

Pour rappel

(accord du 10 juillet 2008 sur les classifications professionnelles UNICEM) > Robert ELTRUDIS DSC Lafarge Granulats/Nord.

ARTICLE 12 - Prime de vacances

La prime de vacances est égale à 30 % du montant de l'indemnité de congés payés due au salarié, dans la limite de 24 jours ouvrables de congés soit 4 semaines de CP.

Référence : 1/10^e du salaire brut imposable du 1 Juin au 31 Mai.

Exemple : 2 000 € x 12 mois = 24 000 € / 10^e = 2 400 € (salaire de référence)
2 400 € x 4 semaines = 9 600 € → Prime de vacances = 9 600 € x 30 % = **576 €**
5 semaines

ARTICLE 13 - Congés exceptionnels pour événements familiaux

- Mariage du salarié ou pacte civil de solidarité **5 jours**
- Mariage d'un enfant **1 jour**
- Naissance ou adoption d'un enfant **3 jours**
- Décès du conjoint, d'un partenaire lié par un PACS ou d'un enfant **4 jours**
- Décès du père, de la mère ou d'un beau parent **2 jours**
- Décès d'un frère, d'une sœur ou d'un grand-parent **1 jour**

ARTICLE 14 - Institution d'une prime de tutorat

50 € bruts par mois de tutorat

ARTICLE 3-4 - Congé pour hospitalisation d'un enfant

Il est accordé au parent, sur présentation d'un certificat d'hospitalisation, un jour d'absence rémunéré par enfant et par année civile, pour rester au chevet de son enfant âgé de moins de 18 ans victime d'une hospitalisation.

> Ce journal est le vôtre, pour le faire vivre, envoyez-nous vos articles, photos, des actions gagnantes en terme de revendications, syndicalisation, etc.



Je souhaite adhérer à la FNSCBA - CGT à la date du :

Nom : Prénom :

Adresse :

Code Postal : Ville :

Entreprise (nom et adresse) :

Fonction dans l'Entreprise (Ingénieur ou Cadre, Technicien ou Agent de Maîtrise, Ouvrier ou Employé) :

Téléphone : Portable :

Mail :

A remettre à un militant, à envoyer par mail, ou à retourner directement à la FNSCBA - CGT :

Fédération Nationale des Salariés de la Construction du Bois et de l'Ameublement - CGT



DOCUMENT ÉDITÉ PAR LE COMITÉ NATIONAL CARRIÈRES ET MATÉRIAUX CGT

Sommaire

- 1 > Conflit chez KP1 > ARMSTRONG
- 2 > La lutte continue ... > Mardi 11 octobre 2011
- 4 > Répression syndicale aux Carrières BOCAHUT > Négociation pour la création d'un CNHSC chez BONNA SABLE
- 6 > Port obligatoire d'une tenue > Rupture Conventiennelle



Meilleurs Voeux 2012
et de nombreux succès revendicatifs !



Conflit chez KP1

La détermination et le courage des salariés de KP1 LIMAY, leur ont permis de faire avancer leurs revendications. **BRAVO**

ARMSTRONG : l'Inquiétude !

Oui, les salariés sont préoccupés après 23 suppressions d'emplois en 2010 dans le cadre d'un PSE (plan de sauvegarde de l'emploi). Tout devait aller mieux, mais ... Arrêts de production sur arrêts de production ... régulièrement rallongés ... grignotant les congés payés qui de ce fait, deviennent des moyens d'ajustement de la production. Des propos de la Direction qui se veulent rassurants comme si on voulait maintenir un certain calme social ... Mais la crise financière est bien là : ARMSTRONG emprunte pour payer les dividendes des actionnaires, avec un rendement pour eux de 33%. Du jamais vu dans une période difficile ! Alors, quelle perspective d'avenir dans ce cas, si la trésorerie est au service du capital et non de l'outil de production ?

Le prix à payer ? Une future restructuration qui pèsera uniquement sur les salariés ? ... Malgré des investissements importants dans la rénovation des locaux (et non dans la fabrication de nouveaux produits ou la recherche de nouveaux marchés ...), nous n'avons aucune vision à long terme pour le site Pontarlier ; pas de projet au-delà de 2015.

Accord sur l'emploi des seniors : coquille vide !
Accord sur la pénibilité : quelle surprise encore ?

Nos valeurs sont sociales, leurs valeurs sont capitales ... à quand notre printemps d'indignés ? Contestons l'immoral !

> Denis GERARD

Les salariés de KP1 LIMAY en grève pour faire aboutir leurs justes revendications concernant les salaires, conditions de travail, déroulement de carrière, heures supplémentaires etc.

Pour faire respecter leur droits (fonctionnement du Comité d'Etablissement dans le cadre légal par exemple) pour qu'il y ait une meilleure réponse à leurs besoins.

> **Rien sur les augmentations de salaires** alors que le rapport d'expertise du CCE (Comité Central d'Entreprise) démontre clairement que les salariés de KP1 Limay sont payés largement en dessous des autres salariés sur les autres sites.

> **Rien sur les propositions en termes d'organisation du travail,**

d'amélioration des conditions de travail, sur un traitement égalitaire avec les salariés des autres sites.

En réponse à leur revendication la direction entame un référé au TGI de Versailles le 27 octobre. Mises à pied conservatoires + convocation à un entretien préalable pour licenciement à l'encontre d'un grand nombre de grévistes. Malgré cela, les grévistes restent déterminés. Une aide régulière et la solidarité continuent et les aident à tenir. Le 26 octobre, Victoire pour les salariés de KP1 LIMAY, un protocole de fin de grève a été signé approuvé par l'ensemble du personnel gréviste. L'assignation devant le TGI est annulée, en conséquence, de la même façon, le projet de licenciement est également annulé.

« Quand j'étais petit, à la maison, le plus dur c'était la fin du mois, surtout les trente derniers jours ... » **COLUCHE**

La lutte

continue ...



Dans notre monde du 21^e siècle la pauvreté et la précarité s'étendent de façon inquiétante.

A l'image d'un rouleau compresseur elles avancent doucement et surement projetant des milliers de familles dans des situations désastreuses et irréversibles.

Les personnes les plus modestes ont un niveau de vie annuel inférieur à 10 520 € 13% de la population des ménages vit en dessous du seuil de pauvreté, seuil qui s'établit à 950 € par mois, l'INSEE recense à ce jour 8.2 millions de pauvres en France.



Les indicateurs de pauvreté sont alarmants : retard de paiement en raison de problèmes financiers voir impossibilité de payer à plusieurs reprises au cours des douze derniers mois :

- Factures (électricité, gaz, téléphone),
- Loyers charges,
- Versement d'impôts.

La précarité a un impact global sur le corps social, qui peut se traduire par :

- Une dégradation des conditions de travail (un travailleur en situation précaire n'est pas en position de force pour défendre ses droits),
- Difficultés à développer une vie sociale,
- Dégradation de la santé physique ou mentale.

La plupart des indicateurs de comportement et de santé sont altérés dans toutes les catégories de populations classées en situations de précarité par rapport à celle qui ne le sont pas.

Le combat contre l'exclusion doit être une priorité de notre pays. La misère n'est pas une fatalité. C'est aussi à nous d'agir, par solidarité, pour qu'il n'existe plus de personnes démunies vivant à nos côtés.

Mardi 11 octobre

Le mardi 11 octobre a eu lieu une journée d'action interprofessionnelle et unitaire afin de réclamer une juste répartition des richesses et la fin de l'austérité.

Cinq organisations syndicales (CGT bien entendu, la CFDT, UNSA, FSU et Solidaires) ont contesté ces mesures présentées le 24 août par FILLON en appelant à la grève ce 11 octobre.

Manquaient donc à l'appel la CGC et le CFDT qui se demandent toujours quand nous rejoindre et FO qui est revenu à ses fondamentaux c'est à dire diviser le syndicalisme.

Ce plan de récession se développe de telle manière que depuis 4 à 5 ans l'on voit bien la dégradation : 14 000 suppressions de postes dans l'Education Nationale, la Police soumise à une politique de chiffre, le Gouvernement qui veut aller à la privatisation des Services de Santé, le prix de l'Energie qui ne cesse d'augmenter, les bureaux de Poste qui ferment.

D'un côté on nous demande de mettre la main à la poche, de l'autre le Gou-

vernement fait des cadeaux fiscaux au patronat et aux banques. Cela ne peut plus durer.

Cette journée de mobilisation, c'est vrai, n'a pas battu des records de mobilisation dans le nord de la France :

- 3 000 à Lille (dont 1 800 CGT),
- 700 à Boulogne,
- 600 à Dunkerque,
- 500 à Lens et Valenciennes,
- 350 à Douai,
- 250 à Maubeuge, Bruay et Auchel.

C'est clair, depuis l'élan des retraites, les Français sont résignés. Ils n'ont plus confiance. Ils ne rebougeront que quand ils ne pourront plus se payer leurs biens matériels.

Il n'y a qu'à regarder le mouvement des indignés qui ne nous a pas encore beaucoup touchés.

Rien n'est perdu, maintenons le cap de nos revendications !

➤ Willy WAILLIEZ



Depuis 2008, 400 000 personnes sont touchées par le seuil de pauvreté, alors que les entreprises du CAC 40 bénéficient au premier semestre 2011 de 46 milliards de bénéfice, soit une progression de 9.5 %.

Le nombre de travailleurs pauvres augmente, se sont des personnes qui possèdent des emplois non qualifiés ou peu qualifiés et dans de nombreux cas des emplois

à temps partiel, ils n'ont pas les avantages d'un contrat stable (CDI).

Ils sont obligés de vivre au jour le jour et les couts inhabituels comme la santé, les frais scolaires, les loyers qui deviennent de plus en plus inacceptables peuvent amener rapidement à la misère, avec des difficultés alimentaires directes.

En France, c'est 200 000 sans abris ou mal logés.

Nous ne pouvons admettre cette situation !

➤ Richard PLUJA



> Patrice KISEL

Répression syndicale aux Carrières BOCAHUT

→ **Patrice KIESEL** délégué Syndical CGT au sein des carrières BOCAHUT à Haut Lieu, a été reçu par la Direction du site, pour un entretien préalable à une sanction pouvant aller jusqu'au licenciement.

Coïncidence le syndicat venait de déposer 32 dossiers de salariés de la boîte devant le Conseil de prud'hommes. Ne verrait on pas la une mesure d'intimidation, ayant pour objectif de faire pression sur Patrice, pour essayer de dissuader les salariés de continuer leur action. La direction a maintenant un mois pour faire connaître sa décision, la CGT a fait savoir qu'elle n'en resterait pas là, si une mesure répressive démesurée était prise à l'encontre de Patrice.

... affaire à suivre ... affaire à suivre ... affaire à suivre ...

Négociation sur la création d'un CNHSCT chez Bonna Sabla

Lors d'une réunion de CCE extraordinaire sur le sujet « **Vision 2013** » qui est à la fois un PSE, une réorganisation du travail en « *lean management* » et restructuration de l'entreprise, ce projet doit engendrer en fin 2012 la suppression de :

- **567 emplois,**
- **la fermeture de 15 établissements**
- **et 5 établissements en réduction d'activité.**

Suite au constat fait par les membres du CCE que le projet aura des effets sur les salariés qui perdront leur emploi mais aussi sur les salariés qui continueront de travailler dans des conditions difficiles, les membres du CCE décident de faire appel aux CHSCT locaux leur demandant de réaliser des expertises. Cependant, force est de constater que les CHSCT ne fonctionnent pas tous correctement et qu'il est difficile de se coordonner avec les 30 CHSCT.

Aidés du conseil de nos experts, nous décidons de tenter de mettre en place un Comité National des CHSCT qui nous permettrait de traiter au niveau national un certain nombre de sujet qui ne peuvent être réglés en local. Ce comité ne pourrait bien entendu en aucun cas, se substituer aux CHSCT locaux qui garderaient toutes leurs prérogatives.

Pour ce faire nous décidons de faire pression sur notre direction en conditionnant l'avis du CCE sur la restructuration à la création d'un CNHSCT et en la menaçant de demander des expertises locales dans un grand nombre de nos établissements. Ce qui engendrerait pour l'entreprise un coût très important.

Après d'âpres négociations, les membres du CCE obtiennent de la Direction que soit créé un CNHSCT.

Des négociations sont programmées pour réaliser un accord sur les modalités de fonctionnement de cette nouvelle instance.

> Thierry DUQUENNE



CNHSCT
Comité National Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail



Port **obligatoire** d'une tenue

Mise à disposition et frais d'entretien **à la charge de l'Employeur**

> Mise à disposition **des vêtements de Travail**

L'employeur doit mettre des vêtements de travail à disposition des salariés dans la mesure où ils réalisent des activités salissantes.



art. R. 4321-4

« L'employeur met à la disposition des travailleurs, en tant que de besoin, les équipements de protection individuelle appropriés et, lorsque le caractère particulièrement insalubre ou salissant des travaux l'exige, les vêtements de travail appropriés. Il veille à leur utilisation effective. »

> Entretien **des vêtements de Travail**

C'est l'employeur qui prend en charge le nettoyage des vêtements de travail. Ce point est important, certains vêtements porteurs de germes, par exemple, ne doivent pas être lavés dans le lave-linge familial. D'autre part, le non respect des conditions de lavage (température, etc) imposées par le fabricant peut détériorer le vêtement, il peut ainsi ne plus répondre aux normes de sécurité. Ainsi des bandes réfléchissantes peuvent ne plus être réfléchissantes au fil de lavages qui ne respectent pas les conditions d'entretien fixées par le fabricant.



art. R. 4323-95

« Les équipements de protection individuelle et les vêtements de travail mentionnés à l'article R. 4321-4 sont fournis gratuitement par l'employeur qui assure leur bon fonctionnement et leur maintien dans un état hygiénique satisfaisant par les entretiens, réparations et remplacements nécessaires. Ces dispositions ne font pas obstacle aux conditions de fournitures des équipements de protection individuelle prévues par l'article L. 1251-23, pour les salariés temporaires. »

> **Vêtements de Travail** pour les travailleurs intérimaires

Tous ces équipements doivent être fournis gratuitement, conformément au Code du Travail.



art. L. 1251-23

« Les équipements de protection individuelle sont fournis par l'entreprise utilisatrice. Toutefois, certains équipements de protection individuelle personnalisés, définis par convention ou accord collectif de travail, peuvent être fournis par l'entreprise de travail temporaire. Les salariés temporaires ne doivent pas supporter la charge financière des équipements de protection individuelle. »



> Michel ROQUES

Rupture conventionnelle ... à propos ...

La rupture conventionnelle du contrat de travail peut être conclue avec tout salarié en contrat à durée indéterminée.

Or, en l'espèce, constate la Cour, « de nombreuses ruptures conventionnelles résultant d'une cause économique étaient intervenues dans un contexte de suppressions d'emplois dues à des difficultés économiques » ; dès lors « elles s'inscrivaient dans un projet global et concerté de réduction des effectifs au sein de l'UES ».

La combinaison de ces demandes avec des licenciements pour motif économique aboutissant aux dépassements des mêmes seuils peut également constituer un indice.

Par contre une rupture conventionnelle ne peut par être conclue avec :
Un salarié en CDD. En effet, le code du travail réserve la rupture conventionnelle aux contrats à durée indéterminée.

La position de la Cour de cassation saisie pour la première fois de la question du recours à des ruptures conventionnelles dans un contexte de difficultés économiques, la Cour de cassation a jugé, dans un arrêt de principe du 9 mars 2011, que les ruptures conventionnelles, lorsqu'elles ont une cause économique et s'inscrivent dans un processus de réduction des effectifs dont elles constituent l'une des modalités, doivent être prises en compte pour déterminer la procédure d'information et de consultation des représentants du personnel applicable et les obligations de l'employeur en matière de PSE.

Sont considérés comme des recours massifs les dépassements des seuils suivants :

- > 10 demandes sur une même période de 30 jours ;
- > Au moins une demande sur une période de 3 mois faisant suite à 10 demandes s'étant échelonnées sur la période de 3 mois immédiatement antérieure ;
- > Une demande au cours des 3 premiers mois de l'année faisant suite à plus de 18 demandes au cours de l'année civile précédente.

Pas de rupture conventionnelle en présence d'une procédure de licenciement ou d'un contexte conflictuel. Il n'est pas possible d'engager une procédure de rupture conventionnelle lorsque le salarié a déjà été convoqué à un entretien préalable à un éventuel licenciement. En effet, la jurisprudence considère qu'une rupture amiable ne peut intervenir qu'en l'absence de tout litige entre les parties. Tel n'est pas le cas si la rupture conventionnelle fait suite :

- > A une convocation du salarié à un entretien préalable à un licenciement pour faute grave.

La rupture amiable du contrat de travail n'est possible, selon la Cour de cassation, que lorsque le caractère consensuel de la rupture est pleinement avéré. Ce n'est pas le cas s'il existe un litige entre les parties au moment de la rupture du contrat.

A SAVOIR : Le salarié n'a que douze mois pour agir en contestation de la convention, de la rupture, ou de l'homologation. Par contre, les délais d'action en justice restent inchangés pour toutes les autres actions (*demandes de paiement d'heures supplémentaires, ...*).