

C.G.T. - Transports - Alpes du Nord

JOURNAL du SYNDICAT GENERAL des TRANSPORTS, des REMONTEES MECANIQUES et SERVICES des PISTES - C.G.T. -

SIMPLIFICATION DU CODE DU TRAVAIL

MMS, C'EST UNE
PAGE BLANCHE

BON, TU LE SIGNES TON
CONTRAT DE TRAVAIL ?



**Battons nous contre la mort
du code du travail. Le patro-
nat en rêvait, ce gouverne-
ment le fait.**

Nous ne laisserons pas faire et
nous nous battons contre ce
recul de civilisation annoncé.

Une loi qui irait à contre sens
de toute l'histoire du progrès
social et démocratique, qui ne

ferait pas reculer le chômage et nous plongerait un peu
plus vers la précarité, le mal travail, le mal vivre.....
C'est NON !!!

**Signez la pétition en ligne et faites partager autour de
vous : <http://loitravail.lol/>**

Déjà plus de 500 000
signatures.

**Et restons mobilisés,
suite à la réunion des
10 organisations, voir
page 9, des actions
sont prévus pour le 31
mars.**

Surveillez aussi les ciné-
mas, un nouveau film de
Gilles Perret avec Michel
Etievent « la Sociale » est sur les écrans. [http://
www.lasociale.fr/](http://www.lasociale.fr/)

La sécurité sociale, une question politique. Antoine



SOMMAIRE

- P 1 - Édito et sommaire
- P 2 - Bulletin d'adhésion -
revalorisation salaires TRM
- P 3 - Loi sur le travail - tout bénéf
pour le MEDEF. Cuisine des
patrons -
- P 4 - C.G.T. SNCF et AFPA pour
l'emploi
- P 5 - CPF pour les nuls
- P 6 - Chèque santé
- P 7 - Visite médicale
- P 8 - La précarité = moins de droits
- P 9 - Suite code du travail et actions
- P 10 et 11 - tour des actions
saisonniers
- P 12 - Action du samedi 20 février

**Édition financée par votre
abonnement.
Et n'oubliez pas de régler
vos cotisations**

Bulletin mensuel n°120 - Février 2016

Directeur de la publication :
Antoine FATIGA

Numéro de Commission Paritaire des
Publications et Agences de Presse :
0720 S 07424

Numéro I.S.S.N. : 1774-4644
Imprimé par nos soins
Prix : 1€

Votre adresse nous intéresse :

Chaque mois, vous recevez ce journal à domicile à votre adresse
personnelle.

Rien de plus « pénible » que d'avoir **des retours de courriers avec
la mention « NPAI » ou « boîte non identifiable » de la poste.**
Alors, indiquez nous, à l'adresse du syndicat ci-dessous, tout
changement d'adresse domiciliaire.

SYNDICAT GENERAL des TRANSPORTS des REMONTEES MECANIQUES et SERVICES des PISTES
C.G.T. - 371 Chemin de la Rotonde - 73000 CHAMBERY
tél. : 04 79 60 91 70 - Fax : 04 79 60 91 63

Revalorisation des salaires et frais de déplacements dans le transport routier de marchandises et activités auxiliaires du transport

Le 3 novembre 2015 un accord salarial a été signé par l'ensemble des syndicats d'employeurs, avec les syndicats de salariés du transport, hormis la CGT pour qui cet accord ne peut être satisfaisant puisqu'il ne revalorise nos salaires que de 2,15% alors que la demande initiale était de 5% puisque cela fait plus de 3 ans que nous n'avons été augmentés.

Cet accord est effectif dans l'ensemble des entreprises de transports depuis le 1^{er} Janvier 2016.

Concernant les frais de déplacement, là ça se corse. Un accord a été signé le 7 janvier 2016, revalorisant les frais de déplacements de 2%. La CGT, sous la pression de ses syndicats, n'a pas signé cet accord portant le repas à 13€32 alors que la majorité des restaurants routiers ou ouvrier sont à 14€ depuis longtemps.

Mais TLF, syndicat d'employeurs représentant les plus gros groupes français du transport, n'a pas non plus signé cet accord. Ce qui fait que cet accord n'est pas opposable aux entreprises adhérentes à ce syndicat. Pour que les salariés de ces entreprises, puissent bénéficier de la revalorisation des frais, il faudra attendre l'extension de l'accord, ce qui peut prendre plusieurs mois.

Il est assez cocasse de voir que les petits transporteurs (étant les plus nombreux à adhérer aux syndicats signataires de cet accord) vont revaloriser les frais de leurs salariés, alors que les plus gros (majoritaire à adhérer à TLF), ceux qui margent le mieux, eux ne revaloriseront pas les frais de déplacements de leurs salariés.

Difficulté supplémentaire : comment savoir où est adhérente notre entreprise ?

Soit l'employeur ne s'en cache pas et là on est au courant, soit il ne le dit pas et là pas de solution. Donc j'espère que tu travailles dans une entreprise vertueuse qui revalorisera tes frais de déplacements.

Pour en savoir plus et recevoir les grilles de salaires et celle des frais de déplacements, un seul numéro : Jean-Christophe : 06.17.96.57.63

Bulletin d'adhésion à remplir et à nous renvoyer complété avec les précisions suivantes : pour les cheminots mettre seulement la qualification et la position, pour les remontées mécaniques la cotisation forfaitaire est de 12,50 € par mois de présence dans l'entreprise, pour les autres mettre le montant du salaire mensuel. Rappel : le prix du journal est en plus de la cotis.



**Syndicat C.G.T. des Transports, des Remontées Mécaniques
et Services des Pistes des Alpes du Nord**
371 Chemin de la Rotonde – 73000 CHAMBERY

Bulletin d'adhésion

NOM - Prénom :

Adresse Personnelle :

Tél. Mobile : Tél. Domicile :

Adresse mail :

Lieu de travail et entreprise.....Tél. Travail

Qualification/position ou catégorie d'emploi :

Montant du salaire
mensuel net

Joindre un R.I.B. pour le prélèvement automatique à compter du deuxième mois de cotisations dont le montant sera égal à environ 1% du salaire mensuel net

Cette fiche est à remplir et à nous renvoyer très rapidement à l'adresse ci-dessus accompagnée du règlement de 12 euros correspondant à la première cotisation forfaitaire

Communiqué de la CGT. 19 février 2016

Projet de loi sur le travail : Tout bénéf pour le Medef !

Le gouvernement vient de rendre public l'avant-projet de loi visant à « instituer de nouvelles libertés et protections pour les entreprises et les actifs ». **Ce texte offre en effet une liberté totale au patronat, mais constituerait s'il était adopté un recul historique des droits pour les salariés.**



53 articles, 7 titres, 131 pages où tout y passe, où tout est cassé : **à la protection des salariés c'est désormais la prise en compte des intérêts financiers du patronat et des actionnaires qui sera privilégié**

- Les « 35 heures » seront rendues obsolètes : non seulement les heures supplémentaires ne seront pratiquement plus payées, mais le temps de travail pourra aussi être modulé sans aucune contrepartie salariale !
- La primauté sera donnée à l'accord d'entreprise permettant la remise en cause des garanties fixées par la loi et les conventions collectives de branche;
- La mise en œuvre du « référendum – chantage » d'entreprise pour faire accepter des accords minoritaires régressifs, en lieu et place de la consultation des salariés à partir de leurs revendications et de leurs exigences ;
- Le plafonnement des indemnités prud'homales dues en cas de licenciement abusif à des niveaux particulièrement bas, au détriment du principe de la réparation intégrale du préjudice et instaurant ainsi une « autorisation de licencier sans motif » ;
- L'élargissement de la définition du licenciement économique facilitant la rupture du contrat même si l'entreprise ou le groupe ne connaît pas de difficultés économiques sérieuses ou déguise des baisses d'activité ;
- L'élargissement des forfaits-jours décidés unilatéralement par l'employeur ;
- La modification forcée du contrat de travail en cas d'accord d'entreprise portant sur l'emploi ;



Pas étonnant que le Medef applaudisse des deux mains ! La ministre du Travail, au diapason du gouvernement brandit désormais la possibilité d'un recours au 49.3 soit une adoption par le Parlement, sans vote. Beau pied-de-nez à la démocratie alors qu'elle prétend vouloir favoriser et fluidifier le « dialogue social » !

La future réforme du droit du travail instaure de fait la course au moins disant social pour les entreprises et un salariat low cost. Elle est sous-tendue par l'idée que les protections sociales accordées aux salariés seraient la cause du chômage ! **Depuis quand la déréglementation favorise-t-elle l'emploi ?**

Pour la CGT, Il est tout au contraire nécessaire de fortifier le code du travail pour lutter contre l'explosion de la précarité et la dégradation de la vie au travail. Pour cela, nous proposons la prise en compte de droits nouveaux pour répondre aux défis du XXIème siècle et non le retour dans le passé.

Les dizaines de milliards de cadeaux fiscaux et d'exonération donnés au patronat depuis des années n'ont créé aucun emploi.

Nous réaffirmons avec force que l'augmentation des salaires et la RTT à 32 heures sont des solutions pour retrouver la croissance.

Il y a besoin d'une réaction forte et unitaire du monde du travail, salariés, précaires, privés d'emplois. La CGT s'engage à travailler à cela de manière urgente !

Coût du Capital : Une notion difficile, peu familière et bien masquée

Rôle du Travail et du Capital dans l'activité des entreprises, pour assurer une production de biens ou de services, deux facteurs sont indispensables, le travail et le capital. Ce dernier représente l'argent nécessaire pour financer les machines, le stock et pour disposer d'avance de trésorerie sur les comptes en banque.

Le travail, comme le capital doivent être rémunérés, ce qui constitue aussi un coût pour l'entreprise. **Présentation détaillée : sur le site www.cuisinedespatrons.com**

La C.G.T. cheminots a créé un bureau d'embauches.

La direction SNCF n'arrête pas de déclarer que personne ne veut venir travailler à la SNCF... Qu'elle ne trouve pas de salariés, etc.

La CGT qui mène la campagne du vrai Service Public à Statut a mis en place le lundi 1^{er} février devant la gare SNCF de Chambéry et devant Pôle emploi, un bureau d'embauches. Il faut savoir que le nombre d'emplois nécessaires dans les différents services pour tenir les postes est évalué à plus de 150 sur la région de Chambéry (Ain, Haute-Savoie, Savoie, Isère). Par cette démarche, la C.G.T. a décidé de ne rien lâcher sur le volume d'emplois nécessaire pour un vrai service public.

Dans cette action, nous avons été rejoints par les camarades de la C.G.T. de l'AFPA qui en ont profité pour discuter formation et faire remplir un questionnaire. La C.G.T. AFPA lutte avec les chômeurs : se former à un métier pour (re)trouver un emploi. Paradoxalement, l'Association Nationale pour la Formation Professionnelle des Adultes (AFPA), qui depuis 70 ans forme notamment des salariés, privés d'emploi, dispose de milliers de places non occupées dans des secteurs où des emplois sont non pourvus (bâtiment, industrie, tertiaire) !
Vive la complémentarité des luttes.

Voici la démarche proposée : Toi, jeune diplômé(e) avec au minimum CAP, dans le domaine de l'électrotechnique, l'électronique, des travaux publics, du gros œuvre, du travail des métaux, dans l'automatisme et l'informatique.

La SNCF RECRUTE

Des opérateurs : Voies - Caténaires - Signalisations électriques - Signalisations mécaniques - Agents de manœuvre - Techniciens supérieurs - Conducteurs de trains - Contrôleurs.

pour postuler : inscris toi sur www.emploi.sncf.com et pour nous permettre un suivi de ton dossier envoie ton CV et ta lettre de motivation manuscrite au syndicat par mail : cgt.chem.chy@gmail.com ou par courrier : Syndicat CGT des Cheminots Au 371 Chemin de la Rotonde 73000 Chambéry.

A ce jour, nous avons reçu plus d'une centaine de demandes, nous sommes en train de relancer les établissements concernés. Si par hasard, cela vous intéresse, postulez. Qui sait ??



LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION CPF POUR LES NULS

Comment créer son compte ?

Allez sur le site www.moncompteformation.gouv.fr

Rentrez dans la rubrique « titulaire » et accédez à « mon espace sécurisé »

Indiquez votre numéro de Sécurité Social + le numéro APE de l'AFPA 8559A

Pour vous accompagner, le site propose en tutoriel vidéo « comment s'inscrire sur le site ? »

Comment créditer son compte en heures de formation ?

Transférez le nombre d'heures acquises sur le DIF en 2014 soit maximum : 120H

Depuis janvier 2015 nous capitalisons des heures CPF :

Pour les temps plein : 24 heures par an de 2015 à 2019 (5 ans) et 12 heures par an de 2020 à 2023 (3 ans) - pour atteindre le maximum de 150 heures

Pour les temps partiels : les droits à la formation sont calculés à due proportion du temps de travail

Les heures acquises pour 2015 seront créditées automatiquement par la caisse des dépôts et de consignations en mars 2016

Attention les journées de maladie sont déductibles proportionnellement à l'absence

Par contre les maladies professionnelles, les accidents du travail, les congés parentaux, les congés maternité et paternité comptent

Un bilan est réalisé tous les 6 ans pour vérifier qu'il a eu au moins deux des obligations ci-dessous respectées :

Une action de qualification

Une progression salariale ou professionnelle

Des éléments de certifications acquis par formation ou VAE

Quelles formations sont accessibles ?

Les formations qualifiantes (bloc de compétences) et certifiantes (titres ou diplômes) inscrites au RNCP Registre National des Compétences Professionnelles

Les formations permettant de faire reconnaître une VAE Validation des Acquis de l'Expérience (expériences professionnelles, associatives ou bénévoles)

Les CQP Certificats de Qualifiante Professionnelle proposées par les branches professionnelles

Les formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire : Concernent toutes les habilitations et normes permettant d'avoir accès à un autre emploi que le sien (ex : CACES, secourisme, langue des signes)

Comment utiliser son CPF ?

Il ne peut être actionné que par le titulaire/salarié en respectant son VOLONTARIAT

Il peut être utilisé hors temps de travail sans l'accord de l'employeur

Il peut être actionné en tout ou partie sur le temps de travail et il faut alors l'accord de l'employeur sur le contenu et son organisation. Il faut déposer une demande de formation auprès de l'employeur

Il a un mois pour répondre, passé ce délai sans réponse cela vaut acceptation

5) Quels droits pendant la formation ?

La rémunération est maintenue pendant la formation, et le salarié bénéficie du régime de sécurité sociale en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles

Les frais de formation sont pris en charges soit par l'employeur s'il y a un accord d'entreprise, soit par l'organisme collecteur paritaire auquel l'AFPA verse les 0.2% de la Masse salariale.

Merci à Mylène de l'AFPA.

Mutuelle d'entreprise : calculer le montant des chèques santé des salariés

Entrés en vigueur depuis le 1er janvier 2016, les « chèques santé » visent à substituer l'affiliation de certains salariés à la complémentaire santé obligatoire de leur employeur par le versement mensuel d'une somme d'argent.

Prévu par le nouvel article L.911-7-1 du code de la sécurité sociale, le montant du versement à la charge de l'employeur est fonction de la contribution qu'il acquitte pour les salariés affiliés à la complémentaire santé de l'entreprise, de la durée du contrat et de la durée de travail.

Le décret du 30 décembre 2015, publié le 31 décembre, et entré en vigueur depuis le 1er janvier 2016, fixe très précisément les modalités de calcul du chèque santé versé à chaque salarié éligible (rappelons-le, il ne s'agit pas de tous les salariés dispensés d'adhérer à la complémentaire santé collective et obligatoire).

Le calcul doit être effectué salarié par salarié.

En application de l'article D.911-8 du code de la sécurité sociale, il s'effectue de la manière suivante :

Montant mensuel du chèque santé = Contribution patronale (1) x (durée de travail mensuelle du salarié (2) / durée légale de travail mensuelle (3)) x coefficient (4)

(1) La contribution patronale s'entend de la part du financement de la complémentaire santé à la charge mensuellement de l'employeur pour les salariés appartenant à la même catégorie que le salarié bénéficiaire du chèque santé et étant affiliés au régime collectif et obligatoire de l'entreprise.

Ex : le coût global mensuel de la complémentaire santé d'un salarié affilié au régime de l'entreprise s'élève à 40 €, partagé pour moitié entre l'employeur et le salarié. La contribution patronale retenue pour le calcul du chèque santé est alors de 20 €.

Si une partie du financement patronale dépend du salaire du salarié, cette partie variable n'est pas prise en compte pour le calcul du montant du chèque santé.

En tout état de cause, la « contribution patronale » retenue dans la formule de calcul ne doit pas être inférieure à 15 €. Si elle l'est, le montant doit être réévalué à la hausse et fixé à 15 €.

Ex : le coût global mensuel de la complémentaire santé s'élève à 25 €, partagé pour moitié entre l'employeur et le salarié. La contribution patronale est donc de 12,50 €. Etant inférieure à 15 €, la base prise en compte pour le calcul du montant du chèque santé des salariés éligibles sera fixée à 15 €.

A l'identique, le montant est fixé à 15 € si le montant de la contribution patronale acquittée au titre du financement de la complémentaire santé n'est pas défini (situation très rare en pratique).

(2) La durée de travail mensuelle du salarié s'entend de la durée du travail contractuellement définie. Les éventuelles heures supplémentaires (salarié en CDD) ou complémentaires (salariés à temps partiel) ne sont pas intégrées dans le calcul.

(3) La durée légale de travail mensuelle est celle définie pour les salariés mensualisés. Elle est donc fixée à 151,67 heures.

En tout état de cause, le rapport entre la durée du travail mensuelle du salarié et la durée légale de travail ne peut pas être supérieur à 1.

(4) Enfin, le coefficient dépend de la nature du contrat de travail. Si le contrat est à durée indéterminée, le coefficient est de 105%. Si le contrat est à durée déterminée, ou qu'il s'agit d'un contrat de mission, le coefficient est de 125%.

Exemple de calcul d'un chèque santé :

Salarié en CDI travaillant 5 heures par semaine. Le coût global de la complémentaire santé obligatoire au sein de l'entreprise est de 45 euros par mois.

Chèque santé mensuel = $22,5 \times (21,65 / 151,67) \times 1,05 = 3,37$ euros

Pour en savoir plus, n'hésitez pas à contacter à la Mutuelle Entrain, section Alpes : Martine MAS. 13, Avenue Aristide Briand | 38600 FONTAINE - Tél. : 04 76 53 51 60 mail : m.mas@mtra.fr et site internet : www.mutuelle-entrain.fr .

Paru dans Liaisons Sociales Quotidien: N° 17003 du 22/01/2016

Défaut de visite médicale d'embauche : l'employeur s'expose à des poursuites pénales

Dans un arrêt du 12 janvier 2016, en tout point conforme à la jurisprudence de la chambre sociale de la Cour de cassation, la chambre criminelle retient la responsabilité pénale d'un employeur qui, bien qu'ayant averti le médecin du travail de la nécessité de convoquer le nouvel embauché, ne s'est pas assuré que la visite médicale d'embauche avait bien eu lieu avant la fin de l'essai.

Tout salarié doit être reçu par le médecin du travail avant l'embauche ou, au plus tard, avant l'expiration de sa période d'essai (C. trav., art. R. 4624-10).

L'employeur doit veiller à ce que cet examen soit effectivement mené. En effet, outre le fait que le salarié est en droit de réclamer une indemnisation devant le juge prud'homal (v. Cass. soc., 15 janvier 2014, n° 12-24.701, reconnaissant que l'absence de visite d'embauche cause « nécessairement » un préjudice au salarié), l'employeur peut être poursuivi sur le plan pénal, le défaut de visite médicale d'embauche étant sanctionné par une contravention de la 5e classe (prononcée autant de fois qu'il y a de salariés concernés).

Dans un arrêt du 12 janvier 2016, la chambre criminelle de la Cour de cassation fait preuve de la même fermeté que la chambre sociale : l'employeur ne peut pas se contenter, via la déclaration préalable à l'embauche, de demander au service de santé au travail de programmer la visite d'embauche, il doit s'assurer de l'effectivité de celle-ci, sans quoi sa responsabilité pénale est engagée.

Visite demandée dans le cadre de la déclaration d'embauche

L'affaire concerne une entreprise de marketing téléphonique, de distribution de prospectus et d'accueil de visiteurs pour le compte clients, employant des salariés pour des contrats de courte durée. En mai 2011, à la suite d'une visite de contrôle, l'inspection du travail a dressé un procès-verbal constatant que 294 salariés ayant travaillé au cours du mois précédent n'avaient fait l'objet d'aucune visite d'embauche. La société et ses deux cogérants ont été cités devant le tribunal de police du chef d'embauche de salariés sans visite médicale préalable.

Pour échapper à une condamnation, deux arguments principaux ont été soulevés :

- l'employeur avait accompli toutes les diligences nécessaires pour respecter les dispositions relatives à la visite d'embauche : l'enregistrement de la déclaration unique d'embauche (déclaration préalable à l'embauche depuis 2011) auprès de l'Urssaf entraîne automatiquement transmission par cette dernière d'un avis au médecin du travail, qui doit alors convoquer le nouvel embauché (C. trav., art. R. 1221-2) ;
- il était matériellement impossible de réaliser la visite avant la fin de la période d'essai : compte tenu de la durée des contrats, ces derniers avaient déjà pris fin lorsque le service de santé au travail était en mesure de convoquer les intéressés.

Aucun des arguments n'a été retenu par le tribunal puis par la cour d'appel de Paris, laquelle a condamné la société à 294 amendes de 100 € avec sursis, et les cogérants à 294 amendes de 50 € avec sursis, sur le fondement de l'article R. 4745-3 du Code du travail qui sanctionne par l'amende prévue pour les contraventions de 5e classe le fait de méconnaître les dispositions relatives à l'action du médecin du travail.

Cause exonératoire insuffisante.

La chambre criminelle de la Cour de cassation a confirmé le verdict le 12 janvier 2016. Pour celle-ci, « l'envoi à l'Urssaf de la déclaration unique d'embauche, comprenant une demande d'examen médical d'embauche, ne dispense pas l'employeur d'assurer l'effectivité de cet examen ». En 2013, la chambre sociale avait déjà confirmé le droit à indemnisation du salarié, alors même que l'employeur avait soulevé l'argument tiré de la déclaration préalable à l'embauche. La chambre sociale avait, en effet, réaffirmé la nécessité pour l'employeur de s'assurer que la demande formée auprès du service de santé au travail a été suivie d'effet et que la visite a bien eu lieu avant la fin de l'essai (Cass. soc., 18 décembre 2013, n° 12-15.454, v. l'actualité n° 16502 du 7 janvier 2014).

Quant à l'impossibilité matérielle de faire réaliser cette visite compte tenu de la brièveté de la période d'essai, la chambre criminelle a également refusé d'y voir une cause d'exonération. Les exceptions à l'obligation de la visite médicale d'embauche sont, en effet, strictement énumérées (par exemple, le cas des salariés saisonniers embauchés pour moins de 45 jours, visé à l'article D. 4625-22 du Code du travail) et l'entreprise ne pouvait se réclamer d'aucune d'entre elles, d'après l'arrêt. Là encore, cette position est à rapprocher de celle de la chambre sociale qui impose à l'employeur d'assurer l'effectivité de la visite d'embauche, y compris pour un CDD de quelques jours (Cass. soc., 11 juillet 2012, n° 11-11.709, v. le dossier jurisprudence thème -Santé- n° 87/2013 du 7 mai 2013).

Si la tolérance ou la défaillance du service de santé au travail ne permet donc pas à l'employeur d'échapper à une condamnation pénale ou à une demande de dommages-intérêts, il faut toutefois rappeler que l'employeur peut ensuite se retourner contre celui-ci pour obtenir réparation du préjudice causé par ses dysfonctionnements dans le suivi des salariés (Cass. 1re civ., 19 décembre 2013, n° 12-25.056, v. l'actualité n° 16508 du 15 janvier 2014).

Paru dans Liaisons Sociales Quotidien: N° 16984 du 24/12/2015

Les salariés craignant pour leur emploi tendent à moins faire valoir leurs droits

La hausse du chômage a provoqué, entre 2005 et 2013, un accroissement du sentiment d'insécurité pour les personnes en emploi que ce soit dans le secteur privé ou public, constate la Dares dans une étude mise en ligne le 18 décembre. Autre tendance : ces personnes craignant pour leur emploi tendent à moins faire valoir leurs droits (congés, consignes de sécurité, etc.).

La dégradation de la situation économique augmente le chômage mais accroît également l'insécurité ressentie par les personnes en emploi, constate une étude de la Dares publiée le 18 décembre. Parmi les personnes ayant un emploi, la proportion de celles craignant de le perdre durant l'année à venir a beaucoup augmenté entre 2005 et 2013, passant de 17 à 25 %. Et ces personnes tendent à faire valoir moins pleinement leurs droits. Elles sont ainsi plus nombreuses à venir travailler même quand elles sont malades, à dépasser les horaires normaux sans compensation ou à ne pas prendre tous leurs congés.

Une insécurité juridique propice au « surprésentisme »...

Ainsi, en 2013, 32,2 % des salariés du privé en emploi « stable insécurisé » (c'est-à-dire les personnes en emploi stable déclarant craindre de perdre leur emploi dans l'année à venir) signalent avoir perdu leurs congés, contre 19,4 % des salariés en emploi « stable sécurisé » (c'est-à-dire ceux ne déclarant pas craindre de perdre leur emploi dans l'année à venir). Les écarts sont encore plus importants dans la Fonction publique : 40,5 % contre 24 %.

Dans le secteur privé comme dans la Fonction publique, les personnes en emploi « stable insécurisé » sont aussi plus nombreuses à déclarer effectuer des heures supplémentaires sans compensation en salaire ni en repos. Ce comportement est encore plus fréquent parmi les cadres : 38 % des cadres du privé « stables insécurisés » sont concernés, contre 34 % de ceux « stables sécurisés ». Les écarts sont, là encore, plus importants dans la Fonction publique : 47 %, contre 36 %.

... aux accidents de travail...

Les salariés « stables insécurisés » signalent plus souvent des lacunes dans leur protection contre les risques professionnels. Ainsi, ils sont près de 13 % à juger qu'ils manquent d'équipements de sécurité individuels (EPI), contre 7 % des salariés en emploi « sécurisé », que ce soit dans le secteur privé ou public. Ils manquent également plus souvent de consignes de sécurité.

Ainsi, 55 % des salariés « stables insécurisés » du privé sont dans ce cas et 56,4 % des fonctionnaires « stables insécurisés ». Quand ils ont des consignes, 10,4 % des salariés du secteur privé et 10,7 % des fonctionnaires « stables insécurisés » déclarent ne pas pouvoir complètement les appliquer, bien que, selon eux, l'employeur le sache. Ce déficit dans l'application des règles de prévention contribue sans doute à augmenter le risque d'accident, estime la Dares. Ainsi, les salariés « stables insécurisés » (11,6 %) signalent plus souvent que les autres salariés avoir connu un accident du travail au cours des 12 derniers mois (7,9 %).

... et à une expression individuelle plus difficile

Les salariés « stables insécurisés » vivent plus fréquemment des situations de conflits latents avec leurs supérieurs concernant la conception de la qualité du travail, sans pouvoir exprimer leurs désaccords. Ainsi, ils sont 15,7 % dans le secteur privé et 18,5 % dans la Fonction publique à dire « avoir toujours ou souvent des désaccords avec leur supérieur hiérarchique sur la façon de bien faire leur travail » mais « ne pas pouvoir en discuter ». Cette situation touche seulement 7,9 % des salariés du secteur privé et 9,9 % des agents de la Fonction publique en emploi sécurisé. De même, devoir « éviter de donner son avis » et être amené à « faire des choses que l'on désapprouve » sont des situations plus fréquentes parmi les salariés « stables insécurisés ». En revanche, ils abordent collectivement les questions d'organisation du travail tout aussi fréquemment que les salariés en emploi sécurisé.

DARES, Analyses n° 092, décembre 2015

Alors à qui profite la précarité??? C'est pour cela que nous luttons contre.

Extrait de l'analyse détaillée des 61 mesures du rapport Badinter par Gérard filoche**Adapter l'homme au travail... à la place d'adapter le travail à l'homme.**

Le rapport remis le 26 janvier par la commission Badinter signe la condamnation à mort du code du travail construit depuis un siècle.

Gattaz venait de dire que « Le code du travail était l'ennemi n°1 des patrons ». C'est fait il est exécuté.

On caractérisera le rapport comme une tentative pour en finir avec un « code du travail » spécifique et le remplacer par un mixte avec le code civil, où les contrats commerciaux et les statuts d'indépendants sont mis sur le même plan que l'ex contrat de travail. La « personne » remplace le salarié. Le salarié est traité comme l'indépendant. Uber peut s'y retrouver, Attali et Macron sont passés par là.

La notion de subordination est disparue, remplacée par une « soumission librement consentie ». Le patron est le seul agent actif de droit quasi divin mais, comme il se doit chez les libéraux, hypocritement masqué. Et les contreparties à la subordination sont noyées dans un salmigondis d'improvisations d'inspiration libérales. Les deux parties inégales au contrat de travail sont remplacées par deux parties cocontractantes mises artificiellement à égalité.

La hiérarchie des préoccupations commence aussi par la « personne », les libertés individuelles, pas par la santé, l'hygiène ni la sécurité ce qui illustre le degré d'extériorité conceptuelle qui préside à l'approche de cette casse d'un siècle de droit du travail. Le code du travail historiquement était construit autour de la réduction légale du temps de travail : la notion de durée légale est supprimée. Entre autres, la mensualisation, la médecine du travail, les prud'hommes, l'indépendance de l'inspection du travail, les institutions représentatives du personnel, sont supprimés. Il n'y a même plus d'âge 'plancher' pour le travail des enfants.

Pour cela, une riposte d'envergure s'impose. Une journée d'action est en prévision pour le 31 mars. Pour avoir l'analyse détaillée, envoyez moi un courrier électronique. antoine.fatiga@wanadoo.fr .

Le droit collectif n'est pas l'ennemi de l'emploi**Communiqué commun CFDT, CFE-CGC, CGT, FSU, UNION SYNDICALE SOLIDAIRES, UNSA, UNEF, UNL, FIDL**

Les organisations syndicales de salariés et de jeunesse signataires se sont réunies ce jour pour faire le point sur la situation sociale et économique notamment après la publication du projet de loi dit El Khomri, concernant la modification du Code du travail. Ensemble et à des degrés divers, elles constatent que ce projet, élaboré sans réelle concertation, va profondément changer la législation du travail et comporte des risques pour les salarié-e-s et les jeunes qui aspirent à accéder à un emploi.

Les organisations signataires ne sont pas satisfaites de ce projet et demandent le retrait de la barémisation des indemnités prudhommales dues en cas de licenciement abusif et des mesures qui accroissent le pouvoir unilatéral des employeurs.

Elles conviennent de travailler ensemble sur la construction de droits nouveaux, et sur les autres articles du projet, notamment, sur les licenciements économiques, le forfait jours, l'organisation du travail et la santé au travail, l'apprentissage, ...

Les organisations signataires, conscientes des enjeux et des responsabilités du mouvement syndical sont porteuses de propositions et sont disponibles pour engager le dialogue permettant le développement de l'emploi, la lutte contre la précarité et la sécurisation des droits des salarié-e-s.

Les organisations signataires se retrouveront le 3 mars prochain afin d'approfondir leurs analyses. Montreuil, le 23 février 2016

Une saison en actions. Après un début difficile causé par le manque de neige, cela s'est poursuivi par une intensité d'actions pas vues depuis longtemps, cela fait plaisir.

Au-delà des nombreux appels de saisonniers, dénonçant leurs conditions de travail, d'emploi ou de logement, il y a eu beaucoup d'actions collectives à l'initiative des délégués C.G.T. En voici quelques-unes auxquelles, j'ai participé.

A noter qu'en règle générale et c'est une pratique que je développe et soutiens, dans les entreprises, avant de faire grève, les délégués font le tour de tous les postes de travail et font signer les salariés sur une feuille pour signifier leur accord sur le cahier revendicatif. Et donc au vu du nombre de signatures, vous savez tout de suite si vous avez le rapport de force ou pas.

A Val-Thorens (73) : un préavis de grève a été déposé. Une majorité de signatures recueillies et le compromis a été trouvé avant la grève. L'employeur proposait une augmentation de 0,4%. Ils ont obtenu : une augmentation de 0,8% et un abondement pour la participation de 500 €uros et diverses augmentations de primes.

Aux Sept Laux (38), idem, un préavis a été déposé mais la mobilisation plus faible. Malgré cela, pas de grève, les pisteurs ont obtenu une revalorisation de leurs salaire et primes.

A Albiez-Montrond (73), c'est l'avenir de la station qui est en jeu et l'urgence de mettre fin au management agressif du directeur. Diverses réunions, en ma présence, ont eu lieu, soit avec les salariés ou la direction ou avec le maire. Une pétition est en cours de signature. Grâce à un travail sans relâche des délégués soutenus par la population, la mobilisation se met en place. Un préavis de grève n'est pas à exclure, des réunions doivent encore avoir lieu.

A Aussois (73), même scénario qu'à Albiez. Vendredi soir 26 février, soit après le tirage du journal, aura lieu une réunion avec tous les salariés de la station à laquelle je participerai.

Une pétition est en cours, un préavis de grève est envisageable. A souligner : des actions juridiques en lien avec l'Union Locale de St Jean de Maurienne, vont aussi avoir lieu.

A noter, que ces deux stations fonctionnaient bien et qu'il a suffi d'un changement de municipalité et de la mise en place de directeurs incapables de gérer pour que cela se grippe. Le même constat est fait, il faut ensuite un sacré rapport de force pour y remettre daplomb.

A Val d'Isère (73) au service des pistes, un préavis a été déposé pour le 1er mars. Cela fait quelques saisons que la grogne monte. Il faut féliciter le travail des délégués qui ont su patiemment convaincre et faire signer la majorité des pisteurs.

Une réunion à laquelle j'ai participé a eu lieu ce mardi 23 février où le cahier revendicatif a été adopté :

- Une augmentation de 150 €uros net pour tous les salaires, pour que le plus bas salaire soit amené au niveau du SMIC.
- Une augmentation de 12 % pour tous les salaires, pour se rapprocher des revenus de la profession.
- Une augmentation annuelle de 2 % minimum
- Aucune négociation sur un éventuel nouveau règlement intérieur
- Le respect des textes législatifs et de la convention collective de notre profession.

Suite dans le prochain journal....

Aux Deux Alpes (38), la situation était plus compliquée du fait de la présence de FO qui a tout fait pour privilégier une catégorie et mettre des bâtons dans les roues, plutôt les skis...

Cela a débuté par un long travail de persuasion réalisé par les délégués C.G.T. Gilles, Yvan, etc. Ensuite, il y a eu dépôt d'un préavis de grève pour le mercredi 17 février. FO a déposé le sien, ensuite pour le mardi 16 février... sur uniquement des revendications pisteurs.

Grâce à la pression des salariés et des délégués, il y a eu ralliement sur le préavis de grève de la C.G.T. du 17. D'ailleurs à l'assemblée générale du personnel du mardi 16, il avait été acté qu'à partir du moment où la

(Suite page 11)

(Suite de la page 10)

grève commençait, cela ne pouvait plus se cantonner aux revendications posées et déjà en partie accordées. Ensuite, il avait aussi été acté que les décisions seraient prises par le personnel, ce qui me semble une excellente démocratie.

Le mercredi 17, il y a eu rassemblement devant les bureaux de la direction de plus de 200 salariés très mobilisés. Un tract a été fait en direction des clients pour expliquer la grève et parler de répartition des richesses. Gillou en a même profité pour nous démontrer ses talents de "tagueur" en confectionnant une banderole. Et pour la première fois de l'histoire de la station, une manifestation a eu lieu aux Deux Alpes.



Un grand merci à la gendarmerie, eh oui!!! Grâce à leur présence, ils ont évité des affrontements entre les clients et les salariés.

Il y a eu des négociations et à chaque fois, les délégués sont venus demander l'avis des salariés très présents et comme le délégué FO voulait aller signer, il était à chaque fois mis en minorité. Sauf qu'à la dernière négociation, le délégué FO a demandé à toutes et à tous de retourner au boulot évitant ainsi tout compte-rendu et tout vote qui l'auraient mis en

minorité comme cela s'est passé juste avant cette négociation.

Et Gilles et Yvan se sont retrouvés bien seuls...

FO a été le seul à négocier en direct avec les dirigeants de la CDA et à convenir avec eux du compromis. Pour ma part, je ne l'ai pas fait et



suis persuadé que si la pression avait été maintenue, il y aurait encore eu des avancées pour tous les salariés de l'entreprise et non seulement par une catégorie. FO a fait un autre choix dont acte.

Les salariés ont obtenu :

- 2,7% d'augmentation

pour cette saison et 0,8% pour l'an prochain. A noter que le différentiel est de 11% avec Serre-Chevalier.

- 6 embauches alors qu'ils en réclamaient 12

- diverses primes et augmentation des NR pour les pisteurs.

- et le paiement de la journée de grève..

Bravo à Gilles et Yvan, la grogne est toujours présente, le préavis de grève court toujours, alors qui sait ??

Il y a eu aussi d'autres actions mais la place manque car il faut aussi rajouter **les élections** qui ont eu lieu dans les entreprises, que cela soit à Val d'Isère, aux Ménuires, à Val-Thorens, à Courchevel, à Flaine et à Valloire. A chaque fois, cela a été carton plein pour la C.G.T. Deux mentions, à Flaine où pour la première fois, grâce à la ténacité et au travail fait par Pascal, la C.G.T. a présenté des listes sur l'ensemble du grand massif et à Valloire où la direction a trouvé des "volontaires" pour présenter une liste CFTC.. Heureusement, Leslie et Yannick, veillaient au grain et grâce à leur travail, là aussi carton plein pour la C.G.T. Bravo, en souhaitant que les adhésions suivent.

Nous avons poursuivi aussi nos actions pour que l'amélioration des conditions sociales des saisonniers. A cette fin, j'ai rencontré les vice-présidents du conseil régional Auvergne-Rhône Alpes en charge des ces dossiers : Gilles Chabert, Fabrice Pannekoucke et Emilie Bonnivard.

Et pour terminer ce tour d'horizon, nous attendons toujours les décisions concrètes en faveur des saisonniers..

Et comme rien ne s'obtient sans lutter, vous savez ce qu'il reste à faire.

Antoine.



Samedi 20 février



Ce samedi 20 février, au péage de Ste Hélène, vers Albertville, les habitués sont là dès 10h s'affairant à la mise en place d'un scénario bien huilé, préparé bien en avance



par Antoine.

Déjà en amont, et nous l'en remercions, le responsable du péage d'AREA a ouvert le

portillon d'accès piéton à l'aire de repos. Ensuite, il y a le changement de couleur du péage qui vire au rouge C.G.T. avec ses banderoles et ses drapeaux. Chacun après le café et croissants, la traditionnelle photo et l'habillage de sécurité regagne "son bateau" et commence la distribution des tracts et la discussion avec ceux qui le veulent.

Cette année, il faut le souligner, les touristes sont plus détendus, plus réceptifs et beaucoup plus acquis à notre cause. Ils sont nombreux à nous parler de la casse du code du travail même si la moyenne du prix des voitures qui passent est plutôt dans le haut de gamme. Ceci étant, dans le bateau où j'étais, les trois refus que nous avons essuyé, étaient le fait de trois clio..



Dans les 5 000 tracts que nous avons distribués, nous avons mis l'accent sur le fait que les salariés du tourisme demandent une qualité sociale... La CGT, première organisation syndicale dans la profession, tire le signal d'alarme depuis longtemps sur la situation des salariés du tourisme.

Précarité, logement indécent, heures non payées, pas de jours de repos, mauvaises conditions de travail etc... sont le lot quotidien des saisonniers qui vous permettent de pratiquer un ski de qualité en toute sécurité. C'est difficile de faire de la qualité quand le social n'est pas au rendez-vous. Nous voulons des actes et non des effets d'annonce.

Et aussi sur les indispensables industries en Savoie et donc pour l'avenir et le maintien de la production des sites Carbone Savoie.

Et puis bien sûr, une fois nos 5 000 tracts distribués, nous avons rejoint un excellent moment de partage de spécialités..

Encore merci à AREA car avec sa trousse de secours, il a pu soigner un maladroit qui a confondu son doigt avec le saucisson.. La respiration des gaz d'échappements vous fait faire n'importe quoi !!!



Et encore merci aux présents, les Ménuires en tête mais aussi Flaine, Courchevel, les Deux Alpes et nos camarades routiers, le fidèle d'Albertville Bernard, notre ami journaliste Bruno et la belle photo sans oublier bien sûr Antoine. Il est vrai que le fait d'avoir décalé d'un samedi à cause de la météo a empêché certains de venir.



Et comme nous nous sommes dits avec les touristes, Arvi, pa!