

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

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

Elections TPE, c'est urgent !!!!

Premières élections syndicales pour les salariés des petites entreprises.

Par le vote CGT, gagnons les mêmes droits pour tous
Nous sommes plus de 4,5 millions de salariés à travailler dans de très petites entreprises (TPE) de moins de 11 salariés (artisanat, commerce, secteur libéral, petites associations, particuliers employeurs, petites industries...)

Nous sommes appelés à voter sur sigle (CGT) et à désigner les représentants syndicaux qui nous représenteront pour défendre nos intérêts, pour porter nos revendications, pour négocier et conquérir de nouveaux droits !

Les résultats contribueront à établir la représentativité syndicale par branche professionnelle et interprofessionnelle.

**Du 28 novembre au 12 décembre :
votez et faisons voter CGT !**

Calendriers 2013 :

Nous en avons toujours en stock, n'hésitez pas, demandez les nous avec votre adresse postale, nous vous les enverrons.

Cotisations syndicales 2013

Depuis Février 2009, les cotisations syndicales n'ont pas augmentées. **Afin de continuer à défendre au mieux les intérêts des salariés, aider les élus et mandatés de notre syndicat à vous représenter, à vous aider, à ce former, nous allons procéder à une augmentation des cotisations à partir du mois de Janvier 2013.**

Nous vous remercions de votre compréhension et de votre soutien. C'est tous unis que nous réussirons à faire évoluer nos salaires et nos conditions de travail.

SOMMAIRE

- P 1 - Édito et sommaire
 - P 2 - Bulletin d'adhésion - CCN
 - P 3 - Suite CCN Rméca - services pistes
 - P 4 - Transports de fonds
 - P 5 à 7 - Transalpine en chiffres
 - P 8 - CCN applicable
 - P 9 - Recours au CDD
 - P10 - Action 14 novembre
 - P 11 - CDA et accords
 - P 12 - FIMM FSS.
- En supplément deux brochures
Elections TPE et MTRA
salariés rméca et piste

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

Bulletin mensuel n°84 novembre 2012

Directeur de la publication :
Antoine FATIGA

Numéro de Commission Paritaire des
Publications et Agences de Presse :
0715 S 07424

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

Compte rendu de la 137^{ème} réunion de la Commission Mixte Paritaire de la Convention Collective Nationale des Téléphériques et engins de remontées mécaniques tenue à Lyon, le 20 novembre 2012.

La Délégation CGT était composée de : Patrick SOURD (Les Ménuires) - Pascal Charnaux (Flaine) - Gilles Dodos (Les Deux Alpes) – Pierre Scholl (S3V Mottaret) et Antoine Fatiga.

En présence de DSF – FO – CFDT – CFTC - CGC, sous la présidence de J.P. BERTHET – Directeur régional du travail et des transports assisté par J.P. BOUCHARD.

On peut commencer, M. REMY pour DSF (ex SNTF, allez les gars on révise un peu) évoque en préambule le problème du calendrier des vacances à venir. Antoine pour la CGT, soutient et revient aussi sur les facilités accordées aux comités d'entreprises pour faire venir à la neige des populations sans grands moyens financiers.

Le premier point de l'ordre du jour arrive dans la foulée, DSF se propose de nous ouvrir aux joies du

CDII. Késaco ? Contrat à Durée Indéterminé Intermittent, ça veut dire que tu es saisonnier en contrat à durée indéterminée, c'est mieux que la reconduction, tu es toujours sous contrat. Un peu ce qu'on appelait naguère "temps de travail annualisé". il semble, selon DSF, que l'affaire présente un intérêt pour certaines petites entreprises implantées en basse altitude, et qu'il faut un accord de branche pour qu'elles puissent mettre en place un tel système. Soit. Soit donc 600 heures de travail garanties pour les heureux élus, l'équivalent d'une saison d'hiver à peu près. Et après la saison ? Ben, rien. Aucun droit, aucune indemnisation possible, car le CDII est bien un CDI. Les représentants des salariés ne voient pas bien où est le progrès dans cette histoire. M. BERTHET enchaîne rapidement, constatant qu'il faut améliorer fortement cette proposition. On remettra la question à un futur ordre du jour.

La grande question de la **pénibilité** est le prochain sujet. Cette patate chaude nous a été léguée par le précédent gouvernement, émanation directe de la sinistre loi sur le changement de l'âge de départ à la re-

traite. Destinée à l'origine à permettre à certains de partir malgré tout à l'âge de 60 ans, cette espèce de fourre-tout qui n'attrape rien a fait l'objet d'une négociation longue et ... pénible en commission paritaire. Les employeurs n'étaient pas chauds naturellement, mais puisque la loi nous l'impose il nous fallait bien pondre un texte. On a donc négocié à reculons, et la commission accouche à présent d'un texte à minima qui laisse de côté des aspects importants de la question, comme la reconnaissance des séquelles d'accidents du travail, l'exposition fréquente aux risques de certaines situations de travail, le travail en haute altitude qui n'est pas sans incidence sur la santé des salariés, de même que les cumuls de dénivelée que subissent les cabiniers par exemple. On pinaille sur la relecture de la dernière mouture de ce dispensable opus, on corrige quelques virgules et on s'essouffle sur la grave question du Document Unique, faut-il ou non afficher le document en question dans les locaux du personnel ? La loi par ailleurs, prévoit des dispositions à partir de 17 ans de travail en situation de pénibilité. Ne peut-on
(Suite page 3)

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 11 euros 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 cotisation



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

(Suite de la page 2)

abaisser ce seuil à 15 ans ? Ouh là là non, répond DSF. Bon, mais alors il faut considérer comment on compte les périodes d'exposition : si une saison dure 4 mois, il faut 3 saisons pour faire une année. 17X3, il faudra donc avoir trimé 51 saisons pour voir son cas digne de considération. Cette grande avancée sociale ne concernera donc parmi les saisonniers que ceux qui ont commencé leur carrière à l'âge de... 9 ans ! Les délégués CGT ne voient pas bien l'intérêt d'approuver un tel texte, signé tout de même par tous les autres syndicats. Au cours du débat, il a été proposé de revoir le taux de participation des employeurs, actuellement de 0,5%, à la caisse de prévoyance. Il faudra prévoir une enveloppe, annonce Jean-Yves REMY. Nous y reviendrons, annonce M. BERTHET, sybillin. Avant de clore le sujet, on aura débattu en longueur sur des points délicats : prenez cette phrase tirée de l'article 16 : "les entreprises choisiront parmi les indicateurs complémentaires les cinq qu'elles jugeront pertinentes". Il faut des heures pour décider si on ne devrait pas écrire "au moins cinq" au lieu de "cinq". Dans la même phrase, il faut un long combat, mené par Antoine, pour faire écrire "les entreprise, EN ACCORD AVEC LES IRP..." On propose d'introduire parmi les critères d'observation, l'absentéisme, ce qui donne lieu à un petit débat littéraire : le mot "absentéisme" est plutôt connoté, il désigne l'attitude de celui qui est trop souvent absent de travail pour des motifs illégitimes. On devrait donc plutôt parler dans ce cas d'"absence".

Permettez-moi cette petite digression à présent : je vous raconte ça avec une pointe d'ironie, mais c'est très sérieux en réalité : ces textes sur lesquels nous peinons tant à nous mettre d'accord sont tout de même ceux sur lesquels on s'appuie pour faire valoir nos droits. Il faut être très vigilants sur le choix des mots et des formules, autant que sur les dispositions qu'ils contiennent. L'ambiguïté et les omissions ne sont pas de mise dans ce contexte, et c'est pour ça que les parties en présence, conscientes de leurs intérêts respectifs, ne lâchent rien, et se montrent sourcilleuses sur la moindre virgule.

Et voici à présent un autre gros morceau : le texte sur **l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes**. Là aussi, ça fait un moment qu'on bataille, même si le sujet s'est avéré plus consensuel finalement. La dernière mouture qui nous est présentée ce jour a intégré des avancées intéressantes, portées principalement par la CGT. Là encore, on aura passé beaucoup de temps sur des questions qui peuvent paraître un peu ésotériques, sur la représentation culturelle de la différenciation entre les sexes par exemple. Dans le même souci de représentation culturelle, on disserte ce matin sur les calendriers de pin-ups affichés aux murs des cabanes à l'arrivée des télésièges. On rigole, mais là encore le sujet n'est pas qu'une plaisanterie. D'accord, mais il nous semble tout de même que d'autres points sont de nature à faire évoluer les choses de façon plus efficace : la présence de toilettes facilement accessibles sur les lieux de travail, que la délégation DSF aimerait bien évacuer (la question, pas les toilettes) au plus vite. On rigole encore, mais on ne devrait pas, comme le rappellent les représentants des salariés. On parle aussi de la présence de crèches utilisables par les salariés : leur implantation géographique et leurs horaires d'ouverture ne sont pas sans conséquences sur les conditions de vie de tout le monde d'ailleurs, pas mal de papas se retrouvent coincés aussi. De même, la question des transports en commun dans les vallées : tout le monde ne réside pas à côté de son lieu de travail, alors si les navettes ne circulent que de 9 heures à 17 heures, il faut trouver une autre solution. C'est pas facile pour les garçons non plus, là encore. Mais ça reste plus pénalisant pour les filles. Enfin, on a avancé, ce n'est pas encore le paradis mais on est dans la bonne direction nous semble-t-il. Le texte sur l'égalité professionnelle sera donc approuvé par l'ensemble des délégations.

On fera ensuite un point d'étape sur la démarche en direction des travailleurs handicapés, on en profitera au passage pour demander une réunion de suivi sur les classifications, c'était convenu mais il semble que DSF ait un peu oublié ce détail.

Point suivant, la possibilité d'octroyer 3 jours de congé aux salariés pour la garde d'un enfant malade (et ça, ça va pas dans le sens d'une plus grande égalité entre hommes et femmes ?). Comme toujours, la délégation DSF bougonne quelques instants avant de nous opposer une fin de non-recevoir. On n'a plus qu'à recommencer... le point sera donc à l'ordre du jour d'une future réunion.

Mais il est 13H30, morts de faim, nous abordons à présent le bouquet final : la négociation salariale. FO rappelle que DSF nous "doit" toujours 0,36% d'augmentation, séquelle d'une vieille promesse patronale. Lesdits patrons ouvrent des yeux ronds, la mémoire leur manque sur ce point précis. M. REMY présente sa vision des choses : compte tenu de l'augmentation du coût de la vie et du "coup de pouce" gouvernemental, il propose 2,3% d'augmentation pour les NR 200 à 220, + 1,5% au-delà.

Les représentants syndicaux à l'unisson réclament 3% pour tous. Ça y est, enfin de l'ambiance ! Interruption de séance, le folklore habituel. Habituel aussi, l'aparté entre Jean-Yves REMY et les têtes de délégation, aparté duquel est exclue, comme toujours, la représentation CGT. Un quart d'heure plus tard, on se jette dans la salle de réunion, bien décidés à en finir. Jean-Yves REMY nous fait les figures de style, tout le monde pleure, c'est très émouvant.

Dernière proposition patronale : + 2,5% au NR 200, +1,9% au NR 220. Et le cadeau Bonux : porter le taux de prévoyance à 0,75%. Tiens, le revoilà ce taux de prévoyance. C'était donc ça. Bon, j'ai pas tout compris mais ce taux de prévoyance étant supporté à parts égales par les employeurs et les salariés, ça nous fait donc un accord à + 2,9%, dixit M. REMY. Ça ne change rien pour nous, **la CGT ne signera pas cet accord au rabais**. Les autres organisations signeront comme un seul homme, comme d'habitude aussi. Fin de cette séance marathon à 14 H30.

Merci à Patrick (06 21 85 71 25) de cette belle prouesse de rapidité et de style pour le compte-rendu.



Fédération Nationale des Syndicats de Transports CGT

FNST-CGT Transports de Fonds & Valeurs



Montreuil, le 16 novembre 2012

COMMUNIQUE DE PRESSE

**LES EMPLOYEURS DU SECTEUR TRANSPORTS DE FONDS ET VALEURS,
DECLARENT LA GUERRE À LA CGT !**

Quel moustique a piqué les Directions Générales de LOOMIS et de PROSEGUR, pour qu'elles souhaitent se débarrasser de trois de nos camarades, Franck LHOMME, délégué syndical national CGT, membre de la Commission Exécutive Fédérale des Transports, et Thierry ETOURNEAU, tout deux de Loomis Aubervilliers, ainsi que de Grégory HOURDOUX de Prosegur Lyon, Représentant de la section syndicale CGT et membre de la Commission Paritaire du Transport de fonds !

Aujourd'hui dans notre profession, le danger pour les salariés ne se trouve pas seulement à l'extérieur des entreprises, mais aussi à l'intérieur, particulièrement pour les syndicalistes CGT qui eux, ne sont pas complaisants et ne pratiquent pas le politiquement correct, contrairement à d'autres, envers leurs employeurs.

Particulièrement quand ceux-ci, lancés dans une course commerciale démesurée, privilégient la rentabilité et le profit au détriment de la réglementation, de la sécurité et du respect des salariés et de leurs représentants..... Alors attention danger ! Il faut craindre les foudres de leur colère ! Pourtant on nous apprend à résister dans notre profession, face à nos agresseurs... C'est étonnant que ces dirigeants d'entreprises ne supportent pas qu'un salarié professionnel, délégué de surcroît, puisse apporter la contradiction et jouer son rôle de contre-pouvoir dans son agence et/ou dans son entreprise... Pourtant, celui-ci peut espérer un minimum de respect, puisque il risque sa vie pour exercer sa profession.

Ces employeurs qui clament haut et fort qu'ils protègent efficacement leurs salariés, ignorent totalement ce qu'est le respect de la démocratie sociale... Sûrs de leur force, seules la soumission... voire la compromission sont recevables... à leurs yeux, le dialogue social unilatéral en somme !

Que ces chantres de la répression... adeptes de la discrimination, cessent une fois pour toutes de nous insulter et de nous mépriser en évoquant "*le dialogue avec les partenaires sociaux*" ! Quel dialogue et quels partenaires ?.... De qui se moque-t-on ?

Thierry arrive à l'échéance de son préavis le 30 novembre et il rejoindra la longue liste des chômeurs... Franck est en attente de la décision de sa direction, suite à son entretien en date du 13 novembre. Quant à Grégory, il sera en entretien le mercredi 21 novembre 2012 à 10H00 à l'agence Prosegur au 88 Avenue du Général Frère 69008 LYON.

Ils seront tous présents ce mercredi 21 novembre 2012 pour soutenir Grégory et ils ne seront pas seuls, des salariés, des camarades CGT du Transport de Fonds seront présents pour le soutenir et ainsi faire réponse à la répression arbitraire de la vindicte patronale !

Pour en savoir plus : Kader Bengueche : 06 60 52 05 50 ou Pascal Elhombre : 06 83 86 81 52

Contacts : Patrick Noszkowicz (FNST CGT - Responsable du TDFV) : 06 80 00 85 40
Grégory Hourdoux de Prosegur : 06 62 72 36 97

LIAISON LYON – TURIN

L'Analyse Coûts – Bénéfices de la liaison ferroviaire Lyon Turin

**SYNTHESE - ANALYSE COÛTS – BÉNÉFICES demandée
par l'OBSERVATOIRE TECHNIQUE / MARIO VIRANO, le 7 JUIN 2012**

Décryptage

A la demande de l'Observatoire Technique pour le Lyon – Turin, présidé par Mario Virano, une Analyse Coûts – Bénéfices de la liaison Lyon – Turin a été réalisée. Elle a nécessité 15 mois de travail d'une équipe internationale sélectionnée par LTF à l'issue d'un appel d'offres européen. Ces résultats ont été présentés à Rome, le 26 avril dernier, lors d'une conférence de presse en présence notamment de M. Corrado Passera, ministre italien du développement économique et des infrastructures et de M. Louis Besson, Président de la Commission Intergouvernementale pour le Lyon – Turin.

Le Comité pour la Transalpine en résume ici ses contenus-clés et livre son avis.

1. Qu'est ce qu'une Analyse Coûts-Bénéfices (ACB)?

Une analyse coûts – bénéfices a pour objet de prendre en compte l'ensemble des effets positifs et négatifs d'un projet d'investissement, de les traduire en termes financier et d'en faire le bilan. C'est une méthode d'évaluation très élaborée qui vise à fournir une aide à la prise de la décision publique. Elle ne peut cependant pas remplacer la vision politique qui doit être le principal moteur des choix en matière d'infrastructures.

Une analyse coûts – bénéfices permet de calculer la Valeur Actuelle Nette (VAN) d'un projet d'investissement, c'est-à-dire les gains d'un projet par rapport à son investissement initial après une durée donnée, et d'en déduire son taux de rentabilité interne.

Dans le cas d'un projet public d'infrastructure, les effets potentiels sont de 2 ordres :

- **les effets économiques** : il s'agit des gains ou pertes des différents acteurs économiques concernés par le projet, chargeurs, entreprises de transport, voyageurs, entreprises ferroviaires, société d'autoroutes, mais aussi les Etats ;

- **les effets externes** : il s'agit de la pollution, des rejets de gaz à effet de serre, des accidents liés au transport, du bruit, de la congestion ...pour lesquels des valeurs économiques de référence ont été déterminées.

2. Les bases de l'analyse Coûts-Bénéfices du Lyon-Turin :

L'analyse Coûts-Bénéfices du Lyon Turin prend en compte l'ensemble de la liaison depuis Grenay à l'est de Lyon jusqu'à Orbassano au sud ouest de Turin, soit 270 km de tracé. Elle considère réalisés le contournement ferroviaire de l'agglomération lyonnaise (CFAL) et son équivalent à Turin, la (Gronda). Elle est établie sur une durée de 50 ans d'exploitation soit fin 2072 après une mise en service en 2023.

Elle prend particulièrement en compte les échanges entre l'Italie, la France, le Royaume-Uni, l'Espagne et le Portugal, soit 148 milliards € d'échanges en 2011 (en hausse de 5% par rapport à 2010). De plus ces échanges concernent 33% du tourisme italien, et 10% du tourisme français.

Elle s'inscrit dans le cadre de l'Eurorégion AlpMed (Rhône-Alpes + Paca + Val d'Aoste + Piémont + Ligurie) qui regroupe 19 millions d'habitants, 1,8 millions d'entreprises pour un PIB de 106 milliards €, soit le poids économique de la Suisse et la population des Pays-Bas.

Elle s'intègre dans le cadre plus large des trafics alpins de marchandises, de Vintimille à la frontière franco-italienne au Tarvisio, à la frontière Italie-Slovénie-Autriche. Ces trafics ont atteint 157 millions de tonnes en 2011, dont 43,7 millions de tonnes aux passages franco-italiens. La part modale de la route sur ces passages est de 89% alors qu'elle est de 69% aux passages italo-autrichiens, et de 35% seulement en Suisse.

Enfin, l'analyse Coûts-Bénéfices a été établie en fonction de 3 scénarios dits macroéconomiques :

(Suite page 6)

(Suite de la page 5)

- Le choc permanent : la perte de croissance durant les années de crise n'est jamais récupérée,
- La décennie perdue : les taux de croissance d'avant la crise ne sont retrouvés qu'à près une période de 10 ans,
- Le rebond : l'économie de l'Union européenne retrouve la croissance dès la sortie de la crise, sans retard.

Ces 3 scénarios sont ceux définis au niveau européen pour l'analyse de l'ensemble des investissements.

3. Les résultats de l'analyse Coûts-Bénéfices du Lyon-Turin :

A l'horizon 2035, les prévisions de trafic établies dans cette analyse sont :

- 39,9 millions de tonnes de fret dont 25 millions de tonnes directement liées à la réalisation de la liaison Lyon – Turin, soit une part modale pour le rail de 44% contre 11% actuellement.
- 4,5 millions de voyageurs dont 1,8 million directement liés à la réalisation de la liaison Lyon – Turin parmi lesquels 1,2 million est issu d'un report modal de la route ou de l'aérien.

Par ailleurs, les principaux effets externes évalués sont

- Un gain annuel de 3 millions de tonnes d'équivalent CO2 de gaz à effets de serre, soit les émissions d'une ville de 300 000 habitants,
- Des gains importants en termes de sécurité routière.

En termes d'emplois, la réalisation de la liaison Lyon – Turin générera plus de 17 000 emplois en moyenne sur 10 ans, dont plus de 6 000 pour le seul tunnel de base franco-italien. La répartition entre les emplois directs et les emplois induits est de l'ordre de 1/3 - 2/3.

En synthèse, l'analyse Coûts-Bénéfices fait ressortir :

- Une Valeur Actuelle Nette de 12 à 14 milliards € dans le scénario économique central (décennie perdue) dont 0,1 à 1 milliard € de gains économiques et 12 à 13 milliards €

de gains liés aux effets externes.

- Un taux de rentabilité interne de l'ordre de 5%.

En termes économiques, les principaux bénéficiaires sont :

- Les entreprises et les opérateurs logistiques qui bénéficient des moindres coûts du rail par rapport à la route et de l'amélioration des temps de parcours et de la fiabilité des services ferroviaires,
- Les voyageurs qui bénéficient des gains de temps et de fiabilité des services ferroviaires.
- Les habitants des territoires concernés pour lesquels les effets externes positifs gains sur la pollution, les gaz à effet de serre, la sécurité routière – l'emportent largement sur les effets négatifs.

Les principaux « perdants » seraient les sociétés autoroutières et les Etats (pour ces derniers, moindre rendement des taxes sur les produits pétroliers).

4. L'avis du Comité pour la Transalpine :

La Comité pour la Transalpine salue la publication de l'analyse Coûts-Bénéfices (ACB) de la liaison Lyon – Turin qui a le mérite :

- d'actualiser les données socio-économiques du projet depuis la DUP du tunnel de base en 2007,
- de prendre en compte une vision résolument transfrontalière,
- d'intégrer le plus d'éléments possibles tant d'un point de vue économique qu'au niveau des effets externes.

Le Comité pour la Transalpine se réjouit que les bénéfices apportés par cette liaison et qu'il a depuis longtemps mis en avant, soient aujourd'hui reconnus et quantifiés :

- les gains de temps et de fiabilité pour l'ensemble des utilisateurs,
- l'amélioration de l'environnement et de la sécurité des transports pour les habitants des territoires,
- les réductions de coût de transport pour les entreprises.

Le contenu et les résultats de l'ACB appellent de notre part les commentaires suivants :

(Suite page 7)

(Suite de la page 6)

1. La même Analyse Coûts-Bénéfices sur le seul tunnel de base aurait des résultats encore plus favorables L'ACB présentée le 26 avril porte sur l'ensemble de la liaison depuis Lyon Saint Exupéry jusque Turin. Elle ne distingue pas à ce stade les coûts et bénéfices du seul tunnel de base franco-italien entre Saint Jean de Maurienne et Suse. Or cette première phase du projet comporte 2 des « sauts qualitatifs » de l'ensemble de la liaison : la ligne de plaine sous la montagne pour le fret ferroviaire et le gain de temps de 1 heure pour les trafics voyageurs. Avec un investissement ramené à 8,2 milliards € de travaux il représente environ 40% des coûts de la liaison et certainement plus de 50% de ses bénéfices

2. Une analyse Coûts-Bénéfices comporte intrinsèquement ses propres limites. Ces limites sont d'abord temporelles puisque l'analyse porte sur 50 ans alors même que l'infrastructure aura une durée de vie bien supérieure, au-delà de 100 ans. Les bénéfices qu'elle apporte aussi.

Par ailleurs une analyse coûts bénéfices ne peut valoriser que des effets connus alors même qu'une infrastructure de ce type qui « change la géographie » entraînera des effets économiques positifs qu'il est simplement difficile d'appréhender aujourd'hui. A titre d'exemple, qui aurait songé en 1987 au lancement du Tunnel sous la Manche que le Nord Pas de Calais deviendrait durant près de 2 ans la base arrière des Jeux Olympiques de Londres en 2012 ?

3. Les trafics fret sont obtenus hors mise en œuvre de mesures fortes de report modal Les trafics marchandises obtenus dans les prévisions sont naturellement les plus sensibles aux évolutions économiques. Ils sont aussi sensibles aux mesures de report modal qui devraient être prises en accompagnement de l'ouverture de la liaison Lyon – Turin et que la capacité du tunnel de base rendent crédibles.

L'accord intergouvernemental du 30 janvier 2012 les détaille pourtant explicitement : aug-

mentation des péages de 3,5% en sus de l'inflation aux tunnels routiers du Mont-Blanc et du Fréjus entre 2010 et 2015, régulation progressive du trafic poids lourds, sur la base des normes environnementales Euro, interdiction possible des poids lourds Euro 1 et 2 (les plus polluants) ainsi que des transports de matières dangereuses, régulation et réduction des flux routiers dans l'ensemble de l'espace alpin à l'horizon 2025 dans le cadre du groupe de Zürich (bourse de transit ou bourse des émissions de CO2).

Chacune de ces mesures à un effet positif sur le trafic ferroviaire de fret sur le Lyon – Turin qui n'a pas été prise en compte à ce stade.

4. Le trafic voyageurs prévu dans l'ACB semble sous-estimé. Avec seulement 4,5 millions de voyageurs et 11% de part de marché, l'analyse coûts bénéfices semble pessimiste en matière de trafic voyageur. Au regard du contexte, ces données semblent sous-évaluées.

En effet, les liaisons ferroviaires entre la France et l'Italie couvrent à la fois une demande d'affaires et une demande de loisirs. Ainsi plus de 7 millions de touristes italiens viennent en France chaque année et plus de 14 millions de touristes à destination de l'Italie sont susceptibles d'être concernés par l'axe Lyon-Turin. Par ailleurs, avec 4 millions de français d'origine italienne, la France est la seconde terre d'émigration en provenance de l'Italie dans le monde.

Elle semble ne pas prendre en compte les trafics induits par l'ouverture de services inexistants ou faibles auparavant, comme les liaisons Lyon – Turin. Or l'expérience du TGV Méditerranée a montré que c'est justement ce type de liaison qui génère des nouveaux trafics (+210% pour les relations Lyon -Marseille avec le TGV).

Enfin, elle n'a pas tenu compte de l'effet réseau qui permet d'offrir des nouveaux services ferroviaires à grande vitesse comme Bruxelles/Londres -Milan, Barcelone – Milan dont les temps de parcours seront inférieurs aux actuels TGV Paris – Milan. Il faut noter à cet égard qu'en 2011 pour la SNCF, ce sont les services TGV européens longue distance qui ont connu la croissance la plus forte (supérieure à 10%).

Comment déterminer la convention collective applicable à l'entreprise ?

Il n'est pas toujours évident de déterminer si une entreprise relève ou non d'une convention collective, ni de savoir quelle est la convention collective applicable.

Il faut déjà savoir que :

- toutes les entreprises ne sont pas forcément soumises à une convention collective ;
- une seule convention collective est en principe applicable par entreprise ;
- les fonctions du salarié importent peu pour déterminer la convention collective applicable.

La convention collective applicable dépend de l'activité économique de l'entreprise.

La marche à suivre est la suivante :

- se reporter au code NAF, anciennement code APE, attribué par l'INSEE au moment de la création de l'entreprise ou à l'occasion d'un changement d'activité de celle-ci. Le code NAF n'est qu'une indication dans la recherche de la convention collective applicable. Seule l'activité réelle de l'entreprise compte. En cas de doute, il est toujours possible d'interroger l'inspecteur du travail sur l'application d'une convention collective ;
- consulter la table des nomenclatures de l'INSEE, qui retranscrit ce numéro en termes d'activités économiques ;
- reprendre la convention collective qui colle le plus à cette activité et observer dans son préambule si l'activité propre à l'entreprise y est bien référencée.

Certaines conventions collectives ont un champ d'application très large alors que d'autres, au contraire, visent un champ plus précis.

Certaines conventions collectives sont applicables en fonction d'un nombre maximal de salariés (par exemple dans le bâtiment).

Exemple 1 : La convention collective du commerce de détail non alimentaire vise dans son champ d'application des domaines aussi variés que les antiquités, la brocante, les galeries d'art, les arts de la table, la coutellerie, la droguerie, l'équipement du foyer, les bazars, les commerces ménagers, le modélisme, les jeux, jouets, périnatalité et maroquinerie.

Exemple 2 : Dans le bâtiment, il existe une convention collective propre au personnel ouvrier selon que l'entreprise regroupe plus ou moins de 10 salariés.

Quand l'entreprise exerce plusieurs activités, la démarche est plus complexe. Il faut déterminer son activité principale.

En principe :

- lorsque l'entreprise est occupée à une activité industrielle, on considère comme activité principale celle qui occupe le plus grand nombre de salariés ;
- lorsqu'elle est occupée à une activité commerciale, l'activité principale est celle correspondant au chiffre d'affaires le plus élevé ;
- lorsque l'entreprise a une activité à la fois industrielle et commerciale, l'activité doit être considérée comme principalement industrielle si le chiffre d'affaires relatif à l'activité industrielle est égal ou supérieur à 25 % du chiffre d'affaires total.

Le recours pendant plusieurs années au même salarié pour occuper un poste saisonnier ou effectuer un même remplacement est assimilé à un emploi permanent.

Par deux arrêts rendus le 19 septembre 2012, la Chambre sociale de la Cour de cassation s'est prononcée sur la requalification de plusieurs contrats à durée déterminée en contrat à durée indéterminée, avec appréciation de la notion d'emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Dans quels cas peut-on recourir au CDD ?

En effet, le Code du travail prévoit à l'article L1242-1, qu'un contrat de travail à durée déterminée, quel que soit son motif, ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

En outre, l'article L1242-2 du même code prévoit qu'un contrat de travail à durée déterminée ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, et seulement dans les cas suivants :

- remplacement d'un salarié en cas :
 - d'absence ;
 - de passage provisoire à temps partiel, conclu par avenant à son contrat de travail ou par échange écrit entre ce salarié et son employeur ;
 - de suspension de son contrat de travail ;
 - de départ définitif précédant la suppression de son poste de travail après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe ;
 - d'attente de l'entrée en service effective du salarié recruté par contrat à durée indéterminée appelé à le remplacer ;
- accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ;
- emplois à caractère saisonnier ou pour lesquels, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par convention ou accord collectif de travail étendu, il est d'usage

constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois ;

- remplacement d'un chef d'entreprise artisanale, industrielle ou commerciale, d'une personne exerçant une profession libérale, de son conjoint participant effectivement à l'activité de l'entreprise à titre professionnel et habituel ou d'un associé non salarié d'une société civile professionnelle, d'une société civile de moyens ou d'une société d'exercice libéral ;

- remplacement du chef d'une exploitation agricole ou d'une entreprise, d'un aide familial, d'un associé d'exploitation, ou de leur conjoint dès lors qu'il participe effectivement à l'activité de l'exploitation agricole ou de l'entreprise ;

- au titre de dispositions légales destinées à favoriser le recrutement de certaines catégories de personnes sans emploi ;

- lorsque l'employeur s'engage, pour une durée et dans des conditions déterminées par décret, à assurer un complément de formation professionnelle au salarié.

Les précisions apportées par la Jurisprudence

Dans son premier arrêt (pourvoi n°11-14232), la Cour a considéré qu'une "salariée occupée au cours de 14 saisons successives suivant plusieurs contrats saisonniers, pendant la totalité de la période d'ouverture de l'hôtel qui l'employait, occupait un emploi correspondant à l'activité normale et permanente de l'entreprise, sans que la présence de personnel administratif ou d'entretien pendant les périodes de fermeture ne vienne remettre en cause ce caractère permanent".

Dès lors qu'un salarié travaille au sein de l'établissement chaque saison pendant de nombreuses années (en l'espèce 14 ans), pendant la totalité de la période d'ouverture de l'établissement, alors la succession des contrats

saisonniers crée entre les parties une relation de travail à durée indéterminée.

Par ailleurs, la Cour rappelle que la possibilité donnée à l'employeur de conclure avec le même salarié des contrats de travail temporaire ou à durée déterminée successifs pour remplacer un ou des salariés absents ou pour faire face à un accroissement temporaire d'activité ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Qu'il en résulte que l'employeur ne peut recourir de façon systématique à de tels contrats pour faire face à un besoin structurel de main-d'œuvre.

Dès lors qu'en l'espèce (pourvoi n°11-18020), "pendant près de 10 années consécutives, au cours desquelles il n'avait connu que très peu d'interruptions d'activité, le salarié avait été pratiquement toujours appelé à effectuer le remplacement de membres du service expédition de l'entreprise absents pour maladie ou prise de congés, et avait gardé les mêmes qualification et rémunération", le juge du fond a pu en déduire que le poste qu'il occupait était lié durablement à l'activité normale et permanente de l'entreprise et qu'il y avait lieu de requalifier les contrats à durée déterminée en un contrat à durée indéterminée.

Jacqueline FABRE-MORINO

Association nationale des Lieux d'accueil des TRAvailleurs Saisonniers - Centre de ressources national sur la Saisonnalité et la Pluriactivité - 42 Fontchristianne - 05100 Briançon - Tél: 06 44 00 11 49

www.alatras.fr

mercredi 14 novembre 2012



Journée d'action du 14 novembre 2012

La mobilisation s'amplifie partout en Europe et en France

A l'appel de la Confédération Européenne des Syndicats contre les politiques d'austérité en Europe et pour une Europe sociale, des mobilisations fortes ont été recensées dans 28 pays européens avec des appels à la grève générale comme en Espagne ou au Portugal.

En France, après la journée d'action sur l'emploi industriel du 9 octobre, une nouvelle étape de mobilisation a été franchie ce 14 novembre. 134 manifestations et rassemblements ont été recensés à l'appel de la CGT, CFDT, FSU, UNSA et Solidaires. Ce sont plus de 100 000 manifestant-e-s du public et du privé qui sont sorti-e-s de leurs services et entreprises, et ont participé aux différentes initiatives.

Les salarié-e-s, retraité-e-s et privé-e-s d'emploi ont tenu à exprimer leur rejet de cette politique d'austérité qui n'amène que fermetures d'usines, restructurations, dégradation du pouvoir d'achat, de l'emploi, accroissement du chômage et de la précarité.

Elles et ils veulent une autre politique qui soit source de croissance et de progrès social. Une politique rigoureusement tournée vers une autre répartition des richesses, le plein emploi, la revalorisation salariale, le développement industriel, et la lutte contre la précarité.

Cette journée de mobilisation européenne est un message fort adressé au patronat et aux gouvernements européens, dont le Président de la République Française.

« Le pacte de compétitivité », décidé sous la pression du patronat, avec les mesures d'allègement massif du coût du travail et les baisses des dépenses publiques, ne constituent en rien une réponse aux besoins du pays pour sortir de la crise.

L'avenir de l'Emploi et de l'Industrie nécessite un développement économique et social fondé sur une véritable valorisation du travail, une véritable sécurisation de l'emploi et non plus de flexibilité comme l'exige le Patronat dans les négociations en cours. Cela impose de lutter contre la spéculation en mettant, notamment, à contribution les revenus financiers des entreprises et des particuliers.

La CGT appelle les salariés à poursuivre la mobilisation afin de maintenir cette légitime pression en direction du gouvernement et du patronat.



Compagnie des Alpes :

Depuis plus de trois ans, à la faveur de la création d'un Comité de groupe, la Compagnie des Alpes, leader français des opérateurs de domaines skiables et des parcs de loisirs, la CGT avance sur les revendications des saisonniers.

Un an, quasi jour pour jour après la signature d'un premier accord sur la sécurisation du parcours de ses saisonniers (60% des personnels), la filiale de la Caisse des dépôts et consignations vient de signer un deuxième accord avec les partenaires sociaux (GCT et FO), relatif cette fois à l'ancienneté des collaborateurs des domaines skiables. Il pourrait concerner près de 750 salariés, permanents ou saisonniers, dès la première année. "La dynamique sociale engagée depuis bientôt quatre ans dans notre groupe, porte ses fruits", se félicite Dominique Marcel, son pdg, estimant que la qualité du dialogue social contribuait au développement de l'entreprise.

Du côté des syndicats, on se félicite de la dynamique sociale insufflée dans le groupe depuis ces dernières années. "L'accord sur la sécurisation du parcours des saisonniers a bénéficié à presque 300 salariés, alors qu'on tablait au départ plutôt sur une cinquantaine d'entre eux".



Ainsi, plusieurs saisonniers ont pu profiter de passerelles entre les deux activités du groupe, les domaines skiables et les parcs de loisirs, à la saisonnalité inversée. D'autres collaborateurs ont pu trouver du travail chez des sous-traitants du groupe ou encore recevoir

une aide pour se former ou trouver un emploi. "Sur la sécurisation des parcours, on est dans la dentelle. Chaque saisonnier est un cas unique", précise Antoine Fatiga de la CGT, par ailleurs satisfait que l'accord-cadre sur l'ancienneté, réclamé depuis dix ans, aboutisse. "C'est encourageant, même si on pensait que ça irait plus loin, mais dans une négociation, il faut savoir faire des compromis en tenant compte du rapport de forces !", commente Antoine Fatiga, qui plaide ainsi pour un rééquilibrage des disparités entre les entreprises des parcs de loisirs et celles des domaines skiables, reconnaissant toutefois que le profil des personnels des deux activités était très différent. Notamment beaucoup plus jeunes et moins fidélisés du côté des parcs de loisirs que du côté des domaines skiables, où les collaborateurs ont en moyenne la quarantaine et 45% d'entre eux plus de 20 ans d'ancienneté. Désormais, grâce à ce nouvel accord-cadre, tous les salariés des domaines skiables ayant acquis au moins 21 années d'ancienneté effective pourront voir le plafond de leur prime d'ancienneté relevé, lors des négociations annuelles.

De nouveaux chantiers sociaux sont lancés, notamment en faveur des saisonniers des parcs de loisirs, avec un projet de cursus de valorisation de leurs compétences, ou en direction des femmes, qui représentent 30% des effectifs et dont le groupe veut assurer la promotion en son sein. Enfin, dernier projet déjà bien sur les rails, la création d'un Comité d'entreprise européen avec Pascal Charnaux (06 66 70 24 03) comme négociateur pour la CGT.

Merci à Anne pour l'article.

Festival International des Métiers de Montagne tenu du 15 au 18 novembre 2012 à Chambéry.



Comme tous les deux ans, la CGT a tenu une place de choix à la fois en animant un carrefour sur les différentes actions sur les saisonnalités et un stand pour diffuser les infos de la CGT et discuter, débattre avec les 30 000 visiteurs qui sur les 4 jours sont passés sur le FIMM.

Et au-delà des infos de la CGT sur les saisonniers, les élections TPE (voir brochure jointe), le magnifique calendrier des transports, nous avons aussi diffusé les infos de la MTRA avec son contrat spécifique pour les salariés des remontées mécaniques

et services des pistes (voir aussi brochure jointe) et aussi les infos du Forum Social des Saisonniers.

Cela a permis aussi beaucoup de débats, de contacts, avec un thé dansant avec Bernard Marly accompagné en chanson par des retraités cheminots... Belle ambiance.

Merci à tous et toutes les camarades présents sur le stand, bien sûr, Antoine y a été présent les 4 jours, même le dimanche..

Dommage que personne du bureau de l'UD CGT de Savoie ne soit passé, les saisonniers ne les intéressent-ils pas???

Bref, un bon cru et déjà en route pour le FIMM de 2014.



Pas touch' aux allocations chômage des saisonniers ! Le Forum Social des Saisonniers lance une pétition

Indignez vous avec nous, signez la pétition pour exiger l'indemnisation du chômage saisonnier sans réduction, minoration, dégressivité.

Signez sur le site : <http://www.forumsocialsaisonniers.com/>

Et réservez votre week-end du 30 novembre - 1er et 2 décembre pour participer au forum social des saisonniers à Aubagne.

Inscription directement sur le site. Départ collectif prévu depuis Chambéry