



## Les Activités Socio-Culturelles

Si comme on l'a vu les Activités sociales et Culturelles (ASC) ne sont pas les seuls enjeux de ces élections, en revanche c'est un point important dans l'activité des élus.

Pour mémoire, depuis 2014 (5 ans) la CGT n'est plus représentative à Rungis (moins de 10% aux élections professionnelles). A ce titre elle n'est plus partie prenante de la gestion des ASC.

La vision classique CGT des ASC est relativement simple : Aides aux familles et solidarité à laquelle est venu se rajouter une vision socialement et écologiquement responsable des activités. Ce n'est clairement pas l'orientation de l'équipe actuelle.

L'aide aux familles signifie que la distinction entre « Ouvrant-droit » (les salariés) et « Ayant-droit » (leurs familles) faites dans le document « Règles de fonctionnement CE TR6 – Rungis Edition 2016 » n'est pas pertinente. Toute la famille a le droit au même tarif et aux mêmes subventions.

Dans ce même document, il est dit que « Notre CE est un des plus généreux du Groupe » ce qui est faux puisque aujourd'hui Elancourt est à 2.1% et d'autres établissements du groupe sont à plus de 3%.

Avec la création de LAS, la CGT avec les autres organisations ont obtenu de la direction une augmentation de 1,5% à 2,1% (+0,6%) sur 6 ans (2019-2024) de la subvention. L'augmentation sera de 0,4% sur la prochaine mandature (2019-2022). De quoi financer un projet alternatif.

Les retraités aussi pourraient avoir le droit aux mêmes tarifs que les familles, après tout si les ASC sont ce qu'ils sont, c'est aussi grâce à eux. C'est faire preuve d'ingratitude que de leur faire payer plus cher les activités lorsqu'ils y ont accès.

La solidarité, signifie que les plafonds sont une aberration. **En effet plus vous bénéficiez des subventions (donc plus votre quotient familial est bas) moins vous pouvez bénéficier d'activités subventionnées.** Une famille mono parentale avec 3 enfants ne peut envoyer ses 3 enfants en colonie de vacances au tarif subventionné. Est-ce normal ? Pour la CGT clairement non !

Si les subventions à cette même famille sont largement plus importantes que celles dont bénéficient un couple sans enfant, est-ce un scandale ? Pour le CGT clairement non !

Et ce n'est pas la « micro variation » du plafond en fonction du quotient familial qui va changer la philosophie générale.

Le hall du CE se transforme régulièrement en « marché couvert ». Le choix des exposants ne pourrait-il répondre aux valeurs sociétales que les CE ont toujours défendus : commerce local, commerce équitable, petit producteurs, acteurs de l'économie sociale et solidaires, produits bio, ... Visiblement ce n'est pas la préoccupation de l'équipe actuelle.

Même chose avec les ASC, où est la préoccupation écoresponsable dans le choix par exemple des voyagistes ? On ne la voit nulle part avec l'équipe actuelle.

Le projet de la CGT sur les ASC est à l'opposé de ce qui se pratique sur Rungis. Il s'inscrit dans les préoccupations de la société d'aujourd'hui avec des valeurs universelles comme boussole.

**Alors on se laisse faire comme des moutons  
ou on vote CGT, c'est à vous de choisir !**

# Elections professionnelles du 25-26 septembre 2019 | Rungis-Toulouse

Si vous avez manqué un tract, l'ensemble de nos publications se trouve sur les présentoirs au niveau des ascenseurs dans l'Atrium du Genève, au 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> étage du bâtiment Strasbourg et au niveau de la cafeteria dans le bâtiment Onyx de Toulouse.

Elections professionnelles du 25-26 septembre 2019 | Rungis-Toulouse



## Elections professionnelles : L'effet domino

L'effet domino est une réaction en chaîne qui peut se produire lorsqu'un changement mineur provoque un changement comparable à proximité, qui provoquera un autre changement similaire, et ainsi de suite au cours d'une séquence linéaire. C'est exactement l'enjeu de ces élections professionnelles.

Les élections ont lieu établissement par établissement, ce n'est pas pour autant une élection strictement locale. Avec la loi de 2008 et les ordonnances Macron ce vote va avoir des conséquences à tous les niveaux de la négociation collective :

- **Au niveau national**
  - L'enjeu est le nombre de conseillers prud'hommes et la défense des salariés (il n'y a plus d'élection spécifique prud'homale mais désignation selon la représentativité) ;
  - sur cette même base sont désignés les administrateurs salariés des groupes de protection sociale dont Humanis Malakoff Médéric ;
  - L'enjeu est l'influence que l'on aura sur la négociation en cours avec le MEDEF et le gouvernement (retraite, formation continue, assurance chômage...)
- **Au niveau de la branche (Métallurgie)**
  - l'enjeu est le poids que l'on aura sur la négociation de la nouvelle convention collective Métallurgie. L'IUMM (fédération de la métallurgie du MEDEF) cherche par exemple à imposer le « salaire au poste ».
- **Au niveau du groupe Thales**, l'enjeu est de peser
  - Sur la négociation des accords groupe ;
  - sur la gestion du CIE (la gestion des séjours vacances des enfants / adultes) ;
  - sur le conseil d'administration (CA) Thales (il y a des représentants des salariés au CA)
  - sur le comité européen,
  - sur le Comité Groupe.
- **Au niveau de l'entreprise LAS France**, l'enjeu est la capacité à influencer la stratégie de l'entreprise,
  - sur l'emploi (sous-traitance ou effectif propre) ;
  - sur les investissements pour préparer l'avenir ;
  - sur les négociations des accords sociétés.
- **Au niveau de l'établissement Rungis / Toulouse**, l'enjeu est d'améliorer les sujets comme :
  - la qualité de vie au travail (QVT) ;
  - l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail ;
  - la formation (le taux de formation se dégrade à partir de 45 ans) ;
  - la qualité et la provenance des produits du restaurant d'entreprise ;
  - les activités sociales culturelles (ASC, activité du CE), etc.

Pour se déterminer, c'est l'ensemble de ces éléments qu'il faudra prendre en compte. Chaque vote comptera.

La CGT se bat sur l'ensemble de ces thématiques dans un projet cohérent où l'entreprise doit servir ses salariés dans un souci de préservation de l'emploi local, des rémunérations et du développement de la capacité industrielle interne (compétences et qualifications des salariés).

[tr6.cgthales.fr/](http://tr6.cgthales.fr/) | [coord.cgthales.fr/](http://coord.cgthales.fr/) | [www.thadis.com/](http://www.thadis.com/) | [www.ugict.cgt.fr/](http://www.ugict.cgt.fr/) | [www.cgt.fr/](http://www.cgt.fr/)

Elections professionnelles du 25-26 septembre 2019 | Rungis-Toulouse



## La réforme des retraites : Une attaque contre le niveau des pensions

Les élections ont lieu établissement par établissement, ce n'est pas pour autant des élections strictement locales.

L'enjeu est l'influence que l'on aura sur le projet de loi sur les retraites qui est en train d'être élaboré par le gouvernement. Aujourd'hui rien n'est fait, le rapport Delevoye n'est qu'un rapport. Après une discussion avec les syndicats nationaux, les décisions sont à venir.

Le système Français actuel de retraite a 2 caractéristiques principales :

- D'une part il est par répartition. La retraite par capitalisation reste marginale.
- D'autre part il est à prestations garanties. C'est à dire qu'au début de la carrière on connaît le montant de la pension. Le taux plein de la sécurité sociale est de 50% du salaire moyen auquel se rajoutera les complémentaires

Les attaques récentes contre les retraites, au-delà des augmentations des cotisations, ont porté sur le calcul du salaire moyen (passage des 10 aux 25 meilleures années), ensuite sur les complémentaires avec la fusion AGIRC ARCCO qui ont eu comme effet de siphonner les réserves financière de l'AGIRC (retraite des cadres).

Le rapport Delevoye propose de passer à un modèle à point (comme les complémentaires). Ce sera une retraite à ressources définies. D'ailleurs Emmanuel Macron ne se cache pas de vouloir figer la dépense pour les retraites au niveau actuel soit à 14% du PIB. Ce qui va varier ce n'est donc pas le besoin de financement mais la valeur du point de service et va entraîner à terme et malgré les affirmations du gouvernement une baisse du niveau des pensions.

Et si on ajoute le calcul sur la totalité de la carrière au lieu des 25 meilleures années...la retraite individuelle par capitalisation est en embuscade.

A rebours la CGT porte l'ambition d'un régime de retraite solidaire pour tous avec les caractéristiques actuelles (répartition et prestations garanties).

Les sources de financement d'un tel système existent si on prend la peine de les chercher. A titre d'exemple :

- Le Conseil d'orientation des retraites (COR) estime que la baisse du taux de chômage à 7,4 % à l'horizon 2022 permettrait de dégager des ressources à hauteur de 0,4 point de PIB (près de 10 milliards d'euros),
- Une augmentation des salaires de 3,5 % dégagerait immédiatement 6,5 milliards d'euros ;
- l'égalité salariale femmes/hommes, rapporterait 5,5 milliards d'euros (source Cnav),
- L'instauration d'un malus sur les emplois précaires rapporterait 10 milliards d'euros.
- La CGT propose de créer une contribution sociale sur les revenus financiers distribués par les entreprises, à un taux équivalent aux cotisations employeurs sur les salaires. Cette contribution pourrait rapporter 30 milliards d'euros

**On se laisse tondre sans, rien faire  
où on vote CGT, c'est à vous de choisir !**

[tr6.cgthales.fr/](http://tr6.cgthales.fr/) | [coord.cgthales.fr/](http://coord.cgthales.fr/) | [www.thadis.com/](http://www.thadis.com/) | [www.ugict.cgt.fr/](http://www.ugict.cgt.fr/) | [www.cgt.fr/](http://www.cgt.fr/)

Elections professionnelles du 25-26 septembre 2019 | Rungis-Toulouse



## La convention nationale de la Métallurgie

Les élections ont lieu établissement par établissement, ce n'est pas pour autant des élections strictement locales.

L'enjeu est l'influence que l'on aura (ou pas) sur la négociation en cours avec la fédération de la métallurgie du MEDEF (UIMM) sur la nouvelle convention collective de la Métallurgie.

Lors des 3 années de négociation tendues, l'IUMM assume clairement la « rupture sociale » (sic) de son projet. En particulier les qualifications et les diplômes acquis ne seront plus reconnus. Les salariés seraient classés et rémunérés uniquement en fonction du poste occupé, avec des variations possibles à la baisse. C'est la fin des seuils d'accueil en sortie d'école et d'une garantie d'évolution de carrière.

A rebours la CGT porte l'ambition d'améliorer l'existant de toutes les catégories de travailleurs de la métallurgie et aussi de gagner des droits nouveaux en les adaptant aux évolutions que le monde du travail connaît.

C'est le sens de notre projet de Convention Collective Nationale : unifier tous les salariés de la branche autour d'un même ensemble de garanties collectives. De ce fait, dans cette nouvelle phase de la négociation, la CGT propose de :

- développer les droits liés à la parentalité (droits de la maternité, congé paternité...),
- inscrire la reconnaissance de l'engagement citoyen des salariés (élu de la Nation, bénévolat associatif...),
- éviter la double peine lors d'un reclassement sur un emploi moins payé suite à une inaptitude ou encore de faciliter l'emploi des travailleurs en situation de handicap,
- sécuriser la durée et le niveau de l'indemnisation de la maladie ou de l'accident du travail,
- Gagner une définition de l'ancienneté qui englobe aussi les périodes de suspension du contrat de travail et transférable d'une entreprise à l'autre,
- Avoir des périodes d'essai cohérentes tant pour les salariés que pour les employeurs.
- Sécuriser et encadrer la mobilité voulue par le patronat.
- Préciser des points essentiels pour la formation du contrat de travail comme la définition des conditions d'embauche, la rémunération dans le cas du remplacement d'un salarié disposant d'un coefficient supérieur, les conditions de l'essai professionnel...

Rien n'est écrit d'avance et ces élections auront une influence sur ces négociations.

La CGT défend un projet cohérent où l'entreprise doit accompagner ses salariés dans un souci de préservation de l'emploi local, des rémunérations et du développement de la capacité industrielle interne grâce aux compétences et qualifications des salariés.

**On se laisse manger la laine sur le dos  
où on vote CGT, c'est à vous de choisir !**

[tr6.cgthales.fr/](http://tr6.cgthales.fr/) | [coord.cgthales.fr/](http://coord.cgthales.fr/) | [www.thadis.com/](http://www.thadis.com/) | [www.ugict.cgt.fr/](http://www.ugict.cgt.fr/) | [www.cgt.fr/](http://www.cgt.fr/)



## Les frais de missions

Souvenez-vous, ce n'est pas si lointain, courant 2018 la direction changeait unilatéralement les conditions d'indemnisation des missions France et le montant de certains forfaits étranger par l'édition d'une note RH dite « politique voyage ».

Suite à votre mécontentement et aux actions entreprises par la CGT la direction est revenue sur sa décision pour l'étranger et a ajouté une indemnité journalière pour la France, permettant le retour à une situation apaisée...

Cela étant le sujet n'est pas clos et vous avez pu constater d'autres obstacles. Tout d'abord c'est le contrôle tatillon des frais de missions soumis à remboursement qui a été mis en place.

Ensuite tout récemment le contrôle budgétaire des missions. Avec réduction du nombre de personnes et/ou du temps de mission sans tenir compte du travail à accomplir. Ceci entraînant un surcoût pour les affaires (il faut bien finir par faire le travail) et un surcoût de fatigue pour les équipes (il faut faire plusieurs missions là où une seule aurait suffi car cette dernière a été rotabotée)

Enfin parallèlement depuis le début 2019, le groupe a ouvert des négociations pour actualiser la convention déplacement de 1989. C'était nécessaire.

Nous n'en sommes qu'au début de la négociation mais les premières discussions montrent une direction appliquée à réduire les droits de salarié. Les salariés sont tenus pour responsables de ces dépenses alors que la vente à l'export et les activités chez le client final sont notre cœur de métier et les frais associés payés par nos clients.

Par exemple, la direction du groupe refuse de contraindre les directions locales à ne pas édicter de « politique voyage ». Tant que cette « politique voyage » existera c'est la possibilité pour les directions locales à déroger unilatéralement à l'esprit de l'accord groupe négocié.

Ou encore ce projet d'accord propose de n'indemniser les déplacements qu'à partir de 100km aller/retour. Il n'inclut pas non plus différents sujets comme l'équilibre vie personnelle/vie professionnelle, la responsabilité sociale du Groupe ou encore les impacts environnementaux.

Les missions ne sont pas des vacances. Etre écarté de son environnement familial, dans des pays comprenant des cultures, pratiques et coutumes différentes, sur des durées plus ou moins longues n'est pas anodin. Ces déplacements doivent être indemnisés correctement et générer les récupérations adéquates afin de compenser l'éloignement et les désagréments, et ceci sans distinction de la catégorie sociale professionnelle.

La feuille de route de la CGT dans cette négociation, au-delà des chapitres de l'accord est bien d'avoir un accord qui fasse progresser vos droits.

**Alors on suit le troupeau  
où on vote CGT, c'est à vous de choisir !**

[tr6.cgthales.fr/](http://tr6.cgthales.fr/) | [coord.cgthales.fr/](http://coord.cgthales.fr/) | [www.thadis.com/](http://www.thadis.com/) | [www.ugict.cgt.fr/](http://www.ugict.cgt.fr/) | [www.cgt.fr/](http://www.cgt.fr/)