

ON NE PEUT
PAS PRENDRE
TOUTE LA
MISÈRE DU
MONDE...



EDITO :

Lors de la dernière réunion d'information, nous avons fait un constat alarmant :

Nous sommes la seule organisation syndicale prête à se mobiliser avec le soutien des salariés.

D'autres préfèrent rester dans le cadre pratiqué par la direction pendant que l'on continue à **jouer avec les contrats précaires** sous prétexte de "surcroît d'activité" ponctuel. Vous savez que cela fait **plusieurs années que ça dure** : combien de collègues intérimaires ou apprentis doivent encore servir de variable d'ajustement avant que cela cesse ?

La solidarité c'est maintenant, pas demain. Ce combat ne concerne pas "les autres", vous avez tous un collègue qui a besoin de votre soutien.

Ensemble on ira beaucoup plus loin !!



Ici les échos de votre CSE

Mais, pourquoi la CGT n'accepte pas que les salariés soient appelés " collaborateurs " ?

■ Échange d'arguments entre une DRH (directrice des ressources humaine) et un inspecteur du travail (IT) :

La DRH : « Bonjour Monsieur l'inspecteur du travail, je vous présente mes collaborateurs... »

IT : Ah, vous avez des gens extérieurs à l'entreprise, ils ne sont pas déclarés ?

DRH : Mais non, bien sûr, ils sont salariés. Ici, dans l'entreprise, bien sûr.

IT : Pourquoi vous les appelez collaborateurs ?

DRH : Mais on les appelle comme ça, ce sont des collaborateurs...

IT : Mais, Madame, vous savez ce qui caractérise un contrat de travail, c'est un « lien de subordination juridique permanente ». Je parle en droit. Tout salarié est « subordonné ». On ne peut à la fois, être « collaborateur » et « subordonné ».

DRH : Monsieur l'Inspecteur on les appelle ainsi, par respect, pour les associer...

IT : Madame, le mot « collaborateur » n'existe pas une seule fois dans le Code du travail, restez donc sur un plan juridique, c'est clair : un « salarié » !

DRH : Mais enfin monsieur l'Inspecteur, on a le droit d'appeler nos... nos collaborateurs comme on veut.

IT : Madame, vous faites de l'idéologie. S'il vous plaît, pas avec moi.

DRH : Comment ça ?

IT : C'est de l'idéologie que d'appeler un salarié « collaborateur ».

Ça peut faire croire, qu'il est sur un pied d'égalité avec vous dans son contrat mais ce n'est pas le cas.

C'est parce qu'il est subordonné qu'il a des droits.

Le code du travail, c'est la contrepartie à la subordination.

Supprimer la notion de subordination, ça enlève la contrepartie.

Ça fait croire que dans l'entreprise, tous ont le même « challenge », le même « défi », sont dans le même bateau.

Jusqu'à ce que le patron parte avec le bateau et que le salarié reste amarré sur le quai au Pôle emploi, et il s'aperçoit alors qu'il n'était pas collaborateur mais bel et bien subordonné...

Le patron et le salarié n'ont pas les mêmes intérêts.

L'un cherche à vendre sa force de travail le plus cher possible, l'autre veut la lui payer le moins cher possible.

DRH : Là, monsieur l'inspecteur, c'est vous qui faites de l'idéologie !

IT : Vous croyez ?

Le Medef veut remplacer la « subordination » par la « soumission librement consentie » (« compliance without pressure ») il espère comme ça enlever toute « contrepartie ». Puisqu'il y aurait « collaboration » il n'y aurait plus besoin de droit. Il remplacerait le contrat de travail signé entre deux parties inégales par un contrat entre deux parties présumées égales c'est à dire par un contrat commercial. Tous VTC, tous Deliveroo. Tous Foodora. Tous Ryan air.

Bon alors, les mots ont une importance cruciale, je propose d'arrêter tous les deux, Madame la DRH, et pour nous départager, de nous en tenir au droit du travail tel qu'il existe encore, au seul état de droit dans l'entreprise, donc on parle de « salariés » désormais. Uniquement. 😊

Pour la CGT, les salariés doivent être unis pour obtenir des avancées sociales, et ne pas compter sur l'altruisme du patronat. (Gerard Filoche)

Le saviez-vous ?

■ **Même en arrêt maladie, vous avez des droits... sur vos congés payés !**

- Comme nous vous l'avons précédemment expliqué (Mag de novembre 2024), vous pouvez acquérir des congés payés pendant un arrêt maladie !

Depuis avril 2024, tous les arrêts maladie (professionnels et non professionnels) permettent d'accumuler des congés payés.

2 jours ouvrables de congés payés par mois d'arrêt, Dans la limite de 24 jours par an (l'équivalent de 4 semaines). Même en cas d'arrêt longue durée !

Avant, seuls les arrêts pour accident du travail ou maladie professionnelle ouvraient ces droits. Ce changement est une avancée obtenue grâce aux syndicats et à une décision de justice européenne.

Depuis le 22 avril 2024, un salarié en arrêt de travail ordinaire est en droit d'acquérir des congés payés. Dès lors, la CGT n'a cessé de se mobiliser pour faire valoir ce droit fondamental.

Une injustice flagrante contre laquelle la CGT, déterminée et sans compromis, a mené une lutte constante auprès de nos directions. La DG, jouant la montre pour appliquer la loi...

Le salarié bénéficie de 2 ans (soit jusqu'au 24 Avril 2026) pour réclamer les congés acquis au titre des arrêts maladie intervenus après le 1^{er} décembre 2009. A ce jour, il ne reste plus que 6 mois aux salarié(e)s concerné(e)s pour faire leur demande.

Aujourd'hui, grâce à l'action de la CGT, notamment lors des CSE, notre direction, plus que réticente pour rester poli, a fini par appliquer cette loi (L.2024-364). C'est une avancée concrète et une **victoire syndicale !!** Une preuve supplémentaire que la CGT, par son engagement, contraint les directions trainant des pieds pour appliquer cette loi, pourtant en vigueur.

Faire reculer les inégalités est une priorité pour la CGT.

Un grand bravo à toutes celles et ceux qui se sont démenés pour faire appliquer et respecter, cette loi, vos droits !

- Vous pouvez reporter vos congés si vous tombez malade

Depuis le 10 septembre 2025, un salarié en arrêt maladie (notifié à son employeur) pendant ses congés payés a le droit au report de ses congés payés.

- Avant les congés, ils sont annulés et reportés.
- Pendant les congés les jours non pris peuvent être récupérés plus tard, si vous avez un arrêt maladie valable.

Vous avez 15 mois pour poser les jours reportés, à partir de votre reprise.

Ces droits sont inscrits dans le Code du travail, mais ils sont encore mal appliqués dans de nombreuses entreprises. **Vérifiez vos compteurs de congés !**

En cas de doute, de flou ou de refus, contactez-nous et on éclairera votre lanterne.



Un droit, ça se connaît. Un droit, ça se défend !

■ **Tutorat : Former, accompagner, transmettre et construire l'avenir su site.**

La CGT a été le moteur tout au long des négociations pour faire reconnaître le tutorat comme un véritable statut dans notre entreprise. Ce statut est tout nouveau et reconnaît que le tutorat n'est pas un simple coup de main, mais une compétence, une responsabilité et un engagement.

Être tuteur, c'est un acte volontaire et formalisé qui demande du temps et des compétences. Cela mérite une reconnaissance claire et une rémunération à la hauteur.

Pour l'instant, l'entreprise ne propose aucune compensation financière ni cotation supérieure en échange de cet engagement écrit et signé. Grâce à la signature de cet accord, dès le 1^{ER} janvier 2026, les salariés volontaires pourront créer un rapport de force en demandant une augmentation de salaire contre leur signature.

Ne signez rien sans cette reconnaissance ! Contactez vos représentants CGT pour des conseils sur vos droits et vous défendre.

ENSEMBLE FAISONS EVOLUER CE NOUVEAU STATUT DES SA MISE EN PLACE !

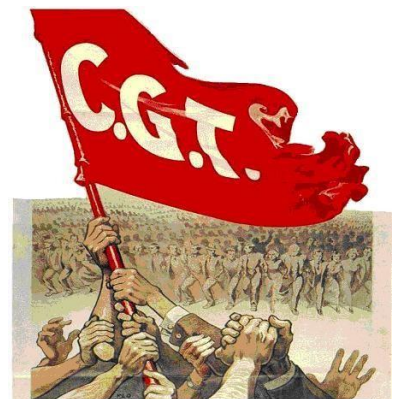
La CGT safran donne le la !!

■ Unis pour une justice sociale et une cohérence au sein de Safran

Les salariés et sites Safran vous invite à vous rassembler autour de 4 revendications majeures qui nous concernent tous, pour exiger une vraie cohérence dans notre travail au sein du même groupe !!

Nos 4 points de convergence :

- Hausse de salaire immédiate de 100€ d'augmentation pour tous, en plus de la NOE 2025 jugée insuffisante.
- Un accord de rémunération unique Safran. Négocions enfin un accord global « AMS » pour tous, quelle que soit l'entité !
- Un accord unique sur les déplacements. Garantissons des droits et une protection optimale, cadre ou non-cadre, lors de tous les déplacements professionnels.
- Vers la semaine de 4 jours sans perte de salaires. Un objectif : 32h/semaine, pour un meilleur équilibre vie professionnelle/vie personnelle.



La CGT exige des réponses concrètes de la direction Générale sur ces sujets avant fin octobre.

Si nos revendications sont ignorées...

Rendez-vous dès le jeudi 6 novembre pour les jeudis de la colère !!

Déplacement forfait jour

Beaucoup de réunions, peu de résultats concrets : la scénographie du dialogue social...

Intervention de la CGT le 06 octobre lors de la négociation :

À ce jour, la CGT constate et regrette que la direction persiste dans sa volonté de ne pas répondre aux revendications des organisations syndicales dans le cadre de cette négociation. Nous demandons des réponses claires aux questions suivantes :

- Allez-vous ouvrir un barème forfaitaire dès la première nuitée ? **Pas de réponse en séance**
- Allez-vous revaloriser significativement les propositions actuelles (doublement des propositions au minimum) ? **Pas de réponse en séance**
- Allez-vous revaloriser significativement, voire supprimer, le plafond annuel aujourd'hui semestriel ? **Réponse négative**

Si la réponse de la direction à ces trois questions est négative, la CGT propose de changer de système de revalorisation et d'abandonner le principe actuel de la nuitée.

Nous suggérons d'adopter, pour les salariés au forfait jour, un système basé sur le principe des forfaits horaires, avec un système de points.

Trois points équivaldraient à une journée de repos ou à une journée payée, selon le choix du salarié.

Considérant qu'une journée de travail théorique correspond à 7 heures (35 heures réparties sur 5 jours), nous proposons de comptabiliser les heures de transport effectuées en dehors des plages horaires 8h30-12h et 13h-16h30 (soit 7h de travail théorique).

Ainsi, pour un salarié au forfait jour, lors de ses déplacements en dehors des horaires mentionnés :

- De moins de 3h de transport, il cumule 1 point.
- Entre 3h et 6h30, il cumule 2 points.
- Au-delà de 6h30, il bénéficie d'une journée de repos ou d'une journée payée, à son choix.

Tout déplacement effectué un jour de repos, férié ou pont, donne droit à une journée de repos ou d'une journée payée.

Le décompte du temps s'effectue dès le départ de l'usine ou du domicile jusqu'à l'arrivée sur le lieu de mission ou de l'hôtel.

Nous rappelons enfin que le salarié doit bénéficier d'un temps de repos d'au moins 13 heures entre la fin d'une mission (retour maison) et son retour sur site.

Il est important de rappeler que la direction porte la responsabilité pleine et entière de la santé physique et morale des salariés.

Nous demandons l'ajout d'un paragraphe spécifique dans cet accord afin d'encadrer explicitement les temps de repos des salariés. Il est essentiel de garantir que l'organisation du travail respecte pleinement les temps de pause, de repos quotidien et hebdomadaire, afin de préserver la santé et l'équilibre de chacun.

