

SOMMAIRE

EDITO 2

VIE SYNDICALE

■ Dernière ligne droite avant le congrès 3

DOSSIERS

- Fusion DO / Mornay 5
La CGT vote contre le projet
- Représentativité : les pv d'élections 6
Bien remplir le Cerfa
- Retraites : rachats de trimestres ! 10
DSP : critères sociaux de la CGT Alpes
- Maritimes dans les appels d'offres 12

ACTIVITE REVENDICATIVE

BRANCHE TRANSPORT ROUTIER

- Congé de fin d'activité : 14
Reconnaissance des carrières longues

BRANCHE DU TRANSPORT ROUTIER

Secteur Marchandises

- Frais de déplacement 15
- Fongecfa ! 4 M€ dans la réserve 16
'Action Sociale' !
- GEFCO abandonne le plan de 17
sauvegarde de l'emploi !

Secteur Voyageurs

- Champagne mobilités 7
Requalification contrat CPS !
- Stop à la haine chez Mariot-Gamelin 18

BRANCHE DES AUTOROUTES

- ASF société Vinci Autoroutes, la 19
justice existe
Réintégration d'une salariée d'ASF
Biarritz

ACTIVITE GENERALE 20

- La CGT attaque la liste des métiers 20
ouverte aux migrants
- Code du travail : simplification du droit 20
pas réduction des droits !
- Fonderies du Poitou : une lutte d'intérêt 20
général
- Les salariés en contrats aidés... 20
- Mayotte : irresponsabilité de l'Etat 20
français !
- Evaluation comportementale en maternelle 20





Philippe BONNEFOUS
Secrétaire Général de
l'UERT



Mieux répartir les richesses pour satisfaire les besoins

Ce mois d'octobre 2011 a débuté avec des initiatives d'actions démontrant que les salariés n'acceptent pas la régression sociale. Le 6, les retraités ont manifesté dans de nombreuses villes sur leurs revendications à l'appel unitaire des Unions Confédérales des Retraités. Le 11 ce sont les actifs et les retraités qui se sont retrouvés dans la rue pour exprimer leur volonté de mettre en échec le plan d'austérité que veut mettre en œuvre le gouvernement. Dans les transports, ils ont répondu aux appels de ces journées d'actions unitaires, à l'image de ceux des transports urbains avec 63 syndicats qui ont lancé des appels à la grève, allant jusqu'à 80% de grévistes (Nîmes).

Les salariés français rejoignent ceux qui, dans de nombreux pays européens, luttent contre ces politiques creusant encore plus les inégalités.

Ces actions ont été suivies dans un contexte où les médias cherchent à encourager le fatalisme, à polariser l'attention sur des sujets passés en boucle et à «peopoliser» les débats politiques afin d'éluider les questions de fond. Ces mobilisations pourraient être meilleures si l'unité des syndicats sur des contenus communs n'était pas aussi difficile à réaliser.

C'est la raison pour laquelle les salariés actifs et retraités doivent pouvoir intervenir pour définir les revendications à partir de leurs besoins. C'est le sens de l'enquête lancée par l'Union Fédérale des Retraités des Transports qui vise, en s'adressant prioritairement aux syndiqués retraités,

à connaître la réalité de leur vécu et à élaborer des cahiers de doléances. Plus largement, ce sont les revendications sur l'emploi, les salaires, les pensions, la protection sociale et les Services Publics qui doivent faire l'objet de démarches similaires auprès des salariés actifs et retraités en déclinant les questions liées au professionnel.

La bataille des retraites n'est pas terminée aussi bien pour le régime général que pour les complémentaires là où le syndicalisme professionnel a un rôle important à jouer. Celle pour un financement solidaire de la perte d'autonomie sera dure. C'est difficile, mais beaucoup de choses sont possibles et nous pouvons gagner. La lutte sur le CFA a permis de prendre en compte la pénibilité pour les carrières longues subie par certains salariés. Ce n'est pas suffisant, au regard des reculs importants, mais c'est la démonstration que l'action permet d'obtenir des succès.

Les campagnes pour les élections présidentielles et législatives doivent être l'occasion pour que les salariés interviennent en se mobilisant sur leurs revendications et en interpellant les élus et les candidats sur ces bases au lieu d'attendre passivement le jour des votes. Contrairement aux affirmations du gouvernement et de certains de ses élus il y a de l'argent pour satisfaire ces besoins, ces revendications. Il suffira de mieux répartir la richesse.

Toutes ces questions seront débattues lors du 51ème congrès de notre fédération qui se tiendra à Marseille du 21 au 25 novembre 2011.

Gageons que ce congrès permette aux salariés des transports, par la construction d'un rapport de force à la hauteur des enjeux et la poursuite du renforcement de nos forces organisées, de gagner pour aller vers le progrès social.



51ème CONGRES FEDERAL

*Préparation du congrès,
dernière ligne droite pour les
syndicats convoqués !*

Nous sommes donc à quelques semaines de l'échéance !

A ce jour, un certain nombre de syndicats convoqués ne nous ont pas retourné la fiche de Pré-mandatement bleue, la fiche de connaissance du syndicat et la (ou les) fiche de connaissance du délégué de leur syndicat que vous avez reçues fin août.



Il est urgent, pour une bonne organisation du Congrès, de nous retourner toutes ces fiches ou de prendre contact avec la Fédération en demandant Véronique FRANCES si vous ne les avez pas reçues.

Afin de préparer au mieux le déplacement des délégué(e)s de syndicats convoqués au 51ème congrès et être accueilli(e)s dans les meilleures conditions, nous vous rappelons qu'il est nécessaire de faire votre réservation hôtelière le plus rapidement possible.

La Fédération prendra en charge financièrement ÷

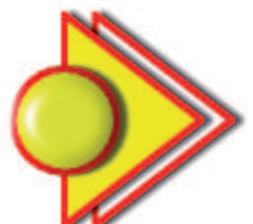
- ▶ **Un délégué par syndicat** assistant au congrès,
- ▶ Les membres de la **Commission Exécutive sortante** et les membres de la **Commission Financière sortante** ayant accompli leur mandat.

Les fiches de remboursement vous seront remises à l'entrée du congrès le premier jour, elles devront être rendues, remplies lisiblement, le jeudi matin sauf si vous êtes dans l'incapacité de joindre les justificatifs originaux pour les frais de retour, dans ce cas vous devrez la conserver jusqu'à ce qu'elle soit complète et l'envoyer à la Fédération la semaine suivant le congrès.

Les remboursements seront effectués exclusivement par chèque bancaire (ou par virement pour les membres de la Commission Exécutive sortante), ils vous seront remis le vendredi matin au congrès ou envoyés par courrier à l'adresse que vous nous indiquerez sur la note de frais.

Les remboursements ne s'effectueront que s'ils sont accompagnés des justificatifs originaux. Nous vous rappelons que les tickets de carte bleue ne sont pas des justificatifs.

Les notes de frais sont contrôlées par le Trésorier, la commission financière de contrôle et sont à même d'être présentées à l'Urssaf, au Commissaire aux comptes, aux services fiscaux, juridiques et financiers. Nous vous demandons donc d'y apporter le plus grand soin.



Prise en charge financière par la federation



1. FRAIS DE TRANSPORT

Pour des raisons de sécurité, nous insistons régulièrement auprès des camarades pour qu'ils évitent l'utilisation de leur véhicule personnel pour les longs trajets.

- La Fédération remboursera les billets de train selon le tarif SNCF 2ème classe. Pensez à demander systématiquement un justificatif d'achat.
- Pour des raisons financières évidentes, nous insistons pour que vous favorisiez le train à tout autre mode de transports. Malgré cela, si l'avion restait le seul moyen de transport à votre disposition, il devrait faire l'objet d'un accord avec le Trésorier.
- Concernant les indemnités kilométriques voiture personnelle nous remboursons sur la base de 0,138 € du kilomètre, les péages et les frais de parking au réel sur présentation des justificatifs originaux. Pensez à nous fournir une photocopie de votre carte grise et une évaluation de votre trajet via un site internet.



2. HEBERGEMENT

Tous les délégués devront impérativement régler directement leur hôtel et leurs repas du soir et la fédération remboursera sur la base de :

- ▶ Chambre d'hôtel et petits déjeuners : pour les délégués pris en charge ⇔ prise en charge totale si votre hôtel fait partie de la liste fournie par la fédération, sinon nous fixerons un plafond de remboursement suivant les tarifs de cette liste. Pensez à demander une facture à votre hôtel dès votre arrivée afin de pouvoir la joindre à votre note de frais.

Sauf accord avec la Fédération, l'hébergement de la nuit du dimanche au lundi ne sera pas pris en charge.

- ▶ Repas du midi : des tickets repas seront délivrés gratuitement aux délégués pris en charge, à l'accueil du congrès. Les autres délégués devront les acheter (pensez à vous munir d'un chéquier) selon le barème suivant ⇔ lundi, mardi, mercredi, jeudi midi à 24 € par repas et le vendredi midi (buffet froid) à 20 €.
- ▶ Repas du soir : pour les lundi, mardi et mercredi soir, et seulement pour les délégués pris en charge, le remboursement s'effectuera sur présentation des justificatifs originaux et dans la limite de 20 € par repas.

Tous les délégués sont invités au repas fraternel du jeudi soir.



3. PERTE DE SALAIRE

Si vous avez des difficultés pour justifier votre absence auprès de votre employeur pour participer au congrès, veuillez contacter la Fédération.

Il est nécessaire d'intervenir auprès de vos directions pour obtenir un détachement rémunéré, si malgré cela il y avait une perte de salaire, et avec l'accord du Trésorier de la Fédération, le remboursement ne pourra absolument pas être versé directement au délégué mais seulement à son employeur à réception d'une facture (sans TVA) et seulement pour les délégués pris en charge par la fédération et les membres de la Commission Exécutive sortante.

Nous insistons sur le fait que les délégués ne peuvent pas être remboursés directement de leur perte de salaire et ceci conformément aux textes en vigueur sur la législation et la réglementation du travail (voir code du travail et code de la Sécurité Sociale).

Le Groupe D&O, issu de la fusion de Dumas (Transports) et d'Orepa (Banque, Pharmacie, etc....) a choisi de se rapprocher d'un autre groupe de protection sociale paritaire : Mornay

Après pratiquement 2 ans de discussions, les CA des institutions de D&O et Mornay devaient voter sur ce rapprochement lors du Conseil d'administration du 4 octobre 2011, pour mettre en place un groupe de protection spécifique au service.

Lors de ces discussions, la CGT a pu maintenir dans le futur Groupe la spécificité TRANSPORT, en gardant une caisse ARRCO Transports : la CARCEPT, une prévoyance transports, la CARCEPT-PREV, et toutes les Institutions des Transports, Fongecfa, Agecfa, Ipriac.....

Les Administrateurs CGT, en liaison constante avec la Confédération CGT, ont voté contre ce rapprochement au motif de la revendication défendue par la CGT sur un vote séparé entre le rapprochement et le choix du futur modèle d'institution, SGA* et non GPP comme le réclamait la CGT.

La déclaration CGT faite en début de séance et juste avant les votes, n'a amené aucune réponse de la Direction Générale de D&O ni des autres Organisations Syndicales de Salariés, ni des Fédérations Patronales.

Il est évident que si le vote avait été séparé, la CGT aurait voté pour le rapprochement et contre le choix de la SGA.

Vos Administrateurs CGT issus de la Fédération des Transports restent à votre disposition pour tout renseignement complémentaire.

**Déclaration CGT lors des
Assemblée Générale des Conseils
d'Administrations
des Institutions du Groupe D&O**

Dans le projet de rapprochement initial, les administrateurs CGT ont émis plusieurs réserves concernant les structures et la gouvernance du nouveau groupe, l'informatique et le statut du personnel.

Nous (la CGT), considérons qu'un certain nombre d'avancées sur nos propositions ont été acceptées :

- sur l'informatique, même si nous considérons que l'outil informatique doit appartenir totalement et être maîtrisé entièrement par le nouveau groupe. Nous sommes prêts à envisager le projet avec APICIL pour la prévoyance.

- sur le statut du personnel, nous considérons que les engagements pris par les administrateurs, actés dans le projet de rapprochement, sont une première

garantie pour que le statut du personnel soit à minima, celui de l'AGME. De plus, nous demandons que les partenaires sociaux engagés au plus vite la négociation pour optimiser le futur statut du personnel.

Nous regrettons que sur la gouvernance et la structure du futur groupe, malgré nos demandes répétées, la solution de la SGA soit privilégiée au GPP.

Nous demandons que le vote sur le projet de rapprochement soit dissocié en deux parties, un vote sur le rapprochement et un vote sur la création de la SGA.

Devant le refus de ce vote séparé, les administrateurs CGT étant opposés à la création de la SGA, sont contraints de voter contre le projet de rapprochement.

* SGA : Société de Groupement d'Assurance

GPP : Groupe Paritaire de Prévoyance.

PROCES VERBAUX D'ELECTIONS : UN POINT CRUCIAL EN MATIERE DE REPRESENTATIVITE !

Depuis la loi du 20 Août 2008, la représentativité des organisations syndicales se mesure par le vote des salariés lors des élections professionnelles.

Il est donc impératif que la CGT s'implante sur tous les lieux de travail, développe la proximité et l'écoute des attentes du salariat dans toutes les entreprises de notre fédération. Mettons à profit cette occasion, pour nouer le dialogue et construire avec les salariés, un rapport de forces par le biais de nos revendications.

Les questions des retraites, des salaires, des emplois sont des sujets d'actualité, qui concernent tous les salariés. Les enjeux sociétaux sont importants.

La politique d'austérité pratiquée par un gouvernement soumis au diktat du marché, creuse encore plus des inégalités inacceptables. Précarité, Conditions de Travail insupportables, Dumping Social, les salariés sont à bout et il est de notre responsabilité d'être au cœur des actions pour les salariés qui vont et/ou nous ont fait confiance.

La motivation et l'impulsion de nos militants permettent de faire connaître nos propositions, véritables supports au développement de la syndicalisation.

Nous devons convaincre, pour être plus forts, qu'ensemble il est possible de gagner.

Dans les différentes branches et secteurs d'activités de notre Fédération, nous avons toutes les raisons pour que, dans chaque entreprise, dans chaque syndicat soit mis en débat

nos idées, nos possibilités d'initiatives avec les salariés.

L'implication de Toutes et de Tous dans les campagnes électorales, la conception des protocoles d'accords, le choix des candidats, le déroulement des élections professionnelles et leurs analyses, sont primordiaux.

Sur les 14 millions de salariés, y compris ceux relevant de la Fédération des Transports, relevant des élections professionnelles (hors TPE) qui compteront pour déterminer la représentativité des organisations, 7 millions ont d'ores et déjà été consultés au moins une fois depuis le début du cycle électoral de 4 ans qui s'étend du 1er janvier 2009 au 31 décembre 2012.

La première mesure de représentativité aura lieu courant 2013. Elle prendra donc en compte les 4 années précédentes : 2009, 2010, 2011 et 2012.

Les éléments fournis, à ce jour, par la Direction Générale du Travail à partir des procès verbaux d'élections transmis par les employeurs au dispositif national de collecte ne permettent pas une lisibilité claire des résultats de ces élections. En effet, certains PV ne peuvent être exploités car ils ne sont pas remplis lisiblement ou tout simplement ne sont pas notés.

Il faut savoir qu'à fin 2009, le Ministère dit avoir reçu 24 654 PV pour 10 000 établissements soit environ 1 800 000 votes de salariés !

Or, nous estimons la réalité à 70 000 résultats d'élections par an.

Ainsi, il est fort probable que dans de telles conditions, la représentativité de la CGT soit faussée !!!

Enfin, parallèlement une copie des PV doit être transmise à notre Fédération pour étude et statistiques d'une part, mais aussi afin que la Confédération et nous-mêmes disposions de données fiables, le cas échéant.

Une CGT plus forte, c'est plus de possibilités de gagner les luttes.

La fédération a décidé d'informer tous ses syndicats pour leur permettre d'intervenir auprès des employeurs pour que ceux-ci respectent la législation en vigueur sur l'élaboration des procès-verbaux et leur transmission aux services compétents.

Tout en mesurant l'engagement des syndicats qui demandent les dispositions à prendre pour rendre le dispositif opérationnel et efficace, il est essentiel que tous nos syndicats s'impliquent totalement dans cette démarche.

C'est un enjeu politique de première importance qui doit conforter la CGT comme première organisation des salariés.

Afin d'être intégrés dans les données comptabilisées par le Ministère, les PV doivent être dûment remplis et certaines rubriques obligatoirement complétées sous peine d'invalidation quel que soit l'élection, Délégué du Personnel (DP), Délégation Unique (DU), Comité d'Entreprise (CE).

.../...

Comment remplir les formulaires ?

Quelle que soit l'institution à élire, vous devez établir un procès verbal par collège et par catégorie titulaire ou suppléant, en distinguant bien au recto les résultats concernant le premier tour et au verso les résultats concernant le deuxième tour.

Le PV doit bien entendu faire apparaître la raison sociale, l'adresse, le code postal dans lequel s'est déroulée l'élection.

IDENTIFICATION DE L'ÉTABLISSEMENT

Raison sociale : _____

Adresse : _____

Code postal : _____ Ville : _____

SIRET de l'établissement : _____

Autres établissements concernés par l'élection : **Liste à compléter au verso**

Numéro de convention collective (IDCC) : _____

INFORMATIONS SUR L'ÉLECTION

Durée du mandat des élus : années

Nombre total de collèges électoraux (y compris celui-ci) :

S'agit-il d'une élection partielle (si **Oui**, cochez la case) :

Date du précédent scrutin (JJ/MM/AAAA) : _____/_____/_____

La date du scrutin et la durée pour laquelle les représentants ont été élus (à exprimer en nombre d'années). Vous devez également remplir l'ensemble des éléments permettant de suivre votre établissement au cours du temps, en particulier la date du précédent scrutin et la durée pour laquelle les représentants sont élus.

Le numéro de convention collective ou IDCC doit être indiqué.

Le numéro de Convention Collective ou IDCC indique, sous la forme de code composé de 4 caractères, la convention collective de branche, ou à défaut la convention d'entreprise ou le statut (fonction publique, grandes entreprises, ...) qui est appliqué dans l'établissement ou l'entreprise.

Ce numéro doit impérativement figurer sur chacun des PV afin de pouvoir rattacher les résultats des élections de l'établissement par branche.

Le numéro de Siret : il permet d'identifier l'établissement dans lequel s'est déroulée l'élection ainsi que les éventuels autres établissements. Le numéro SIRET figure sur le bulletin de paie.

Si l'élection comporte plusieurs collèges d'électeurs, il est impératif que figurent sur chaque formulaire, le numéro SIRET et la raison sociale.

ATTENTION

Il ne faut pas confondre ce numéro avec le numéro de brochure de la convention collective, ni avec le code NAF/APE attribué par l'INSEE. En effet le numéro IDCC de l'établissement figure sur les bulletins de salaires.

Par exemple, pour la « Convention Collective Nationale du Transport Routier et Activités Auxiliaires » :

- Le numéro de Convention Collective ou IDCC est le numéro 0016, numéro à reporter sur le PV,
- Le numéro de brochure est le numéro 3085,
- Les codes NAF applicables sont les numéros connus à la CCN TR en fonction des secteurs d'activités.

Vous pouvez télécharger la liste des IDCC sur le site : <http://www.travail-solidarite.gouv.fr/idcc>.

LES ÉLECTIONS DU PERSONNEL TITULAIRES

cerfa
N° 10113 *03
DP
EL 03

www.travail-solidarite.gouv.fr (Informations pratiques / formulaires)

COLLÈGE CONCERNÉ	
DÉNOMINATION DU COLLÈGE LÉGAL :	COMPOSITION PRÉCISE DU COLLÈGE : <small>(cocher la ou les cases correspondant aux personnels inscrits dans ce collège)</small>
Collège unique <input type="checkbox"/>	Ouvriers 1 <input type="checkbox"/>
1 ^{er} collège : ouvriers, employés <input type="checkbox"/>	Employés 2 <input type="checkbox"/>
	Techniciens 3 <input type="checkbox"/>
2 ^{ème} collège : techniciens, agents de maîtrise, ingénieurs et cadres <input type="checkbox"/>	Agents de maîtrise 4 <input type="checkbox"/>
	Ingénieurs 5 <input type="checkbox"/>
	Cadres 6 <input type="checkbox"/>
Autre <input type="checkbox"/>	Autres : _____ 7 <input type="checkbox"/> <small>(préciser)</small>

L'intitulé et la composition des collèges doivent être précisés :

Le tableau « **Collège concerné** » permet d'identifier le collège concerné par le PV.

La rubrique « **dénomination du collège légal** » permet de déterminer le collège en fonction des catégories prévues par la loi :

- 1er collège : collège des ouvriers et employés
- 2ème collège : collège chefs de service techniciens agents de maîtrise et assimilés
- 3ème collège : collège des cadres



RETRAITES RACHATS DE TRIMESTRES POUR DÉPARTS ANTICIPÉS CARRIÈRES LONGUES

*Note aux organisations de la CGT, suite à un jugement du TASS
(Tribunal des affaires de Sécurité sociale) de VANNES (Morbihan)
rendu le 12 septembre 2011*

Etat de la situation

Un certain nombre de retraités (es) partis en retraite depuis plusieurs années au titre des carrières longues, ont vu le versement de leur pension suspendu, avec demande de restitution des pensions touchées depuis leur départ et annonce de révision –à la baisse– de leur pension de retraite.

Ces retraités ont « racheté » ou « régularisé » un certain nombre de trimestres de travail de début de carrière, souvent des travaux d'été, afin de totaliser le nombre de trimestres nécessaires pour un départ anticipé.

La preuve de ces travaux et des salaires correspondants étant parfois difficile à apporter plusieurs dizaines d'années après, ils ont utilisé la production parfaitement légale et encadrée par les textes, de témoignages écrits.

Ces témoignages ont été validés ou rejetés, selon les cas, par les organismes concernés : URSSAF, MSA, CARSAT (anciennes CRAM) et CNAV et les retraites liquidées en conséquence.

Or, plusieurs années après, le gouvernement a mis en place des conditions beaucoup plus drastiques, en particulier pour les témoignages,

afin de limiter l'accès aux départs anticipés.

Il a également créé des organismes nouveaux de contrôles des «fraudes» et mis en œuvre des procédures de réexamen des dossiers déjà liquidés.

Ainsi, les mêmes organismes qui ont validé en leur temps les témoignages produits par certains retraités décident, après plusieurs années de versement des pensions, que les témoignages ne sont, en définitive, pas recevables. Les caisses annulent les liquidations, suspendent les pensions de ceux qui n'ont pas encore atteint l'âge d'ouverture du droit à retraite et les recalculent à la baisse puisque plusieurs trimestres se trouvent écartés.

Par voie de conséquence, ce sont plusieurs dizaines de milliers d'euros (jusqu'à plus de 100 000 € dans certains cas) qui sont réclamés à chaque retraité concerné, avec la perspective d'avoir une retraite rectifiée à la baisse jusqu'à –20 % pour certains.

Les administrateurs CGT de la CNAV sont intervenus, tant auprès du directeur de la CNAV qu'auprès du conseil d'administration pour soulever aussi bien les questions de principe que les conditions «sociales» du traitement de ces affaires.

Il apparaissait en effet que dans leur précipitation à traquer la fraude, les organismes de Sécurité Sociale ne cherchaient pas à trier entre les vrais fraudeurs et les salariés ayant utilisé de bonne foi et de manière légale une procédure à leur disposition.

La CNAV, avec son directeur et sous une forte pression de la tutelle ministérielle, s'est estimée liée par les dispositions législatives, réglementaires et judiciaires. « Du moment qu'il y a fraude avérée –et parfois reconnue– il y a ipso facto annulation du droit à retraite, obligation de restitution de l'indu et reconstitution de la liquidation sur des bases corrigées ».

Le Conseil d'Administration a été peu réceptif à nos interventions (nous avons pourtant produit un dossier très fouillé) y compris les administrateurs des autres syndicats de salariés.

Le 12 septembre dernier, une délégation de la CGT conduite par Bernard THIBAUT a présenté ce dossier au ministre, X. BERTRAND, qui a repris la thèse de la chasse aux fraudeurs, consentant seulement à examiner les dossiers dont la CGT serait saisie. (Voir le compte-rendu diffusé par la « lettre du jour » du 14 septembre).

Un événement nouveau important : la Justice donne raison aux salariés

Poussés dans leurs derniers retranchements, des salariés concernés, dont des camarades de la CGT, n'ont eu d'autre choix que de saisir la justice. Nous venons de recevoir copie d'un premier jugement, obtenu par des camarades du Morbihan qui viennent d'avoir gain de cause devant le Tribunal des affaires de Sécurité Sociale (TASS) de Vannes (jugement du 12 septembre 2001).

Le jugement du TASS est très important, en effet il donne satisfaction au requérant et décide que la CARSAT (donc la CNAV) doit :

- 1°/ reverser la pension abusivement suspendue et,
- 2°/ la rétablir au niveau calculé en 2006.

Trois éléments essentiels dans la décision

1° - Le Tribunal rappelle «le principe d'intangibilité des pensions de retraite liquidées». Autrement dit, il faut des raisons particulièrement graves et incontestables pour revenir sur une pension.

2° - Etant rappelé que les conditions des témoignages ont été durcies en 2008 par une nouvelle réglementation, le Tribunal déclare que seules les conditions du moment (celles de 2006 dans ce dossier) peuvent être réclamées au salarié et que les conditions ultérieures, plus sévères, ne lui sont pas opposables.

3° - Le Tribunal décide que la caisse n'apporte pas la preuve que le salarié a « délibérément fourni de fausses attestations dans le but de pouvoir procéder au rachat ». Ainsi, l'appréciation des enquêteurs de la Sécurité Sociale selon laquelle les témoignages apportés ne sont pas probants à leurs yeux est tout à fait insuffisante pour remettre en cause une liquidation. (Rappelons qu'en matière de fraude il faut apporter la preuve qu'il y a une intention bien nette de frauder et démontrer les manœuvres pour y parvenir).

Cette décision devrait nous permettre de combattre la propension gouvernementale (et de la CNAV) à ne faire aucune différence entre les vrais fraudeurs et les salariés de bonne foi. Seules les personnes vraiment convaincues de fraude, preuve irréfutable à l'appui, peuvent faire l'objet d'un réexamen de leur situation.

* * *

La CGT va saisir rapidement le directeur de la CNAV pour lui demander de donner aux CARSAT la consigne de ne pas interjeter appel, faute de quoi nous ne pourrions que considérer qu'il y a acharnement en direction de retraités de bonne foi, sans compter, pour les retraités concernés, la prolongation des dégâts financiers qu'impliquerait le délai supplémentaire dû à l'appel.

Il lui sera ensuite demandé de revenir sur les décisions de suspension et de révision des pensions des retraités pour lesquels une fraude incontestable n'a pas été établie.

Une démarche dans le même sens sera faite au niveau du ministre, suite à la rencontre du 12 septembre.

Nous demandons aux organisations CGT concernées et aux administrateurs et administratrices URSSAF, MSA et CARSAT de prendre contact, en tant que de besoin, avec le secteur retraite confédéral (01 48 18 84 73) ou bien : jl.butour@cgt.fr; m.isabey@cgt.fr; g.rodriguez@cgt.fr

Ci - dessous, les extraits essentiels du jugement du TASS de Vannes

«Dès lors, le seul moyen pour la CARSAT BRETAGNE de remettre en cause le principe d'intangibilité des pensions de retraite liquidées est de démontrer que M. D. s'est rendu coupable de fraude.

Or, à aucun moment dans leurs conclusions, l'URSSAF du MORBIHAN ou la CARSAT BRETAGNE ne soutiennent que M. D. aurait commis un tel acte lors de la constitution de son dossier. Elles se contentent de soutenir que l'enquête menée conjointement par leurs services a permis de remettre en cause la fiabilité des données et des pièces produites lors de la demande de régularisation de cotisations arriérées. Seulement de tels moyens de défense ne sont pas suffisants pour porter atteinte au principe de l'intangibilité des pensions de retraite liquidées.

En l'absence de toute démonstration par ces organismes que M. D. était informé de la nécessité de fournir des attestations de personnes l'ayant connu au moment des périodes d'activité revendiquées et de la preuve qu'il a délibérément fourni de fausses attestations dans le but de pouvoir procéder au rachat de cotisations et obtenir la validation de trimestres d'assurance, auxquels il savait ne pas pouvoir prétendre, il sera considéré que les décisions de l'URSSAF du MORBIHAN en date du 13 octobre 2010 et celles de la CARSAT BRETAGNE en date du 28 octobre 2010 étaient mal fondées. Il convient dès lors de les annuler et d'ordonner à la CARSAT Bretagne de rétablir la pension de retraite de M. D. , telle qu'elle lui avait été attribuée le 1er juillet 2006.»

Critères sociaux dans les appels d'offres, une action revendicative CGT dans les Alpes Maritimes.

Après lecture de l'article du *Courrier aux Syndicats* n°494 qui traite de la rencontre CGT 33 et Conseil Général à propos de l'appel d'offre transports voyageurs 2012, quelques éléments sur notre situation sur le sujet dans les Alpes-Maritimes



Pierre OTTO-BRUC
CGT Transports 06

D.S.P. - 06

Dans le 06, les besoins de transports collectifs sont énormes. Depuis 2004 avec la création des agglos, d'importantes décisions ont été mises en œuvre, Tram à Nice -95000 passagers /jour -, tarif 1€ le voyage sur tous les réseaux du département avec une correspondance...entre 30 et 40% de déplacements bus et cars de plus...L'embauche de centaines de salariés +350 à ST2N.

La CGT a accompagné, voire encouragé ce mouvement qui se poursuit, en revendiquant et obtenant du progrès social pour les personnels. Par exemple, de 900 salariés assujettis à la CCNTU en 2004, nous sommes à + de 2000 aujourd'hui. **C'est cette ambition qui nous conduit à nous mêler des appels d'offres.**

Dans nombre d'endroits encore, les périodes d'appels d'offres pour les transports urbains ou TRV se soldent par des attributions "au moins disant des employeurs postulant". Ceci s'accompagnant à chaque fois par des remises en cause au niveau social pour les personnels et pour les usagers dont le service est dégradé.

Depuis le 21 Aout 2007, la loi impose que les AOT- Autorités Organisatrices de Transports - incorporent dans les cahiers des charges, puis dans les conventions conclues avec les entreprises, des critères sociaux et environnementaux et de qualité de services

A l'expérience des combats menés par le syndicat des TU de Nice depuis plus de 30 ans, qui à chaque échéance de renouvellement de contrat a mobilisé les personnels pour que le maintien des acquis soit acté dans une délibération du conseil municipal hier, du conseil communautaire aujourd'hui, notre coordination départementale n'a de cesse d'intervenir pour que les acquis des personnels ne soient plus la variante d'ajustement des contrats, que la loi soit enfin respectée. Il en a été ainsi pour l'appel d'offre de la CASA – aggro d'Antibes et région, il en est ainsi pour celui en cours pour NCA – aggro Nice

Cote d'Azur, il en est ainsi pour celui en cours du réseau du Conseil Général des Alpes-Maritimes. Pour celui-ci, qui concerne aujourd'hui 16 entreprises et plus de sept cents salariés, la CGT y est majoritaire avec plus de 60% des voix. Mais qui dit 16 entreprises dit 16 situations sociales. Nous sommes donc intervenus auprès du 'CG06' et des employeurs pour faire figurer dans le cahier des charges des dispositions concernant la reprise de la totalité des personnels de toutes catégories ; les acquis de chaque entreprise, mais surtout compte tenu de la disparité des entreprises et des résultats de l'appel d'offre repartit en six lots, de convenir d'un statut unique, commun à tous les salariés du réseau, quelque soit son entreprise de demain. Ce statut s'impose à tous les attributaires des marchés et sera applicable 3 mois après leurs attributions en 2012 et applicable pour les 8 ans des contrats.

Le statut unique obtenu se décline de la façon suivante :

Une durée annuelle du travail

Avec un nombre de jours maxi de travail, hors heures sup de 225 jours (226 si année bissextile), pour l'ensemble des salariés affectés au réseau ; soit 104 jours de repos – 2 en moyenne annuelle par semaine ; 11 jours fériés ; 25 jours ouvrés de congés payés.

Prise en compte de l'ancienneté dans le calcul des heures supplémentaires, des coupures, du 13e mois. Dispositions conventionnelles mais pas appliquées à ce jour par tous les employeurs.

Modification de la grille d'ancienneté pour tous les personnels du réseau

Passage dès 2012 de la grille TRV à la grille conventionnelle TU, puis deux évolutions en 2015 et 2018.

Si ces dernières années des luttes ont permis de modifier la grille conventionnelle TRV dans certaines entreprises, dans la grande majorité des 16 boîtes l'évolution sera très sensible.

Grille CCN TRV	%	Grille CCN TU 2012	%	Phase 2 : 1/01/2015	%	Phase 3 : 1/12/2018	%
		6 mois	3	6 mois	3	6 mois	3
		1 an	7	1 an	7	1 an	7
2 ans	2	2 ans		2 ans		2 ans	
		3 ans	10	3 ans	10	3 ans	10
		4 ans		4 ans		4 ans	
Sans	4	5 ans	12	5 ans	12	5 ans	12
		6 ans		6 ans		6 ans	
		7 ans		7 ans		7 ans	
		8 ans		8 ans		8 ans	
		9 ans		9 ans		9 ans	14
10 ans	6	10 ans	14	10 ans	14	10 ans	
		11 ans		11 ans		11 ans	
		12 ans		12 ans		12 ans	
		13 ans		13 ans		13 ans	17
		14 ans		14 ans		14 ans	
15 ans	8	15 ans	17	15 ans	17	15 ans	
		16 ans		16 ans		16 ans	
		17 ans		17 ans		17 ans	
		18 ans		18 ans		18 ans	20
		19 ans		19 ans		19 ans	
		20 ans	20	20 ans	20	20 ans	20
		21 ans		21 ans		21 ans	
		22 ans		22 ans		22 ans	
		23 ans		23 ans		23 ans	24
		24 ans		24 ans		24 ans	
		25 ans	23	25 ans	25	25 ans	30
		26 ans		26 ans		26 ans	
		27 ans		27 ans		27 ans	
		28 ans		28 ans		28 ans	
		29 ans		29 ans		29 ans	32
		30 ans		30 ans	30	30 ans	35

En cas de réalité plus favorable dans une grille d'entreprise, celle-ci le restera.

Application de l'accord départemental (FNTV 06, CGT, CFTC, CFE-CGC) de professionnalisation et de déroulement de carrière

Il s'agit d'un accord qui permet en sus de la grille d'ancienneté de bénéficier de 1,6% de prime mensuelle pouvant aller jusqu'à 2,5% à partir d'un an d'ancienneté dite de professionnalisation, cumulable avec quatre échelons de prime mensuelle (de 0,6% jusqu'à 2,5% par échelon) dit de déroulement de carrière à 5, 10, 15 et 20 ans. Le pourcentage se calcule à partir du taux horaire de chaque boîte. Ce dispositif est lié à de la formation, et à la qualité ainsi reconnue du travail de chaque agent.

Prise en charge de la mutuelle d'entreprise.

La totalité des entreprises travaillant pour le réseau du CG06 prendra en charge pour tous les salariés à minima 75% du montant individuel de la mutuelle. Nombre d'entre-eux n'ont à ce jour pas de mutuelle.

Je profite sur le sujet pour dire que nous négocions actuellement dans le 06 avec les patrons des TU et des TRV une couverture mutualiste départementale, supérieure à l'accord de branche TRV qui a toutefois le mérite de déjà exister.

Notre accord contient également des améliorations en termes de calendrier et de rémunération pour les salariés qui pourraient être embauchés en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage.

Cet accord avec les employeurs et le CG06 ne se substitue pas aux NAO qui auront lieu en 2012 et après dans chacune des boîtes.

Démonstration est faite dans le 06 que l'on peut imposer du social dans les appels d'offres. Depuis la signature de notre accord nous rencontrons les salariés des 16 boîtes, de nouvelles adhésions à la CGT sont au rendez vous.

A ce jour une base nouvelle a été créée.

Des réflexions se font jour pour imposer de nouvelles avancées dans les mois et années à venir. Nous travaillons maintenant au respect de la loi pour les autres réseaux du département dont les appels d'offre sont prévus pour 2012, mais aussi pour tous les petits marchés.



CONGE DE FIN D'ACTIVITE (C.F.A.)

RECONNAISSANCE DE LA PENIBILITE ET DE L'USURE AU TRAVAIL

Toutes les actions menées par la CGT depuis le mois d'avril 2011 ont certainement permis de faire respecter le principe de reconnaissance des carrières longues.

Le 18 mai 2011, lors de la rencontre avec le cabinet du Minsitre, la délégation CGT a porté de fortes revendications pour le maintien du CFA dès 55 ans ainsi que de forts questionnements sur :

- * Le financement du « stock », le long terme,
- * Le respect des carrières longues,
- * Le maintien du départ à 55 ou 57, les paliers,

Pas de réponses claires, le Directeur de cabinet confirma nos doutes sur les thèmes qui nous posent problème, dans les propositions rédactionnelles du projet d'accord.

Pour ce qui est des carrières longues

La Direction Juridique et Réglementation Nationale de la CNAV nous a informés que les instructions concernant **la délivrance des attestations de retraite anticipée pour carrière longue** dans le cadre des CFA marchandises et voyageurs ont été diffusées à l'ensemble des CARSAT.

Les assurés concernés peuvent obtenir un document leur précisant la date à laquelle ils seront susceptibles de bénéficier d'une retraite anticipée en l'état actuel de la législation y compris lorsque le droit sera ouvert au delà de leur 60ème anniversaire.

Il a été demandé aux CARSAT de traiter ces dossiers dans les plus brefs délais (*instruction interne n° 9 du 3 octobre 2011*).

Un courrier d'information a été adressé par le FONGECFA-Transport et de l'AGEC-FA-Voyageurs aux assurés qui se sont déjà manifestés auprès de la CNAV et qui se sont vus opposer un refus à leur demande d'attestation au motif que la date d'effet de leur retraite était trop lointaine, en les invitant à revenir vers la caisse concernée.

N'hésitez pas à nous faire part de toute difficulté rencontrée pour obtenir une attestation.

**Une revendication portée par la CGT qui est
réalité aujourd'hui.**



FRAIS DE DEPLACEMENTS

CNIC Transport de marchandises du 20 septembre 2011

Le mardi 20 Septembre 2011 à 9H30 sous la Présidence du Ministère représenté par Mr Hubert PERRIN. ce sont réunis les négociateurs de la CNIC TRM. :

- TLF, UNOSTRA, UFT, FNTR pour les patrons,
- FNCR, FGT-CFTC, FGTE CFDT, FO-UNCP et la FNST CGT pour les salariés.

La FGT CFTC et la FGTE CFDT ont maintenu une proposition d'augmentation des frais de déplacements sur le champ conventionnel et non pas comme le désirent les employeurs, c'est-à-dire négocier juste pour le transport de marchandises.

De ce fait toutes les OS ont suivi la revendication.

Les employeurs restent divisés sur la volonté de saucissonner la CCN.

Suite à un tour de table lors d'une suspension de séance, nous avons tous souscrit à la demande d'une proposition écrite de la part patronale du TRM et des activités auxiliaires sur le sujet !!

Ceux-ci nous ont avoué une réelle difficulté à nous répondre, mettant en cause les différences selon les activités et les secteurs de notre convention collective.

La FNTR, propose donc d'aborder le texte sur les frais de déplacements, lors de la réécriture de la convention collective car à ce moment, toutes les activités du transport seront présentes.



*Dominique Cornil
Membre du Bureau Fédéral
Responsable de la branche TRM*



*Patrick Vancraeynest
Membre du Bureau Fédéral
Responsable de la branche TRM*





fongecfa - Transport

Commission Sociale du 23 mai 2011

fongecfa ! 4 M € dans la réserve 'action sociale'



Jean-Luc GIAI-PRON
Administrateur du Fongecfa
Membre de la Commission Sociale

1. Rappel du contexte

Depuis plusieurs années, le budget consacré à l'action sociale n'est que partiellement consommé. Ainsi en 2010, le budget total de 1.215.000,00 € a été consommé à hauteur de 588.160,00 € soit 48,4%.

Ce budget a été consommé comme suit :

>	Cotisation décès	382.000,00€
>	Aides d'urgence aux frais d'obsèques	88.500,00€
>	Aides complémentaires	65.400,00€
>	Secours exceptionnels individuels	52.260,00€

La commission sociale a souhaité se réunir afin de réfléchir aux moyens d'améliorer l'action sociale du Fongecfa.

2. Orientations proposées

La commission propose d'examiner 3 pistes :

- > La réévaluation du montant de l'aide d'urgence aux frais d'obsèques
- > La réorientation des secours exceptionnels individuels
- > La mise en place d'une action sociale collective

2.1 La réévaluation du montant de l'aide d'urgence aux frais d'obsèques

Depuis la mise en place de l'aide d'urgence aux frais d'obsèques, son montant fixé à 3.000,00 €, est resté inchangé. La commission propose de réévaluer à 3.500,00 € le montant de l'aide d'urgence aux frais d'obsèques. Sur la base des données 2010, le coût annuel de cette mesure est évalué à 14.500,00€

2.2 Réorientation des secours exceptionnels individuels

Sur la base des secours exceptionnels individuels attribués en 2010, un classement par nature des interventions a été réalisé. Classement des principales interventions réalisées en 2010 :

1er motif : difficultés budgétaires	>	17 interventions sur 51 soit 33%
2ème motif : handicap	>	7 interventions sur 51 soit 14%
3ème motif : frais de santé	>	6 interventions sur 51 soit 12%
4ème motif : scolarité	>	6 interventions sur 51 soit 12%
au total	>	36 interventions sur 51 soit 71%

La commission propose de fixer comme axes d'interventions prioritaires les aides suivantes

- * L'attribution de bourses scolaires, avec un montant minimum de 350,00€ par an et par enfant
- * L'aide à la prise en charge de dépenses de santé
 - Prothèses optiques et dentaires : prise en charge de 55% du reste à charge
 - Prothèses auditives à hauteur de 700,00 € / oreille
 - Autres dépenses au cas par cas
- * L'aide aux handicaps
 - Appareils médicaux : prise en charge à 100% du reste à charge
 - Travaux d'aménagement de l'habitat / véhicule : au cas par cas
- * L'aide aux dépenses liées à l'habitat
 - Loyer chauffage : au cas par cas

Elle propose également d'adresser aux bénéficiaires un courrier spécifique rappelant l'existence et le rôle de la commission sociale ainsi que la nature des interventions réalisées,

2.3 Mise en place d'une action sociale collective

Compte tenu du montant élevé du budget non consommé chaque année, la commission sociale propose de réfléchir au développement d'une action sociale collective, (Santé, dépendance).

Décision validée à la Commission Sociale du 27 septembre 2011.

Remarque CGT :
les fonds non utilisés sont affectés à une réserve spéciale action sociale du Fongecfa qui grossit année après année, actuellement il doit y avoir en réserve 4M€ !!

Attention à ne pas laisser cette réserve prendre trop d'importance, à chaque CA les représentants de l'Etat sont là et pourraient être tentés de l'affecter aux résultats !!

GEFCO ABANDONNE LE PLAN DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI !

Cela signifie l'abandon des licenciements pour motifs économiques.

Pour la CGT cette décision confirme que les actions juridiques engagées étaient nécessaires ! Le CCE est à nouveau convoqué pour le 20 octobre 2011 avec comme ordre du jour :

- > Information sur l'abandon du Plan de Sauvegarde de l'Emploi
- > Consultation sur le projet de réorganisation des Directions Régionales
- > Consultation sur le projet de cession de l'activité messageries OVERLAND (huit sites)
- > Consultation sur les mesures envisagées quant à l'activité du site logistique de POISSY.

Voilà plus de six mois que la direction GEFCO négocie avec vos élus et les organisations syndicales pour un résultat nul.

L'action des salariés avec vos élus porte ses fruits. Le train des PSE successifs a déraillé : il s'arrête à POISSY.

Cela démontre que la GPEC (Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences) reste de la poudre aux yeux. A quoi cela aura servi puisqu'il semble que rien ne pouvait arrêter les suppressions d'emplois ?

- ☐ GEFCO continue à « s'amuser » avec le personnel qui FAIT l'entreprise, qui FAIT le chiffre d'affaires.
- ☐ GEFCO, par ses dirigeants, par ses actionnaires nous ment ! Les salariés ont raison de se « rebeller ».

Aujourd'hui GEFCO parle de :

- ☐ « réorganisation régionale » avec malheureusement des emplois qui vont disparaître !
- ☐ Cessions de sites à d'éventuels repreneurs !

Le site de POISSY est concerné bien que l'employeur ne l'écrive, voire s'en défende puisqu'il écrit : « mise en place d'un plan d'action pour restaurer l'équilibre économique du site logistique de Poissy... aucun licenciement pour motif économique n'est envisagé dans le cadre de ce plan d'action. »

Vos élus mettent tout en œuvre pour :

- Garantir le maintien des avantages acquis, veiller à ce que les conditions de travail s'améliorent.
- Nous n'acceptons pas que « adapter nos moyens et nos surfaces utilisées à la charge de travail » passe par des conditions de travail dégradées.
- Nous refuserons toute nouvelle contrainte liée ou engendrée par la « collocation ».

Les vingt suppressions de postes seront analysées à la loupe : nous n'accepterons pas des « licenciements déguisés ».

Nous, salariés et élus avons su montrer notre détermination pour contrer le choix de GEFCO !

Chacune et chacun sait qu'il peut compter sur le soutien des élus CGT, comme les élus CGT savent qu'ils peuvent compter sur chaque salarié !

La vigilance s'impose, la fermeté reste d'actualité



Syndicat CGT
TOF
Gefco/Poissy



GROUPE RATP.Dev

Une fois n'est pas coutume chez Champagne Mobilités, les années se suivent et se ressemblent, même dans un autre groupe (ex Transdev).

Il y a quelques jours un salarié vient voir notre organisation syndicale et nous fait part de son contrat de travail (*Conducteur en Période Scolaire coefficient 138V*) et de ses jours de travail (sous traitance de nuit des lignes urbaines de CITURA ex TUR).

Nous prenons la décision d'informer et de demander la requalification à temps complet, coefficient 140V, à notre direction la veille du Comité d'Entreprise.

La réponse qui nous est apportée est '*le temps d'une réflexion*'. Nous décidons de remettre la question en réunion pour qu'elle apparaisse au procès verbal qui sera envoyé à l'inspection du travail après approbation, car la réflexion fût de courte durée, puisqu'on nous annonce que ce conducteur ne sera pas requalifié à temps complet mais se verra attribuer le coefficient 140V !

C'est le troisième cas en trois ans, et jusque là les deux autres camarades Cgt depuis, ont été requalifiés à temps complet à la découverture de ce travail DISSIMULÉ.

L'affaire va suivre son cours auprès de la direction du travail des transports de Reims.

Pour le syndicat Cgt Champagne Mobilités
Frédéric HORNICK



ACTIVITE REVENDEICATIVE



Depuis des années la direction MARIOT GAMELIN à LA BASSEE s'acharne sur notre camarade JEAN-PIERRE DONNER délégué syndical et élu de la DUP.

Après 2 tentatives de licenciements : la première demande au motif que Jean-Pierre émettait des tracts trop durs envers la direction, demande refusée par l'Inspection du Travail et par le ministère, et la deuxième demande pour prise de délégations à des fins personnelles (délation d'une habitante de la ville de Jean-Pierre) autre demande également rejetée par l'inspection

du travail ; la direction Mariot Gamelin, non contente de ces décisions, persiste en tentant un dernier recours auprès du Tribunal Administratif.

Pour soutenir notre camarade Jean-Pierre, le STTRAT 59 a organisé un rassemblement devant l'établissement MARIOT GAMELIN le 9 septembre 2011. Lors de ce rassemblement notre camarade a été violemment agressé physiquement par un agent de maîtrise de la société MARIOT GAMELIN. Jean-Pierre a dû être transporté en urgence au CHR de LILLE pour y subir des examens car il se plaignait de douleurs dans le dos et les vertèbres cervicales. L'agresseur quant à lui, a repris son poste de travail sans être inquiété de ses agissements et à ce jour, il est toujours salarié de l'entreprise MARIOT GAMELIN.

Le STTRAT 59 et l'UD du Nord ont fermement condamné l'agression de notre camarade et le climat de violence et de haine mis en place par Yves MARIOT.

Ceci est d'autant plus intolérable qu'une direction de transport routier de voyageurs est en permanence en infractions (517 jours de travail sans repos, des attestations de repos avec des disques correspondants à la journée de repos, des amplitudes en lignes régulières de plus de 14 heures par jour sans avis du CE et de l'inspection, des temps de conduite approchant les 5 heures continues en service de lignes).

Nous attendons la visite de l'inspection du travail ainsi que les services de contrôle régional terrestre que nous avons interpellés pour toutes ces irrégularités de la part de cette entreprise qui ne respecte rien et encore moins les salariés.



Sur ASF société de VINCI-Autoroutes, la justice existe !

Au départ, décembre 2009 :

Nathalie est secrétaire à mi-temps à la Direction de Biarritz. Elle est durant ce mi-temps détachée au secrétariat du CE de Biarritz. Le Comité d'Entreprise lui a fait un contrat mi-temps pour compléter son mi-temps ASF.

Nathalie de par ses connaissances et compétences a été appelée à monter de nombreux dossiers au niveau du CE et CCE (dossiers d'analyse des bilans sociaux, d'étude des protocoles électoraux, de dossiers en référé sur la présence des cadres dirigeants sur les listes électorales,...). La qualité de ces dossiers, gêne énormément la Direction des ASF dans ses orientations qui vont à l'encontre des salariés et de la CGT.

Après le résultat des élections professionnelles du 16 octobre 2009 où la CGT de Biarritz a fait 49,9% et ainsi emporté 5 sièges sur 6, malgré un redécoupage géographique et une adaptation adéquate du nombre de sièges, Nathalie a été convoquée à un entretien préalable où elle prend connaissance de sa mise en cause pour avoir soit disant dépassé la durée du temps de travail.

Lors d'une manifestation de soutien à Nathalie, le président de Vinci Autoroutes a alors déclaré aux médias « *la salariée a été licenciée pour non-respect caractérisé et répété des horaires de travail* »

Au Final en juin 2011 soit 1an ½ plus tard:

Ci-dessous, des décisions prises par deux instances différentes dans deux dossiers qui viennent d'aboutir :

1) Le premier concerne le licenciement d'une salariée militante de la CGT en fin 2009 pour des motifs extraordinaires (*travail sur jours de repos et de congés et dépassement de la durée lé-*

gale de travail), le conseil des prud'hommes de Bayonne, en date du 7 juin, vient de:

- o Ordonner la réintégration de la salariée dans son poste de travail avec exécution provisoire,
- o Condamner ASF au paiement des salaires depuis la date du licenciement jusqu'à la date de réintégration effective,
- o Condamner ASF au paiement de diverses sommes à la salariée injustement licenciée, au CE-ASF-Biarritz et à la CGT-ASF-Biarritz.

2) Le second fût prononcé le 9 juin 2011 par la Cour d'appel de PAU, s'agissant du dossier qui concerne précisément M. Pierre Coppey qui, en première instance, avait été déclaré coupable de diffamation à l'encontre de la salariée citée plus haut, Mme Nathalie Arribehaute. Le tribunal de grande instance avait donc condamné M. Coppey (président de Vinci-Autoroutes) à 3000 € d'amende et avait rejeté la demande de non inscription au bulletin N°2 du casier judiciaire du prévenu en ce qui concerne l'action publique. Pour ce qui est de l'action civile, M. Coppey a été condamné à réparer le préjudice subi par Nathalie Arribehaute à hauteur de 10 000 € et de 1500 € pour les frais de justice de la salariée.

Le 09 Juin 2011, la Cour d'appel de PAU a confirmé la quasi intégralité du premier jugement, n'ayant en fait infirmé que l'ordonnance de diffusion du jugement aux frais du prévenu sur les ondes de média-radio sur lesquelles il avait communiqué le 7 décembre 2009.

Voici donc en une semaine deux décisions importantes pour la salariée injustement licenciée, le syndicat CGT-ASF constamment attaqué ainsi que et les instances représentatives du personnel, dans l'établissement de Biarritz, la salariée enfin réhabilitée et rétablie dans ses droits.

Bernard Jean
Coordinateur Branche
Autoroutes

REINTEGRATION de Nathalie ARRIBEAUTE, SALARIEE D'ASF BIARRITZ

Alors qu'elle défend les droits des salariés, la CGT ASF est constamment attaquée par le groupe VINCI, société gestionnaire, et notamment par le président de VINCI Autoroutes Pierre COPPEY .

Le licenciement, fin 2009, de Nathalie ARRIBEHAUTE, militante de la CGT, est la preuve de cet acharnement.

Toutefois, le Conseil des Prud'hommes de Bayonne, en date du 7 juin 2011 a ordonné sa réintégration à son poste de travail d'une part, et a condamné ASF au paiement des salaires depuis la date du licenciement jusqu'à sa réintégration effective. ASF devra également verser diverses sommes à la salariée injustement licenciée, au CE ASF Biarritz, et à la CGT Biarritz.

La Cour d'Appel de Pau, a confirmé le 9 juin 2011, la condamnation du Président de Vinci Autoroutes, M. Coppey, coupable de diffamation à l'encontre de Nathalie ARRIBEHAUTE. M. Coppey avait en effet, tenu des propos diffamatoires, le 7 décembre 2009, sur les ondes de Média Radio à l'encontre de Nathalie ARRIBEHAUTE.

Ces deux décisions sont importantes pour la salariée injustement licenciée, (mais aussi pour le syndicat CGT ASF), enfin réhabilitée et rétablie dans ses droits.

A ce jour, Nathalie a réintégré son poste de secrétaire administrative du CE d'ASF Biarritz.



Conseil d'Etat : la CGT attaque la liste des métiers ouverte aux migrants

Le 11 août dernier, les Ministres de l'Intérieur et du Travail publiaient un arrêté listant 14 métiers accessibles « sans opposition de la situation de l'emploi » aux salariés étrangers issus de pays tiers à l'Union européenne.

Cette liste a été décidée sans aucune concertation avec les partenaires sociaux. Lors de l'élaboration des précédents textes en octobre 2007, une concertation avait au moins été organisée. Cette liste hétéroclite, dressée de manière totalement arbitraire, ne correspond même pas aux métiers réellement en situation de pénurie de main d'œuvre dans les différents bassins d'emploi. Conjuguée à la circulaire du 31 mai 2011, elle conduit dans les faits à empêcher l'accès au marché du travail des étudiants étrangers diplômés qui le souhaitent et la poursuite du travail des salariés migrants en voie de régularisation.

Par sa délibération du 10 octobre 2011, le Bureau confédéral de la CGT a donc décidé d'attaquer l'arrêté du 11 août 2011 devant le Conseil d'Etat.

Code du travail : simplification du droit, pas réduction des droits !

Une fois de plus, sous prétexte de « simplifier le droit » une proposition de loi faite par un député de l'UMP, Jean-Luc Warsmann, modifie en profondeur le Code du travail. Parmi les nombreuses dispositions d'un texte fourre-tout, un coup terrible est porté à la législation du temps de travail. En cas de modification de la durée du travail (sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année) prévue par un accord collectif, la protection du salarié apportée par les clauses de son contrat de travail deviendrait caduque. A titre d'exemple, un employeur pourrait exiger de son salarié de travailler une semaine durant 48 heures et 10 heures la semaine suivante sans que celui-ci ne puisse s'y opposer. Cette disposition va à l'encontre des décisions de la Cour de cassation et des droits fondamentaux des salariés. *La suite sur www.cgt.fr*

Fonderies du Poitou (Montupet) : une lutte d'intérêt général

Le conflit qui oppose depuis 7 semaines les salariés des fonderies du Poitou au groupe Montupet est emblématique. En effet, les salariés refusent de se voir appliquer une baisse des salaires de 25% alors que le groupe réalise pour les 6 premiers mois de l'année 30% de chiffre d'affaires en plus et améliore son résultat financier de 25%. Plus que jamais, les métallos de cette entreprise ont besoin de la solidarité. *La suite sur www.cgt.fr*

Contrats aidés : les salariés en contrats aidés : des salariés à part entière

Le Tribunal d'instance de Marseille a donné raison aux salariés : les travailleurs en contrats aidés doivent être des salariés à part entière. Le tribunal a en effet décidé que les salariés en contrats aidés devaient être comptabilisés dans les effectifs des entreprises, ce qui leur donne accès au droit fondamental à une représentation syndicale et à une représentation du personnel. Plus de 500 000 salariés travaillent sous contrats aidés, subventionnés par l'Etat dans les secteurs publics et privés. Ces contrats ne bénéficient pas des mêmes garanties que les contrats classiques et sont souvent à durée déterminée. Ils sont censés permettre à des travailleurs en grande difficulté d'insertion sociale de retrouver un emploi pérenne...

La suite sur www.cgt.fr

Mayotte : l'irresponsabilité de l'Etat français devant l'urgence de négociations

Engagée depuis le 27 septembre dernier, la grève contre le prix de la vie à Mayotte a suscité de violentes réactions des forces de l'ordre aux différentes manifestations organisées sur l'île. Le climat demeure tendu et c'est un bien mauvais calcul que de jouer la carte du pourrissement du conflit social : la grève générale se renforce chaque jour davantage par le soutien actif de la population. Sur ce territoire, le niveau de développement connaît un retard important par rapport à celui observé en métropole. Le SMIC mahorais ne représente que 85% de sa base en métropole, les allocations familiales sont plus basses que dans les autres pays d'Outre-mer, et le RSA n'existe pas encore. *La suite sur www.cgt.fr*

Evaluation comportementale en maternelle : la CGT Educ'action rejette le fichage des petits

"Madame, Monsieur, j'ai l'honneur de vous informer que votre enfant a été évalué à "haut risque" et devra, à ce titre, être intégré dans un groupe de re-médiation". Voilà, en substance, le message que les écoles maternelles devront faire passer à certains parents dont l'enfant n'est pas conforme au modèle social dominant au terme d'une évaluation que le ministre de l'Éducation, Luc CHATEL veut mettre en place dans les prochaines semaines. Dans un communiqué, la CGT Educ'action "dénonce totalement cette tentative de normalisation de la petite enfance." Elle estime que si l'évaluation des compétences scolaires est bien du ressort des enseignants, "en revanche le dépistage social ne relève pas plus du dépistage médical que le dépistage médical ne relève pas de la compétence des enseignants. En outre, le fichage des élèves est absolument contraire à la déontologie de notre métier. Un certain nombre d'élèves présentent, dès l'école maternelle, des difficultés scolaires. C'est par le renforcement de la médecine scolaire et des réseaux d'aides aux élèves en difficultés (RASED) ainsi que par la concertation avec les familles, que l'on peut trouver pour chacun d'entre eux, au cas par cas, des solutions adaptées, soit au sein de l'école, soit en dehors. La CGT Educ'action soutiendra tout(e)s les enseignant(e)s qui refuseront d'obéir à cette injonction manifestement illégale de stigmatisation des élèves de maternelle. Elle exige le retrait de ce projet."