instauré en complément des CET d'entreprise ou de branche. Ainsi, les entreprises pourront continuer à déployer leur CET d'entreprise ou de branche, mais, en l'absence de CET, si leur salarié souhaite alimenter son CETU, elles devront alimenter ce dernier. Encore une fois, l'universalité est quelque peu bancale.

Les OP et les OS pourront également préciser le périmètre des salariés bénéficiaires du CETU et décider, notamment s'ils souhaitent dans ce cadre imposer une condition d'ancienneté, de prévoir le cas échéant des adaptations selon la durée des contrats ou prendre en compte d'éventuelles spécificités sectorielles. Là aussi l'universalité est soumise à rude épreuve puisqu'il est laissé la possibilité de conditionner un dispositif « universel » à des critères différents selon les branches.

La négociation devra aussi fixer les modalités d'alimentation (détermination des temps ou des accessoires de salaires ou des sommes issues de l'épargne salariale pouvant alimenter le CETU et mise en place le cas échéant d'un plafonnement annuel ou total des droits alimentant le CETU) et d'utilisation du CETU (modalités d'utilisation des droits placés sur le CETU, plafonnement le cas échéant de l'utilisation des droits en fonction de leur usage, modalités d'accord de l'employeur sur l'utilisation de ces droits ou encore modalités pratiques de gestion de la rémunération du salarié utilisant son CETU pour prendre des congés).

Comment s'assurer que les

règles d'alimentation et surtout d'utilisation du CETU n'aient pas un impact négatif sur l'employabilité des bénéficiaires, surtout en fin de carrière ?

Le Gouvernement souhaite par ailleurs que le CETU puisse, comme les CET, continuer à pouvoir être alimenté en temps ou en argent.

En théorie, le dispositif ne crée aucun droit supplémentaire. Il s'agit seulement des modalités de gestion des repos non pris par les salariés.

Si ce sujet est largement plébiscité par une organisation syndicale et majoritairement repris dans les grandes lignes du gouvernement, les organisations patronales quant à elles, ne sont pas favorables à ce dispositif tel qu'il est présenté par le gouvernement. Comme à leur habitude, ils tentent de redéfinir le concept, l'éloignant totalement de la logique initiale et s'inscrivant, sans surprise, dans la casse des droits acquis. Leur philosophie, fidèle à leurs préceptes, est de détourner le dispositif en en faisant un outil au service de leur rentabilité, en faisant supporter aux travailleurs leur propre augmentation de salaire. Mais ils ne s'arrêtent pas là dans leurs propositions délirantes,

ce CETU, s'il vient à voir le jour, constituerait pour le patronat, une manne d'embauches de seniors qui financeraient par eux-mêmes, après une capitalisation importante de leurs jours de congés/repos, leurs aménagements de temps de travail en fin de carrière.

Face à ce nouveau dispositif, en ce qu'il contient toutes les dérives possibles que l'on vient de décrire, nous devons renforcer nos revendications, que l'on doit porter de manière plus soutenue, plus large et plus argumentée. Elles s'inscrivent dans une volonté de changement sociétal certes, mais cela passera par des revendications concrètes et immédiates qui viendront contrer les principes du CET et du CETU.

Exigeons :

- **Augmentation des salaires pour contrer la monétisation des congés et repos**
- **SMIC à 2000€ minimum**
- **Temps complet à 32h comme norme d'embauches**
- **Imposer des embauches en cas de sous effectifs pour permettre la prise de congés**
- **Aménagement du temps de travail pour une conciliation vie privée/professionnelle. ③**



Critères	CET	CETU voulu par le gouvernement	CETU voulu par le patronat
Historique/ origines	Le salarié qui ne prenait pas ses congés les perdait donc création du CET	Le salarié en petite et moyenne entreprise qui n'a pas de marge de manœuvre pour moduler son temps de travail n'a pas de CET. + Demande d'un meilleur équilibre vie privée et vie professionnelle. Par conséquent, il perd ses congés lorsqu'il ne les prend pas contrairement à ce qui ont un CET. Donc demande de création d'un CETU	Estime qu'il n'y a pas de problématique en soi à ne pas disposer d'un CET.
Objet	Permettre aux salariés de ne pas poser des congés ou des jours de repos pour les prendre ultérieurement ou les monétiser	Permettre aux salariés de ne pas poser des congés ou des jours de repos pour : * les monétiser principalement, * ou les poser plus tard.	<ul style="list-style-type: none"> Permettre un surcroît de la productivité en incitant les travailleurs à ne pas poser les jours de congés. Permettre le dépôt de la contrepartie monétaire des jours non posés sur le CPF Permettre la retraite par capitalisation par le dépôt de jours de repos ou de congés non pris Permettre des aménagements de fin de carrière pour les salariés proche de la retraite
Modalités mises en place	Par accord collectif	Par accord collectif ou à défaut par une loi	Par accord collectif, ou une loi ou à défaut, maintenir le <i>statu quo</i>
Alimentation	Par le salarié Par l'employeur	Par le salarié Par l'employeur	Par le salarié par le dépôt sur le CPF Par l'employeur via des incitations fiscales Par les excédents des régimes de retraite (ah bon ? finalement, il y en avait ?) Taxation sur les retraités qui ont eu l'avantage de voir leur pouvoir d'achat préservé
Utilisation	Conditions légales actuelles	Portabilité + opposabilité	Portabilité
Garantie des droits	Fonds garantis jusqu'à 92 736 € et l'accord collectif ou de branche doit prévoir un dispositif d'assurance particulier	Garantis par la gestion d'un opérateur tiers	Garantis par la gestion par l'AGIRC-ARCCO par exemple
Départ du salarié	Portabilité possible si prévue dans l'accord collectif instituant le dispositif	Portabilité obligatoire	

ACTIONS SYNDICALES

SOLIDARITÉ AVEC SODEXO LUXEMBOURG : VICTOIRE SYNDICALE !

Michaël Da Costa, secrétaire fédéral
Nathalie Sevilla, membre de la CEF

En janvier, nos camarades du syndicat OGBL au Luxembourg ont sollicité assistance et solidarité auprès de la Fédération CGT Commerce et Services, ainsi que du syndicat CGT SODEXO France. La Fédération et le syndicat CGT SODEXO ont répondu favorablement à l'appel de soutien et de solidarité syndicale.

Malgré les bénéfiques records réalisés par Sodexo Luxembourg ces dernières années, les salariés se voient proposer une augmentation dérisoire de 0,5%. Le syndicat OGBL du commerce réclame une convention collective avec des droits équivalents à ceux des salariés de Sodexo en France, un treizième mois et une prime d'ancienneté.

À la suite d'une grève historique devant un site bancaire au Luxembourg, où Sodexo est prestataire de services, une délégation OGBL SODEXO, sous la direction de sa secrétaire générale,



Sémia, a pris la décision d'intensifier leur mouvement et de faire peser leur influence en manifestant devant le siège mondial de Sodexo qui se trouve en France.

Face à la détermination du syndicat OGBL, la direction européenne de Sodexo a été contrainte de recevoir la délégation syndicale, avec la participation de la fédération.

Nos syndicats, ont insisté auprès de Sodexo France pour qu'elle mobilise pleinement son influence auprès du syndicat patronal luxembourgeois lors

des négociations salariales.

Suite à nos actions, la direction de Sodexo a concrétisé de nouvelles négociations salariales aux luxembourg, comprenant l'élaboration d'une convention collective avec l'introduction de nouveaux droits tels qu'une prime d'ancienneté.

Par ailleurs, l'obtention immédiate de la gratuité des repas, qui aurait demandé des années de négociations, est une victoire significative.

Vive la lutte, vive l'internationalisme syndical ! 🇪🇺

ACTION : SALARIÉS EN ACTION POUR LA JUSTICE SOCIALE !

Mélanie Blasty, DSC Action

En 2023, Action était désignée comme l'enseigne préférée des Français. Pourtant, derrière cette façade de succès commercial se cache une réalité beaucoup moins reluisante pour ses salariés. Malgré sa popularité, Action n'a jamais été un lieu de rêve pour les travailleurs, confrontés à des injustices au quotidien.

Dans un tract récent, notre organisation syndicale a exposé les problèmes concrets qui minent leur quotidien professionnel. Les salaires indignes, le climat d'intimidation et les promesses non tenues ont poussé les employés à passer à l'action le 10 février 2024. Leur mouvement de grève visait à réclamer

un traitement plus juste et respectueux de la part de la direction.

Leurs revendications sont claires et légitimes :

- Une augmentation de salaire de 10% pour reconnaître leur contribution à l'entreprise.
- Le respect de leur intégrité physique et mentale, avec des conditions de travail décentes incluant des choses basiques comme des toilettes et une climatisation fonctionnelle toute l'année.
- Le respect des délais de prévenance pour les modifications de planning afin de garantir un équilibre travail-vie personnelle.
- L'amélioration de la sécurité des salariés.
- Une rotation équitable des tâches et

des postes, ainsi qu'une répartition juste des responsabilités.

À ce jour, la direction générale d'Action n'a pas répondu aux revendications des travailleurs et semble se concentrer uniquement sur la recherche de bénéfices. Il est grand temps que la direction d'Action prenne conscience des difficultés auxquelles sont confrontés ses travailleurs et prenne des mesures concrètes pour y remédier. Le succès commercial de cette enseigne ne pourra se faire au détriment du bien-être et de la dignité de ses travailleurs. Pour la CGT, le combat continuera tant que la direction ne répondra pas aux revendications légitimes des travailleurs de l'enseigne. 🇪🇺

cinéma

IL RESTE ENCORE DEMAIN

de Paola Cortellesi

En salle le 13 mars



Mariée à Ivano, Delia, mère de trois enfants, vit à Rome dans la seconde moitié des années 40. La ville est alors partagée entre l'espoir né de la Libération et les difficultés matérielles engendrées par la guerre qui vient à peine de s'achever. Face à son mari autoritaire et violent, Delia ne trouve du réconfort qu'auprès de son amie Marisa avec qui elle partage des moments de légèreté et des confidences

intimes. Leur routine morose prend fin au printemps, lorsque toute la famille en émoi s'apprête à célébrer les fiançailles imminentes de leur fille aînée, Marcella. Mais l'arrivée d'une lettre mystérieuse va tout bouleverser et pousser Delia à trouver le courage d'imaginer un avenir meilleur, et pas seulement pour elle-même.

Et aussi au cinéma...

CHRONIQUE DE TÉHÉRAN

de Ali Asgari, Alireza Khatami

En salle le 13 mars



Un homme déclare la naissance de son fils.

Une mère habille sa fille pour la rentrée.

Une élève est convoquée par la directrice.

Une jeune femme conteste une contravention.

Une jeune fille se présente à un entretien d'embauche.

Un jeune homme vient retirer son permis de conduire.

Un homme au chômage répond à une annonce.

Un réalisateur demande une autorisation de tournage.

Une femme cherche à retrouver son chien.

Neuf visages de la vie quotidienne à Téhéran.

lecture

Au revoir, Simone ! -

Manifeste pour un féminisme politique et révolutionnaire

Léa Chamboncel, Belfond. 288 p.

Il était une fois, dans la France des années 20, une mère, Simone, et sa fille, Monica, qui partageaient un seul et même rêve : vivre dans un monde plus juste, qui ne serait plus fondé sur l'exploitation et l'oppression. Leur vie était faite de discussions nocturnes, de fabrication de pancartes, de réunions féministes et militantes... jusqu'au jour où, blessée par un tir de flash-ball au cours d'une manifestation, Simone tombe dans le coma. Monica décide alors de reprendre la lutte.

Dans ce livre revigorant, qui emprunte à la fois à l'essai et à la fiction, la journaliste et militante Léa Chamboncel s'offre le luxe de l'utopie, le luxe d'inventer un monde où le féminisme serait une force politique majeure, inclusive et collaborative, un lieu où se rassembler toutes et tous pour envisager une vie meilleure.

Car le féminisme, ce n'est pas seulement des émojis poing levé, un slogan floqué sur un tote-bag ou une idéologie à la seule destination des femmes. Le féminisme, c'est aussi une histoire, celle d'un combat qui a profondément changé nos sociétés, un carrefour où de nombreuses luttes viennent se rejoindre. Le féminisme, c'est un outil politique aussi précieux que révolutionnaire pour s'organiser, se fédérer et croire, enfin, en notre puissance collective.





Être assureur d'intérêt général c'est répondre aux besoins et contraintes de chacun de nos clients, en construisant, ensemble, une protection qui leur ressemble.

KLESIA s'engage pour la société en apportant des solutions de prévention d'assurance de personnes et de services simples, innovantes, solidaires et durables adaptées à vos besoins et à ceux de vos proches, tout au long de la vie. Au-delà de notre métier initial, nous agissons pour les plus fragiles, œuvrons pour le mieux vieillir et contribuons à rendre la santé accessible à tous.

KLESIA s'engage à vous assurer un avenir serein et contribue à la qualité de vie pour tous.

KLÉSIA
Assureur d'intérêt général