

Le Commercial C.G.T



9 AVRIL 2015

***Tous unis
contre l'austérité***



**la
cgt**
FÉDÉRATION
DES COMMERCIAUX

N° 002 / Avril, Mai, Juin 2015 / 1^{ère} année

Votre Revue trimestrielle de la Fédération Nationale

CGT des Commerciaux

Technico-commerciaux, Cadres de la vente, VRP,
Ingénieurs commerciaux et autres Commerciaux itinérants

SANTÉ

Construisons l'avenir ensemble !

**Les mutuelles doivent renforcer leurs liens,
unir leurs forces et fédérer leurs moyens.
Notre avenir passe par une politique de partenariat,
respectueuse de l'identité de chacun.**

Rejoignez-nous.



**LA SOLIDARITÉ
EST UNE FORCE**



Les contrats santé proposés par la Macif sont assurés par des mutuelles relevant du Livre II du code de la mutualité et adhérentes à la Mutualité Française ou par des institutions de prévoyance régies par le Livre IX du code de la sécurité sociale

MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE. Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances. Siège social : 2 et 4, rue Pied-de-Fond 79000 Niort.

Le Commercial c.g.t

**FÉDÉRATION C.G.T DES
COMMERCIAUX**

Technico-commerciaux, Cadres de la vente,
VRP, Ingénieurs commerciaux et
autres Commerciaux itinérants

Revue Trimestrielle de la
Fédération C.G.T des Commerciaux

Siège Social

Fédération C.G.T des Commerciaux et VRP
263 Avenue de Paris, Case 407
93 514 Montreuil cedex

Pour nos contacter :

Fédération C.G.T des Commerciaux
Bourse du Travail de Paris

3 rue du Château d'Eau, bureau 102,103
75010 Paris
01 44 84 50 34

commerciauxcgt@gmail.com

<http://www.commerciaux.reference-syndicale.fr>

Directeur de publication

Hervé DELATTRE 01 44 84 50 32
hdelattre.cgt@gmail.com

Comité de rédaction

Hervé DELATTRE
Françoise PERILLOUS
Jean LAMBERT
Edmond ANDREU

Mise en Page Hervé DELATTRE

Tarif d l'abonnement annuel 40,00 €

Commission paritaire **CPPAP 0320 S 08449.**

Imprimé en France

Imprimerie Message
111 rue Nicolas VAUQUELIN

Routage Presse

O.R.P.P

Office de Routage, de Presse et Publicité
ZAC de Chanteloup Avenue Albert Einstein
93600 Aulnay-sous-Bois
5 000 exemplaires



**JE LUTTE
DES CLASSES**

SOMMAIRE:

Page 6: Analyse du 9 avril.

Page 8: Les 120 ans de la CGT par Maryse DUMAS.

Page 13: Dossier accidents du travail.

Page 21: Entretien avec Jean-Jacques Martin

Page 22: L'Activité dans nos syndicats.

Page 24: Déclaration du bureau fédéral.

Page 26: Retraites complémentaires AGIRC ARRCO.

Page 28: Interview RMC

Page 30: Offre d'emplois.





Cet événement doit nous réjouir. La CGT a traversé une crise grave qui doit nous rendre plus fort. Les 120 ans de son histoire sont extraordinairement et prodigieusement riches. Sa création à Limoges en 1895 a ouvert une perspective d'unité et de rassemblement considérable pour mener des luttes nécessaires et gagner le droit de vivre et de travailler dignement. Les débuts de la toute jeune CGT sont difficiles et de nombreux problèmes surviennent. Mais en grande partie, grâce à elle le monde du travail a retrouvé un commencement de dignité et d'élévation.

En effet son développement et son organisation se caractérisent par un long processus complexe : le rapprochement en son sein, la fédération des Bourses du travail (FNB) créée en 1892 et de la fédération nationale des syndicats (FNS) créée en 1886 puis par leur transformation et leur disparition progressive au profit du démarrage des unions départementales et des fédérations d'industrie. Notre Syndicat National est partie prenante de la naissance de la CGT en 1895.

C'est à partir du 12ème congrès confédéral (le Havre 1912) que naissent les unions départementales, les fédérations d'industrie quant à elles, prennent forme dès 1906. C'est au congrès suivant en 1918 que sera actée définitivement cette réorganisation et qu'on mettra en place un Comité Confédéral National. La mise en place de cette organisation s'est faite sur fond de débat idéologique, sans concession, sur les conceptions du syndicalisme CGT. Notre Fédération est créée fin octobre 1936 et rejoint, en suivant, la CGT.

Les principes du syndicalisme révolutionnaire et protestataire, majoritaire dans les bourses du travail finiront par s'imposer à l'issue d'un long processus marqué par de vifs débats contradictoires, d'apparences dures, d'oppositions féroces entre les différentes conceptions politiques et idéologiques qui traversent le mouvement ouvrier au cours de cette période.

Des préconisations sont programmées par la confédération et ses organisations, elles vont permettre à de nombreux (ses) militants (es) en charge de l'activité syndicale aujourd'hui, à des adhérents (es) anciens ou nouveaux, de s'octroyer cette histoire marquée par une succession de périodes ayant chacune leurs caractéristiques. Un grand nombre d'entre elles ont contribué à l'essor du syndicalisme CGT désormais inéluctable et occupant une place centrale aujourd'hui, dans le contexte économique et social. D'autres plus sombres ont constitué des crises, des ruptures affaiblissant notre syndicalisme dans sa capacité d'action et d'unité des salariés(es) face aux forces de la finance.

Toute l'histoire de la CGT nous montre que la plupart de ces crises, ont pu être surmontées par la volonté d'hommes et de femmes, de dirigeant(es) guidé(es) par le souci de préserver la consistance et l'intérêt de l'organisation syndicale. Au-delà du contexte passé, dont la dimension difficile ne nous échappe pas, ce fil conducteur devrait relier les militants(es) de génération en génération et pour longtemps. Une nouveauté importante, dans son esprit la jeunesse s'intéresse de plus en plus à la CGT ce qui est extrêmement important pour l'avenir.

Mais comme le souligne, si bien, Philippe Martinez, le nouveau secrétaire général de la CGT, « pour avancer dans une période de bouleversements telle que nous la vivons, il est bon de regarder de temps en temps dans le rétroviseur ». Rappelons-nous des luttes animées par la CGT, depuis la catastrophe minière de Courrières en 1906, la grève héroïque des sardinières de Douarnenez en 1924, jusqu'au long combat des Fralib ces dernières années et les trois importantes vagues de progrès sociaux arrachés en 1936, 1945 et 1968, qui portent de façon indélébile la marque de la CGT. Cela est une partie infime de notre histoire.

Notre fédération s'inscrit dans cette continuité et travaille dans ce sens en regardant l'avenir avec certitude et confiance dans le rôle qu'a à jouer notre confédération, la CGT, dans l'avenir du syndicalisme, du bien être des salariés(es) en général et des Commerciaux en particulier.

Vive la CGT



LE CONTRAT MACIF PROFESSIONNELS DU VOLANT

Tout adhérent de la Fédération C.G.T des Commerciaux, à jour de ses cotisations syndicales, occupant d'une manière effective et permanente un emploi dont l'objet consiste à conduire des véhicules terrestres à moteur pour lesquels la possession d'un permis de conduire est obligatoire, peut bénéficier des garanties du contrat Macif Professionnels du volant. Pour cela, il lui suffit d'en faire la demande auprès de son syndicat et de rajouter 16 euros sur sa cotisation syndicale annuelle.

A quoi sert ce contrat ?

1. Pour vous garantir contre les conséquences pécuniaires résultant de :

-La suspension, l'invalidation ou l'annulation du permis de conduire consécutive à un accident, une infraction ou une perte de points.

-- Le décès consécutif à un accident ou une agression.

Quand on parle, de suspension ou d'annulation du permis de conduire, il s'agit d'une annulation du permis de conduire prononcé par l'autorité préfectorale ou par les tribunaux administratifs ou judiciaires à la suite d'un accident de la circulation ou d'une infraction au Code de la route.

L'invalidation correspond à la perte de la totalité des points affectés au permis de conduire.

2. Pour vous assister juridiquement pour la défense de votre permis de conduire devant les commissions de suspension du permis de conduire ou devant les tribunaux suite à une infraction au Code de la route.

3. Pour vous aider à récupérer des points sur votre permis de conduire en prenant en charge les frais de sensibilisation à hauteur de 200,00 € et sur remise des pièces justificatives. Le nombre de points devant rester sur le permis de conduire pour pouvoir bénéficier d'une prise en charge du stage de sensibilisation doit être de 5 points.

Y a-t'il des exceptions au contrat ?

OUI ! Outre les exclusions communes à toutes les garanties, ne sont pas prises en charge les Infractions commises sous l'emprise d'un état alcoolique ou sous influence de substances ou plantes classées comme stupéfiants. Également la suppression du permis suite à une décision médicale dans le cadre des obligations instituées par les articles R221-10 et R221-11 du Code de la route.

Les manipulations frauduleuses commises par l'assuré sur les appareils de contrôle de son véhicule ou les refus ou négligence à se soumettre dans les délais qui lui ont été prescrits à l'une des visites médicales prévues à l'article R221-14 du Code de la route.

Comment adhérer à ce contrat ?

Il suffit de remplir lisiblement le bulletin d'adhésion que vous trouverez sur le site de la Fédération ou auprès de votre syndicat ou de la fédération, de le signer et de le retourner à la Fédération accompagnée impérativement du chèque de règlement à l'ordre de la fédération. Les cotisations syndicales sont à régler séparément.

Tous les contrats prennent fin le 31 décembre de chaque année, quelle que soit la date à laquelle ils ont été souscrits. Il est donc important de les souscrire et de les renouveler rapidement, la couverture prenant effet à la date de réception de ce bulletin d'adhésion par la Fédération. Aucun fractionnement n'étant accordé dans le montant de la cotisation annuelle.

MAIS EST-CE UTILE ? Jugez vous-mêmes !!!

1 : Un V.R.P commet un excès de vitesse avec son véhicule personnel. Suite à son passage devant le tribunal de police, il subit un retrait de permis de 2 mois et une perte de 4 points. L'amende qu'il a payée au moment de l'infraction reste évidemment à sa charge. La Macif met immédiatement à sa disposition un avocat pour préparer son passage devant le tribunal et l'y accompagner. Sa perte de salaire, calculée, sur la moyenne des 12 derniers mois, est de 2 368.54 €, le versement de l'indemnité est de 90 % de cette somme soit 2 131.69 €. Le nombre de points lui restant sur son permis suite à cette infraction est de 3, il passe un stage de sensibilisation afin de pouvoir récupérer 2 points, le coût du stage est de 245 €, la Macif lui rembourse 200 €.

2 : Une commerciale itinérante est poursuivie devant le tribunal de police pour excès de vitesse. Elle se fait assister par son avocat. Les frais et honoraires de l'avocat sont pris en charge dans la limite de 418,60 €.

3 : Un cadre de la vente est victime d'un malaise à 400 km de chez lui, suite à un avis médical la Macif le fait rapatrier jusqu'à son domicile.

D'autres dossiers sont en cours. Personne n'est à l'abri d'une infraction au Code de la route, mais dans nos professions, le permis de conduire est notre outil de travail.



ugict.cgt.fr/deconnexion

**Répondre à la
consultation**

...pour évaluer votre temps et charge de travail.

Signer la pétition

...sur la plateforme change.org. Elle servira à interpeller le gouvernement et le patronat.

Alerter un ami

...faites le buzz, relayez la campagne sur les réseaux sociaux et par mail.



Simulat'heures Sup'

...pour calculer le nombre d'heures travaillées « au noir ».

Nos propositions

...5 propositions détaillées de l'UGICT-CGT sur le droit à la déconnexion.

Blog de campagne

...actu, articles de presse, billets de la semaine et autres publications sont régulièrement mis en ligne sur le blog de campagne.

Outils de campagne

...pétition à signer, consultation à remplir, affiches à imprimer, campagne virale de courriels à envoyer entre 21h et 6h... appropriiez-vous les outils de campagne et partagez-les !

Ce que dit la loi

...sur la durée maximum de travail, le temps de repos, le travail de nuit, le télétravail et le forfait en jours.

Presse

...compilation des dossiers, communiqués de presse et retombées presse.

Agenda

...pour ne manquer aucun évènement, retrouvez tous les temps forts de la campagne dans l'agenda.

Au lendemain du 9 avril

Le 9 avril reste une journée de mobilisation forte contre la politique d'austérité du gouvernement. Françoise Perillous est allée à la rencontre de notre Secrétaire Général, pour analyser cette journée de mobilisation.

F.P : Bonjour, Hervé, le 9 avril reste dans l'esprit de beaucoup de camarades comme un moment fort. Quelle analyse fais-tu du 9 avril ?

H.D : Le 9 avril a montré une volonté grandissante parmi la classe ouvrière et les militants, du besoin de s'engager dans le combat pour bloquer la politique destructive du gouvernement. Le 9 avril a montré, à tous ceux qui prétendent l'ignorer ou le contester, que la classe ouvrière organisée est une réalité, une force, et que dès lors que la C.G.T avec ces partenaires avance clairement le mot d'ordre « Retrait du pacte de responsabilité et de la loi Macron ! », les travailleurs, les militants cherchent à se grouper dans une lutte de classe unie contre la politique du gouvernement. C'est formidable en terme d'espoir.

F.P : Une journée importante, mais qui ne suffit pas à faire reculer le gouvernement ?

H.D : Cette journée de mobilisation est la première depuis que Hollande est au gouvernement. Les organisations syndicales qui considèrent que ce gouvernement est néfaste pour l'intérêt des travailleurs se sont retrouvées dans le cortège du 9. C'est la première étape. La seconde consiste à continuer dans la durée, avec des mouvements grandissants pour construire un véritable rapport de force, et gonfler l'espoir des militants. En effet, depuis la victoire de 2006, qui a permis le retrait du contrat première embauche, la CGT n'enregistre pas de nouvelle victoire sur le plan national. Nous, nous battons pour la défense de nos acquis, qui finissent toujours par diminuer, nous ne sommes pas sur des bases de reconquête et de droits nouveaux, mais sur une base de défenses des droits acquis. Donc cette étape de « reconstruction » est la plus importante, elle doit conduire à créer les conditions d'une grève générale à travers tout le pays. Car il n'a que la grève générale qui fera reculer ce gouvernement ou les suivants qui auront la même politique.



Pendant la grève et les manifestations, le Sénat poursuivait, comme si de rien n'était, l'examen de la loi Macron, l'Assemblée nationale poursuivait, elle, l'examen d'une loi Touraine tandis que Hollande et Valls annonçaient de nouvelles mesures fiscales en faveur du patronat, ainsi que de nouvelles menaces contre le Code du travail... la violence de l'exécutif qui supprime tout débat démocratique en utilisant le 49.3, permet de comprendre qu'il n'a rien à attendre du côté du gouvernement et que si nous voulons arracher des droits nouveaux pour vivre correctement de notre travail, nous avons besoin de nous organiser, de nous rassembler et de tenir dans la durée sur des mots d'ordre clairs et visibles.

Le gouvernement Hollande-Valls est plus que jamais déterminé à continuer sur la voie qu'il s'est tracée. Les mesures anti-ouvrières tombent en cascade : le pacte de responsabilité, la loi Macron 1 et la loi Macron 2 sont les plus connues. Mais il veut aussi imposer au pas de charge la loi Touraine contre la santé, la réforme des collèges, la réforme territoriale et des mesures contre les libertés démocratiques. Maintenant on nous annonce, la limitation des indemnités des prud'homme, la remise en cause du licenciement économique, la médecine du travail est elle aussi attaquée... Il faut dire les choses, ce gouvernement a déclaré la guerre à la classe ouvrière. Nous allons organiser la réponse. Les médias ont beau avoir fait un silence total sur la grève interprofessionnelle et les manifestations, ils ont beau s'acharner à minimiser ce qui s'est passé ce 9 avril, il n'en demeure pas moins que pour les centaines de milliers de grévistes et de manifestants, cette journée du 9 avril constitue un formidable encouragement.

LES 120 ANS DE LA CGT.



Maryse DUMAS.

A l'occasion des 120 ans de la CGT, Hervé Delattre a rencontré Maryse Dumas, animatrice du comité de pilotage des manifestations que la CGT organise cette année pour célébrer cet événement.

H.D : Lors de l'inauguration de l'exposition, « la CGT a 120 ans » dans le patio à Montreuil, le 4 mars, tu as déclaré « le syndicalisme nous rend libres ». Peux-tu développer le fond de ta pensée ?

M.D : Je parle de liberté pour deux raisons au moins : l'action syndicale vise la conquête de libertés et elle est elle-même liberté ou tout au moins libératrice. Je m'explique !

Les relations de travail sont à la fois inégales et marquées par la « subordination » du salarié à son ou ses employeurs, subordination que formalise le contrat de travail. Toute l'histoire des luttes syndicales est celle d'une action inlassable pour conquérir des droits collectifs et individuels visant à rééquilibrer voire renverser cette inégalité et cette dépendance. Le droit du travail, le code du même nom, la protection sociale sont le fruit de ce long processus de contestation du pouvoir unilatéral des employeurs visant à « libérer » le travail et les salariés des contraintes de tous ordres que ce pouvoir, cette exploitation, fait peser sur eux et sur la société.

Au-delà des droits conquis et à défendre, car sans cesse menacés, la pratique syndicale est en elle-même libératrice, car l'action si minime soit-elle est déjà liberté : se réunir, s'exprimer sur son vécu, ses aspirations, les confronter à d'autres et chercher ensemble les moyens de changer les choses, c'est le B.A BA de l'action syndicale. Cela permet de s'affirmer, de prendre conscience des causes de la situa-

tion et de se transformer soi-même en cherchant à transformer la situation du travail. Pas étonnant que le patronat MEDEF en tête n'ait jamais toléré la possibilité pour les syndiqués de se réunir sur le lieu et dans le temps de travail, car il sait à quel point cela est subversif.

L'action syndicale rend libre, car elle permet de résister à l'exploitation et à la domination et de devenir acteur de sa propre vie, elle permet de se faire entendre et respecter, elle ouvre à la compréhension des évolutions de la société et du monde.

H.D : Cette exposition conçue à partir d'affiches retrace année après année les grands moments de notre CGT. En quoi la fidélité aux valeurs fondatrices a-t-elle un sens pour construire la CGT de maintenant et de demain, avec un monde salarié qui a beaucoup changé ?

M.D : En 1900 déjà, Victor GRIFFUELHES, alors secrétaire général de la jeune CGT estimait « Si tout se transforme, les moyens de lutte aussi doivent se transformer »

C'est dire à quel point la CGT a toujours cherché à évoluer en fonction des évolutions du travail et des travailleurs. Se transformer pour rester elle-même et répondre toujours mieux aux attentes et besoins d'action, d'unité et de progrès social des salariés. Elle a toujours voulu incarner une force collective solidaire et indépendante des ouvriers d'abord, des salariés ensuite quand les catégories employées, techniciennes et cadres ont commencé à devenir nombreuses. C'est cette idée de force collective indépendante qui l'a conduite à des réflexions et à des propositions originales par exemple en matière de démocratie, de façon à ce que les hiérarchies à l'œuvre dans la société ne se reproduisent pas dans le syndicat, et que les décisions, le pouvoir soient réellement partagés.

Les valeurs qu'elle porte se sont forgées au long des combats syndicaux, de leur dureté des répressions féroces dont ils ont fait l'objet : ainsi les notions de solidarité, d'entraide, de fraternité de respect mutuel, découlent directement de la compréhension que par-delà les diversités d'opinions de religions, l'unité est à rechercher face aux responsables politiques et économiques. Peu à peu tous les ferments de division ont été combattus comme contraires à la nécessaire recherche du rassemblement maximum des forces autour des revendications. Ainsi le nécessaire combat contre le racisme, le sexisme, l'homophobie a peu à peu intégré les statuts de la CGT ; aujourd'hui elle dit vouloir s'appliquer à elle-même les principes pour lesquels elle œuvre dans la société. Construire une force indépendante de tous les pouvoirs et singulièrement du pouvoir patronal et politique est l'autre aspect de cette volonté : il conduit à se motiver à être irréprochable dans son travail afin d'être plus crédible et plus légitime, dans la contestation, à ne pas « avoir de fil à la patte » autrement dit à ne pas se laisser acheter ou corrompre de quelque manière que ce soit, il conduit enfin à considérer que la saine et transparente gestion de l'argent des syndiqués est aussi importante que la prunelle de nos yeux.

H.D : Notre fédération va fêter l'an prochain ses 80 ans et le syndicat dont elle est issue a participé à la naissance de la CGT. En quoi l'histoire de notre fédération participe-t-elle de celle de toute la CGT ?

M.D : Le très beau livre d'Alain SERRE, précédent secrétaire général de la fédération, « La saga de la CGT chez les commerciaux » est riche d'enseignements à cet égard. Il démontre que bien avant la créa-

tion de la CGT la recherche d'une organisation collective pour répondre aux besoins professionnels des ancêtres des commerciaux d'aujourd'hui existait. On retrouve d'ailleurs dans cette histoire les mêmes débats que parmi les pionniers du syndicalisme interprofessionnel : s'agit-il de créer des organisations de solidarité et d'entraide mutuelle, ou s'agit-il de créer des organisations revendicatives et de luttes, ou bien encore de pratiquer les deux à la fois ? C'est la troisième solution que choisit votre syndicat d'origine : l'adhésion à la fédération des Bourses du travail et l'adhésion à la fédération des Employés dès sa constitution. J'apprécie en particulier l'article 11 des statuts qui stipule que « les dames peuvent être reçues au même titre et dans les mêmes conditions que les hommes ». Si cet article est conforme à la loi de 1884 autorisant la constitution des syndicats, l'Assemblée générale ayant chargé le bureau de déposer des statuts conformes à ladite loi, il n'en demeure pas moins que tous les syndicats CGT de l'époque n'ont pas eu sur ce point la même position. Par la suite, l'histoire de la fédération croise les efforts de la CGT pour s'implanter dans toutes les catégories du salariat, la création, il y a 50 ans, de l'UGICT (mais pas seulement) en témoigne. Aujourd'hui, la fédération est confrontée au processus de dé-salarisation qui se manifeste de plus en plus concrètement aux frontières du salariat ; c'est ce même processus qui a conduit la confédération à mettre en débat des exigences pour obtenir un nouveau statut pour le travail salarié.

H.D : Notre campagne contre le coût du capital met en évidence l'antagonisme de classe entre ceux qui s'enrichissent à partir du travail des autres et ceux qui créent des richesses et sont exploités. Cette question traverse toute l'exposition. Penses-tu que, dans la préparation du 51e congrès, il faille débattre de l'identité du syndicalisme CGT ?

M.D : Ni plus ni moins qu'à chacun des congrès précédents. L'identité de la CGT, pas plus que l'identité nationale, n'est intangible ou figée dans le marbre : elle se construit dans la confrontation permanente entre un réel en perpétuelle évolution et les valeurs fondamentales qu'on cherche à promouvoir. Ce sont les syndiqués à partir de leurs revendications et de leurs actions y compris unitaires, principalement sur leur lieu de travail, condition pour des tout ensemble réussis, qui la font vivre et se régénérer d'année en année depuis 1895.

N'oublions pas non plus la question démocratique : ce sont les syndiqués qui doivent être acteurs et décideurs de tout ce qui concerne la CGT. Dès son origine, la CGT affirme sa volonté d'émanciper le travail de l'exploitation capitaliste, jusqu'à « abolir le salariat et le patronat ». C'est plus tard qu'elle fait le choix d'un syndicalisme « de classe et de masse ».

Les deux qualificatifs apparaissent antinomiques : dans le premier cas, on pense à une avant-garde éclairée et très minoritaire, dans le second à une masse informe, consensuelle et sans identité. Selon les périodes ou les militants, l'un des deux termes est souvent mis plus que l'autre en valeur. Or c'est l'usage de la dialectique entre les deux qui fait l'originalité, la force et la constance du syndicalisme CGT : rechercher les rapports de forces les plus larges donc l'unité des salariés et de leurs syndicats (caractère de masse) est en effet la condition indispensable au renversement des rapports d'exploitation (caractère de classe). Réciproquement, c'est l'enracinement sur les principes de classes qui motivent le contenu revendicatif et d'action sur lequel la CGT cherche à construire l'unité d'action (caractère de masse).

La recherche d'unité voire d'unification est donc intrinsèque au syndicalisme de classes et de masse tel que le fait vivre la CGT. Unité des salariés d'abord pour dépasser les mises en concurrence, les particularismes ou l'individualisation : d'où le choix d'un syndicalisme interprofessionnel confédéré Unité des syndicats aussi : la division syndicale non seulement ne conduit pas à ce qu'un plus grand nombre de salariés se syndiquent, au contraire, mais elle affaiblit la capacité du salariat à intervenir et à se faire reconnaître en tant que force collective. L'objectif d'unification syndicale est rendu à la fois plus difficile et plus nécessaire par l'émiettement syndical croissant.

Pour répondre à cette situation la CGT définit la stratégie dite de « syndicalisme rassemblé » qui consiste à permettre que toutes les organisations intéressées par telle ou telle de ses propositions puissent se rassembler pour en débattre les préciser, les faire avancer dans l'action et la négociation, et cela, même si des divergences subsistent sur d'autres aspects de l'action syndicale. C'est la condition pour donner envie à un grand nombre de salariés de se mobiliser et de construire des rapports de force de très haut niveau : les plus grands succès ont toujours été obtenus par des mouvements unitaires.

H.D : L'histoire de la CGT c'est aussi le congrès de

1906 et la charte d'Amiens qui définit notre conception de l'indépendance syndicale et de la nécessité «de la double besogne ». En quoi cela a-t-il encore un sens aujourd'hui ?

M.D : Belle année 1906 ! Elle a pourtant mal commencé avec une répression féroce menée par le ministre de l'Intérieur G.Clemenceau pour empêcher la réussite du 1er mai en faveur de la journée des 8 heures. Les mobilisations et grèves (le 1er mai n'est devenu férié que bien plus tard) ont cependant été puissantes dans toute la France et dès le second semestre les premiers acquis en matière de réduction de la durée du travail sont remportés dans de nombreuses entreprises et pour la première fois un dispositif législatif reconnaît le repos hebdomadaire. En fin d'année, c'est le congrès de la CGT qui s'ouvre à Amiens. Il adoptera la charte du même nom qui depuis est la référence de tout le syndicalisme français et lui est spécifique à l'échelle internationale. Dans les autres pays en effet, les relations parties syndicats sont très étroites, voire même consanguines. Le terme « courroie de transmission » a très souvent en France été utilisé pour qualifier les relations entre la CGT et le PCF. Sans être totalement faux, ce qualificatif mérite d'être nuancé dans le temps d'abord, mais aussi dans la réalité de relations qui ont toujours été beaucoup plus complexes et contradictoires qu'il n'y paraît. Mais se focaliser là-dessus laisse de côté une autre réalité : celle d'étroite dépendance voire de subordination organisationnelle d'un certain nombre de syndicats (et non des moindres) d'autres pays à l'égard des partis sociaux-démocrates. Ces modèles sont en crise aussi, ils ne résistent pas à l'expérience du pouvoir par la gauche, singulièrement dans les périodes récentes.

La charte d'AMIENS s'en trouve fortement rajeunie en ce qu'elle définit une stratégie véritablement syndicale, appuyée sur la défense des revendications immédiates des salariés et la recherche d'un projet émancipateur conçu à partir de ces revendications (à quoi la CGT d'aujourd'hui répond par ses propositions d'un nouveau statut pour le travail salarié, de développement humain durable et de démocratie sociale). « Indépendante pas neutre » c'est ainsi que la CGT a construit sa stratégie tout au long de ces années : elle estime que le syndicalisme a un rôle spécifique qui n'est pas le même que celui des partis et nécessite des rapports d'égalité, mais elle s'autorise à intervenir autant qu'elle l'estime nécessaire dans le champ politique, à partir des préoccupations des salariés et en

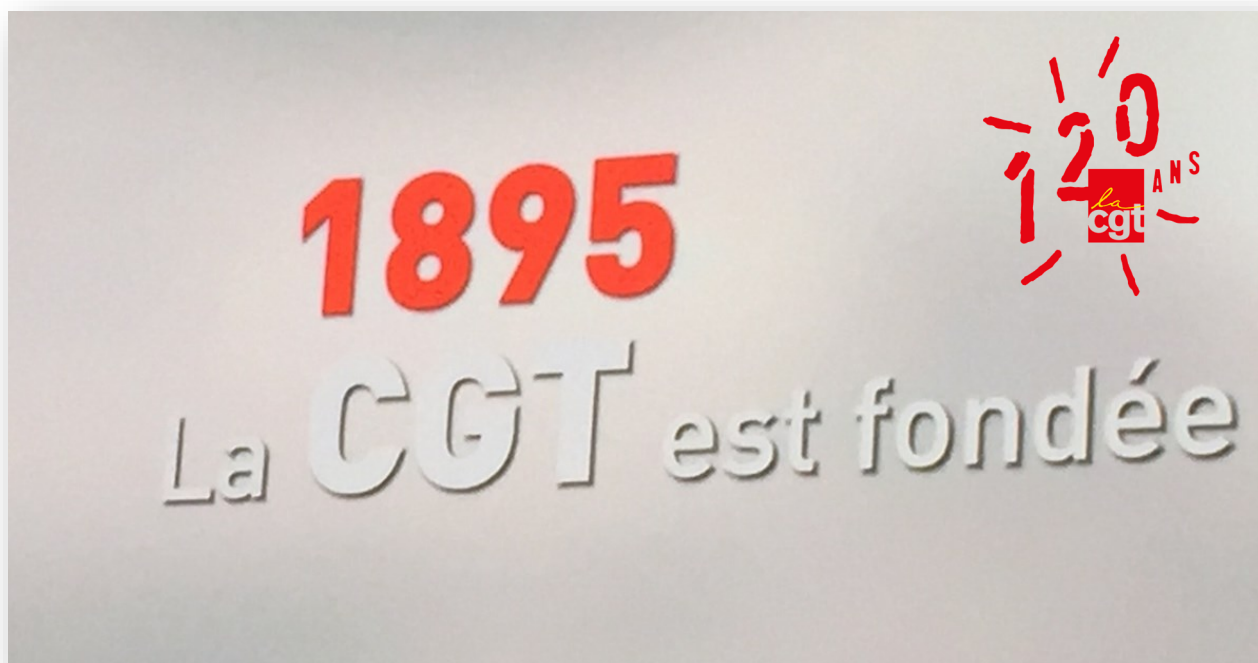
respectant les diversités d'opinions et d'engagement politiques de ses syndiqués.

HD : On se plonge dans le passé pour mieux se tourner vers l'avenir et la jeunesse : comment appréhendes-tu l'enjeu de la syndicalisation des jeunes salariés des ICT et des 700 000 commerciaux ?

M.D : c'est à la CGT d'aller vers elle et vers eux et à répondre à leurs attentes, pas l'inverse. Il s'agit de faire la démonstration par la vie de l'utilité de se syndiquer, pour faire bouger des choses dans la vie quotidienne de chacune et chacun des salariés. Leur donner envie de se syndiquer passe par un effort pour rencontrer le maximum d'entre eux sur leurs lieux de travail, mais aussi pour se préoccuper des raisons

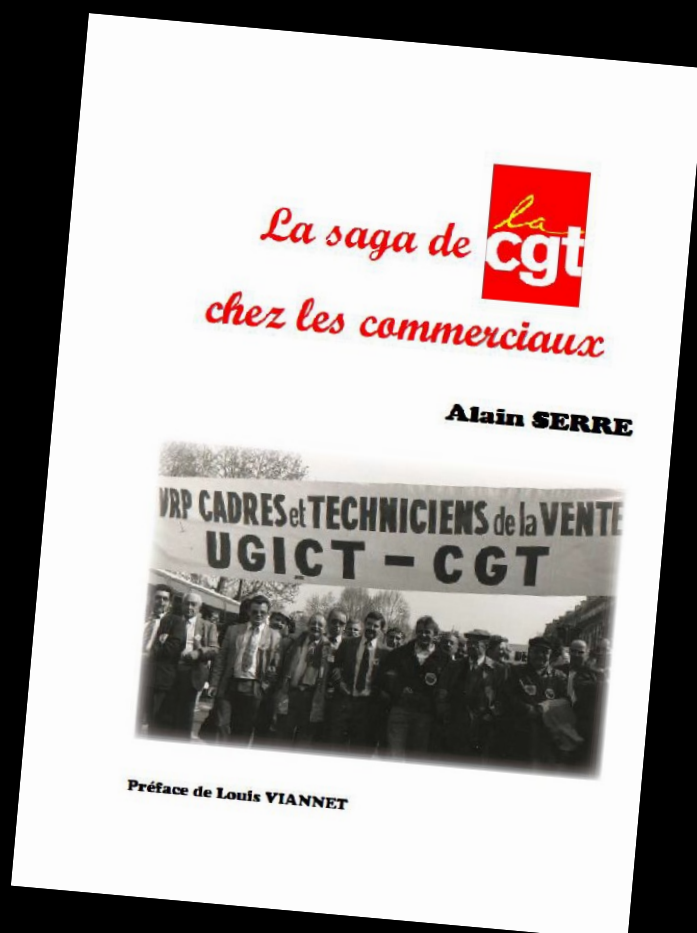
pour lesquelles chaque année la CGT perd pratiquement autant de syndiqués qu'elle en gagne : entre 35 000 et 45 000 salariés se syndiquent chaque année à la CGT, mais le nombre de FNI ne progresse qu'à la marge et encore pas tous les ans. C'est cela qui devrait conduire à davantage d'énergie pour modifier nos modalités de fonctionnement, nos périmètres de syndicalisation afin de consacrer davantage de temps à la présence et à l'activité syndicale sur le lieu du travail et à une vie syndicale permettant au maximum de syndiqués de trouver dans la CGT des lieux d'échange et d'élaboration collective qui apportent à chacune et à chacun de s'impliquer concrètement.

HD : Merci Maryse.



LA SAGA DE LA CGT CHEZ LES COMMERCIAUX.

Par Alain SERRE. Editée par la Fédération.



À photocopier

BON DE COMMANDE

A retourner à **O.R.P.P** Z.A.C de Champeloup, Avenue Albert EINSTEIN 93 600 Aulnay-sous-Bois.

Veuillez me faire parvenir exemplaire(s) du livre *La SAGA de la C.G.T chez les commerciaux*
au prix de 20,00 Euros frais de port offert soit un total de Euros.

Nom Prénom

Adresse

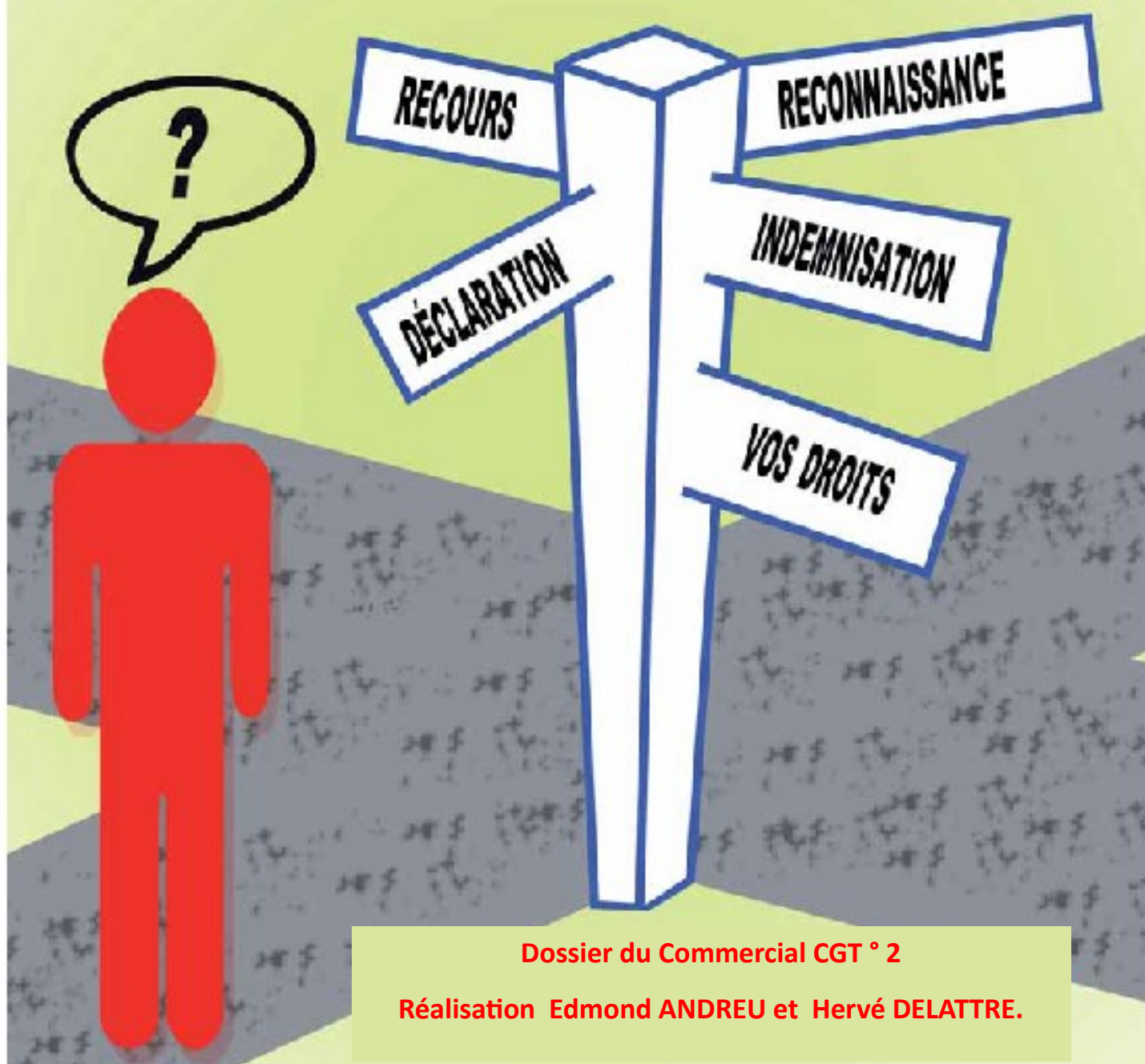
Code postal Ville

Si vous souhaitez être tenu au courant de nos publications, merci d'indiquer votre mail :

Date Signature :

Ci-joint un chèque de Euros, à l'ordre de **Fédération C.G.T des Commerciaux**

Guide questions-réponses **accidents du travail,** **accidents de trajet** **et maladies professionnelles**



Dossier du Commercial CGT ° 2

Réalisation Edmond ANDREU et Hervé DELATTRE.

L'enjeu des déclarations des accidents du travail, des accidents de trajet et maladies professionnelles.

Un cancer professionnel sur deux chez l'homme et 46 % des TMS ne seraient pas déclarés comme maladies professionnelles. Tout comme 38 000 accidents du travail avec arrêt et 75 000 sans arrêt (rapport 2011 de la commission Diricq sur la sous-déclaration des risques professionnels). Or, des maladies professionnelles et accidents du travail non déclarés, c'est autant de coûts supportés par le régime général de la Sécurité Sociale en lieu et place de la branche AT/MP (Accident du Travail Maladie Professionnelle), financée par les seules cotisations patronales. Autrement dit, la sous-déclaration fait peser sur la branche maladie et donc sur la collectivité – salariés et contribuables – une partie des coûts engendrés par les accidents du travail et les maladies professionnelles.

Les déclarations d'accidents du travail et de maladies professionnelles sont donc un enjeu majeur pour les salariés. **Grâce à cette déclaration, les salariés, bénéficient de réparations et de protections.** Pour l'employeur, les déclarations d'accidents du travail et de maladies professionnelles génèrent automatiquement :

- Une augmentation de leur cotisation auprès des caisses d'assurance maladie Branche AT-MP.
- Une obligation de mettre en place de véritables outils de prévention (formalisée par le Document Unique et le plan de prévention qui doivent intégrer tous les facteurs de risques pour fixer les priorités d'action),
- Une obligation d'adaptation au poste ou de reclassement (en cas d'incapacité partielle ou totale).

L'enjeu financier est donc important et les employeurs n'hésitent pas à faire pression sur les salariés pour que cette déclaration ne se fasse pas.

Cependant, pour l'organisation syndicale, l'enjeu humain reste une priorité.

L'avenir professionnel et personnel du salarié, victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, dépendra non seulement de la prise en charge financière de l'ensemble des préjudices subis, mais également du reclassement professionnel dont il pourra bénéficier grâce à cette déclaration. C'est pourquoi, l'intervention de l'organisation syndicale est primordiale dans ce domaine. Ses missions consistent notamment à :

- Informer le salarié sur son intérêt à déclarer son accident ou sa maladie en Accident du Travail ou en Maladie Professionnelle.
- Mener des enquêtes suite aux AT-MP.
- Veiller que le salarié en AT-MP mis en incapacité puisse être reclassé et maintenu dans un emploi (adaptation de poste, formation pour reconversion...).
- Fournir si nécessaire au salarié ou ayant-droit les documents pour permettre la reconnaissance par la CPAM de la maladie professionnelle (Procès Verbal, CHSCT...).

Ce travail sur la réparation des AT-MP ne saurait soustraire l'organisation syndicale à l'une de ses missions essentielles, celle de la prévention des risques professionnels (formalisés par l'établissement du document unique).



L'accident du travail

Ce qu'il faut savoir.

Le système de réparation des accidents du travail repose historiquement sur un « compromis » datant de 1898. A cette époque, ce « compromis » était jugé « favorable » aux salariés, puisqu'il n'avait plus à établir la preuve de la faute de l'employeur pour que l'accident soit reconnu par la CPAM. En contrepartie, le salarié ne bénéficie pas d'une réparation intégrale de son préjudice. Ainsi, il a été établi, qu'à partir du moment où l'accident du travail survient au temps et au lieu du travail, l'accident est présumé imputable au travail, et donne droit à :

- Une réparation forfaitaire si le salarié apporte la matérialité des faits.
- Une protection contre le licenciement.
- Une obligation pour l'employeur de reclasser le salarié (en cas d'incapacité).

En échange, il ne pourra pas attaquer pour obtenir l'entière réparation des préjudices qu'il a subis. C'est ce qu'on appelle le « principe d'immunité » de l'employeur. Cependant, ce principe d'immunité de l'employeur connaît deux exceptions :

La faute intentionnelle de l'employeur (très difficile à prouver), et la faute inexcusable de l'employeur. Cette faute inexcusable consiste en ce que l'employeur, « aurait dû avoir conscience du danger, et aurait dû mettre en œuvre des mesures de prévention pour éviter l'accident du travail ou la maladie professionnelle. » Elle donne droit au salarié à une réparation complémentaire largement plus avantageuse que la simple réparation forfaitaire proposée par le compromis.

L'organisation syndicale peut aider le salarié victime d'AT-MP ou les ayants droit dans cette démarche, en les aidant à retrouver les éventuels témoins de l'accident, des documents prouvant par exemple que les actions de prévention n'ont pas été mises en place, ou pas suffisamment.

La définition et les caractéristiques de l'accident du travail.

Qu'appelle-t-on accident du travail ?

Selon le code de la Sécurité Sociale, « est considéré comme accident du travail (toute lésion physique ou psychique), quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise ». Pour qu'il y ait accident, il faut un événement ou une série d'événements datés, entraînant une lésion en lien avec le travail.

Qui peut bénéficier de la législation sur la réparation des accidents du travail ou maladies professionnelles ?

C'est le critère du lien de subordination du travailleur à une autorité extérieure, et non pas simplement la détention d'un contrat de travail, qui caractérise la relation salariale et engendre la présomption d'imputabilité. Peuvent donc également bénéficier de la législation sur les AT/MP des travailleurs qui ne sont pas forcément salariés, au sens de titulaires d'un contrat de travail.

IMPOSITION SUR LES INDEMNITÉS DES ACCIDENTÉS DU TRAVAIL



Qu'appelle-t-on consolidation ?

La consolidation est le moment où, à la suite d'un état transitoire que constitue la période de soins, la lésion se fixe et prend un caractère permanent, sinon définitif. On peut alors apprécier le degré d'incapacité permanente consécutif à l'accident, sous réserve des rechutes et des révisions toujours possibles. Cependant, la consolidation ne coïncide pas nécessairement avec la reprise effective d'une activité salariée : il peut y avoir reprise de travail avant consolidation ou y avoir consolidation sans reprise de travail en raison de la gravité des séquelles.

La déclaration de l'accident de Travail.

Quelles sont les actions à mener par le salarié suite à un accident du travail ?

- Prévenir son employeur dans les 24 heures de l'accident.
- Consulter un médecin muni d'une déclaration d'accident que lui aura remis son employeur, ainsi, il n'aura pas à faire d'avance sur les frais médicaux.

La reconnaissance de l'accident de travail.

De quels éléments la CPAM a-t-elle besoin pour reconnaître le caractère professionnel de l'accident ?

La reconnaissance d'un accident du travail est conditionnée par :

- La nature du lien de subordination ou d'autorité.
- Les circonstances de temps et de lieu de travail.
- Le fait que les lésions sont bien imputables à l'accident.

A partir du moment où l'accident intervient par le fait ou à l'occasion du travail, il est établi une présomption d'imputabilité établissant le lien de causalité entre l'accident et le préjudice subi par le salarié. (CSS.L411-11).

L'employeur peut-il contester le caractère professionnel de l'accident ?

L'employeur n'a pas à se faire juge du caractère professionnel de l'accident. Cependant il peut tout de même assortir sa déclaration de réserves sur son caractère professionnel, en les motivant. Les réserves ne peuvent porter que sur les circonstances de temps et de lieu de l'accident ou bien sur l'existence d'une cause étrangère au travail.

L'indemnisation de l'accident de travail.

Quelles sont les conditions d'attribution des indemnités journalières de la CPAM ?

Contrairement aux maladies non professionnelles qui nécessitent que vous ayez au moins travaillé 200h au cours des 3 derniers mois, le droit aux prestations d'accident du travail n'est subordonné à aucune condition autre que celle d'exercer une activité salariée ou assimilée au moment de l'accident.

Une incapacité peut-elle être considérée comme une inaptitude par le médecin du travail ?

L'incapacité est déclarée par le médecin conseil de la Sécurité sociale, et c'est au médecin du Travail qu'il revient de décider si cette incapacité vous rend « inapte » à votre poste de travail. Vous pouvez très bien être apte à reprendre un travail malgré votre incapacité.

Visites de reprise et inaptitude.

Quelle différence entre inaptitude et invalidité ?

L'inaptitude au travail est une incapacité physique ou psychique à exercer tout ou partie de ses fonctions. Elle **ne peut être établie que par le médecin du travail** qui l'assortit d'indications sur les éventuelles possibilités de reclassement du salarié. L'inaptitude s'apprécie en effet par rapport au poste occupé par le salarié. L'inaptitude obéit à une procédure régie par le Code du Travail.

L'état d'invalidité est apprécié **par le seul médecin-conseil de la CPAM**. Il est constaté lorsqu'il réduit au moins des deux tiers la capacité de travail de l'intéressé. C'est une notion qui relève du droit de la Sécurité Sociale. Pour que ce salarié invalide soit déclaré inapte, il faudra que le médecin du travail dans le cadre d'une procédure de reconnaissance d'inaptitude, le déclare comme tel. Au-delà de 3 ans d'arrêts de travail indemnisés ou en cas de stabilisation de l'état de santé, se pose la question de l'invalidité éventuelle du salarié qui permettra à ce dernier de toucher une pension d'invalidité de la Sécurité Sociale.

Un salarié peut-il être licencié en raison de ses absences répétées ou prolongées ?

Le Code du travail interdit le licenciement d'un salarié en raison de son état de santé (C. trav. art. L. 1132-1) Le licenciement motivé par la maladie tomberait sous le coup de la discrimination, et serait donc frappé de nullité.

Il existe cependant deux exceptions **deux exceptions** dans lesquelles la maladie du salarié peut justifier, la façon indirecte, son licenciement. La première concerne l'hypothèse où le médecin du travail émet un avis d'inaptitude. L'employeur peut alors prononcer le licenciement du salarié déclaré inapte, à condition d'avoir d'abord recherché toutes les possibilités de reclassement (C.travail.art.L.1226-12). La seconde, repose sur la situation objective de l'entreprise dont le fonctionnement est perturbé par les absences du salarié malade. Celui-ci peut être licencié **si la désorganisation est telle que l'employeur se voit dans l'obligation de procéder à son remplacement définitif** (Cass. Soc 13 mars 2001, no 99-40.110).

La visite de reprise après un arrêt de travail (suite à un accident à caractère professionnel) est-elle obligatoire ?

Oui, seulement si votre arrêt de travail a une durée d'au moins 30 jours. Toute visite de reprise doit avoir lieu au plus tard dans les 8 jours qui suivent la reprise du travail. (Code du Travail R. 4624-22). Le contrat de travail est toujours suspendu tant que **cette visite de reprise** n'a pas eu lieu.

Quelles sont les obligations de l'employeur suite à une aptitude avec réserves ou inaptitude ?

L'employeur doit rechercher des postes appropriés aux « capacités » du salarié, quel que soit l'avis émis par le médecin du travail, et quelle que soit l'origine de l'inaptitude. L'employeur doit rechercher des emplois compatibles avec l'état de santé du salarié, en tenant compte des indications émises par le médecin du travail dans son avis d'inaptitude ou, à défaut, en sollicitant de telles indications. Au besoin, il doit envisager la mise en œuvre des mesures telles que des mutations, formations, transformations de poste ou aménagement du temps de travail qui seraient nécessaires pour adapter un emploi aux capacités du salarié.

Sur ce point encore, l'avis du médecin du travail est utile : l'employeur doit tenir compte de ses propositions ou préconisations et, le cas échéant, les solliciter afin d'orienter ses recherches de reclassement. En cas de contentieux, il lui appartient de prouver qu'il a effectué de telles recherches.

Que se passe-t-il si l'employeur ne m'a pas reclassé dans le délai d'un mois après ma seconde visite médicale ?

Dans le cas où votre employeur ne vous a pas reclassé ou n'a pas procédé à votre licenciement, il doit vous reverser votre salaire, et continuer à rechercher un poste ou procéder à un licenciement pour impossibilité de reclassement (Code du trav.art L1226-4).

L'employeur peut-il me licencier suite à une inaptitude professionnelle ?

L'employeur ne peut licencier un salarié pour le motif de l'inaptitude du salarié (Cass. soc. 21 sept. 2011, n° 10-18.060 et 23 nov 2011, n° 10-16.530). L'employeur ne peut rompre le contrat de travail que s'il **justifie** soit de son impossibilité de proposer un emploi dans les conditions prévues à l'article (C.trav.art.L.1226-10), soit du refus par le salarié de l'emploi proposé dans ces conditions. **C'est à l'employeur d'apporter la preuve que le reclassement est impossible**. L'employeur dispose d'un délai d'un mois à compter de la date figurant sur l'avis d'inaptitude pour vous reclasser. Durant ce délai d'un mois, l'employeur n'est pas tenu de vous verser votre salaire, cependant vous aurez droit de bénéficier du versement d'une Indemnité temporaire d'Inaptitude par la CPAM. En revanche, si l'employeur ne vous a pas reclassé ou licencié, il devra reprendre le versement de votre salaire.

Quels sont mes droits en cas de licenciement pour impossibilité de reclassement suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle ?

Le salarié déclaré inapte a droit aux indemnités suivantes (C. trav. art. L.1226-14).

- Une indemnité égale à l'indemnité compensatrice de préavis.
- Une indemnité spéciale de licenciement égale au double de l'indemnité légale soit 2/5e de salaire mensuel par année d'ancienneté.

La faute inexcusable de l'employeur

Quels sont les critères de la faute inexcusable de l'employeur ?

La faute inexcusable de l'employeur est caractérisée en cas de manquement à son obligation de sécurité de résultat, dès lors qu'il avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié et qu'il n'a pas pris les mesures de prévention ou de protection nécessaires pour l'en préserver.

LA MALADIE PROFESSIONNELLE

Qu'appelle-t-on maladie professionnelle ?

Est considérée comme maladie « professionnelle », la maladie qui est la conséquence de l'exposition du travailleur à un risque à l'occasion de l'activité professionnelle (exposition à des agents toxiques, par exemple) ou qu'elle résulte des conditions dans lesquelles ce travailleur a effectué son travail (ce qui permet d'englober les TMS, ou Troubles musculo-squelettiques et psychosociaux).

Quelles conditions remplir pour que ma maladie soit reconnue comme maladie professionnelle ?

Pour être reconnue en maladie professionnelle, votre maladie doit être contractée dans les conditions mentionnées par les tableaux des maladies professionnelles de la Sécurité Sociale (<http://www.inrs.fr>).

Dans le cas où un salarié souffrant d'une maladie décrite dans un tableau mais ne remplissant pas toutes les conditions, par exemple en cas de durée d'exposition insuffisante à un risque, pourra quand même être indemnisé **si un lien est établi entre cette maladie et son travail habituel**.

De même, le caractère professionnel d'une maladie non inscrite dans un tableau pourra être reconnu si celle-ci peut **être directement imputée à l'activité professionnelle habituelle de la victime et si elle a entraîné le décès ou une incapacité permanente d'au moins 25 %**. Dans ces cas précis, la CPAM enverra votre dossier au CRRM (Comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles).

Qui doit faire la déclaration de la maladie professionnelle ?

Contrairement à l'accident du travail ou de trajet, c'est au salarié, et non à l'employeur, qu'il appartient d'effectuer la déclaration pour une reconnaissance de maladie professionnelle. En cas d'impossibilité, les ayants droit peuvent accomplir cette formalité.

De quel délai je dispose pour faire ma déclaration de maladie professionnelle ?

Vous disposez d'un délai de 15 jours qui suivent la cessation du travail pour faire la déclaration. Cependant l'absence de déclaration dans ces délais ne prive pas la victime de son droit à réparation. En effet, le salarié dispose d'un délai de 2 ans, partant du jour de cessation du travail, pour faire valoir ses droits aux prestations et indemnités prévus par la loi.

L'employeur peut-il contester l'origine professionnelle de ma maladie ?

Oui, l'employeur peut émettre des réserves sur le caractère professionnel de la maladie. La CPAM procède donc à une enquête sous forme de questionnaire adressé à la victime et à l'employeur, sur les circonstances ou la cause de la maladie. Elle peut aussi procéder à une véritable instruction par un agent assermenté de la caisse.

LES ACCIDENTS DE LA ROUTES.

Un accident de trajet est-il considéré comme un accident de travail ?

La confusion est grande entre accident du travail et accident de trajet, ce dernier étant une « catégorie particulière » d'accident du travail. Cela vient du fait que la notion d'accident de trajet est présentée dans le Code de la sécurité sociale mais pas dans le Code du travail. C'est pourquoi, pour le salarié, l'accident de trajet, ne donne pas le droit à la suppression du délai de carence du maintien de salaire, et ne protège pas le salarié du licenciement. C'est très grave pour des professions comme la nôtre. En effet, beaucoup de commerciaux itinérants ont été licenciés suite à un accident de trajet. Il faut savoir que l'accident de trajet pour un commercial itinérant correspond au trajet effectué entre le dernier client visité (ou dernier prospect) et le domicile du commercial.

Pour le Code de la Sécurité Sociale art. L411-2, est considéré comme accident du travail, l'accident de trajet qui survient lors du parcours normal aller-retour effectué par le salarié entre le lieu de travail et sa résidence principale (ou sa résidence secondaire si elle présente un caractère de stabilité) et le lieu de travail et celui où il prend habituellement ses repas.

L'arrêt de travail d'un accident de trajet est-il assimilé à du travail effectif pour le calcul de l'ancienneté et des congés payés ?

La période de suspension du contrat n'est pas légalement assimilée à une période de travail effectif pour le calcul de



l'ancienneté du salarié, contrairement à celle résultant d'un accident du travail [C. trav. art. L. 1226-7]. Elle n'est pas non plus considérée comme du travail effectif pour l'acquisition des congés payés.

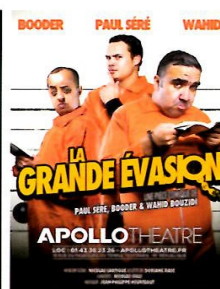
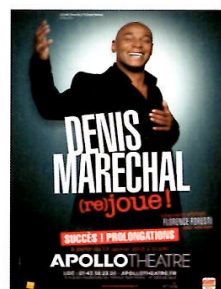
Puis-je invoquer la faute inexcusable de l'employeur en cas d'accident de trajet ?

Non, l'obligation de sécurité des employeurs vis-à-vis de leurs salariés ne joue qu'au temps et lieu de travail, ce qui n'est pas le cas dans l'accident de trajet, car le salarié n'est plus sous la subordination de l'employeur. Cependant l'employeur peut faire l'objet d'une action en responsabilité devant les tribunaux et être condamné à indemniser le salarié.



APOLLO THEATRE

Une programmation axée sur les comédies, le one man & one woman show, et l'ambition de devenir une référence de la scène parisienne.



LOC : 01 43 38 23 26 - APOLLOTHEATRE.FR
18 RUE DU FAUBOURG DU TEMPLE 75011 PARIS - M° RÉPUBLIQUE



Au 1^{er} janvier 2016 au plus tard, tous les salariés du secteur privé devront bénéficier d'une complémentaire santé.

Pour tout savoir sur la réforme : connaître le calendrier, décrypter son actualité... Malakoff Médéric vous accompagne.

Rendez-vous sur le site :
complementaire-sante-obligatoire.malakoffmederic.com

Votre contact :
contact-branches@malakoffmederic.com

SANTÉ - PRÉVOYANCE - ÉPARGNE - RETRAITE



malakoff médéric
PRÉSENTS POUR VOTRE AVENIR

Entretien avec Jean-Jacques MARTIN,

Administrateur CGT et vice- président de l'INPR

H.D : Bonjour Jean-Jacques, tu es administrateur CGT et depuis mars 2015 vice-président de l'INPR. Peux-tu nous présenter cette institution ?

JJM: L'INPR est l'institution de prévoyance dédiée aux VRP. L'INPR est ce qui reste de l'OMNIREP groupe paritaire des VRP. Les institutions de retraite complémentaire ARCCO (IRREP) et AGIRC (IRPVRP) ont été, à la demande des fédérations AGIRC / ARCCO, fusionnés avec Médéric retraite AGIRC et ARCCO.

H.D: Quel est le rôle de l'INPR ? Et à qui s'adresse-t-elle ?

JJM: L'activité INPR comprend d'une part la prévoyance collective et individuelle et d'autre part les contrats santé en collectif et individuel. La prévoyance collective concerne essentiellement les 1,5% obligatoire AGIRC, couvrant la garantie décès /incapacité/ invalidité. L'INPR est la gestionnaire de ces fonds cotisés uniquement par les employeurs de VRP, par la clause de désignation AGIRC. Les contrats santé sont soit collectifs au niveau de l'entreprise, avec des difficultés certaines avec l'application du principe des catégories objectives, soit individuels pour les VRP en retraite.

Comme tu l'as bien compris l'INPR est une caisse catégorielle pour uniquement les VRP. J'ajouterai que l'INPR a mis en place un observatoire des métiers. Celui-ci a pour mission de mesurer l'image du statut VRP tant auprès des employeurs et des commerciaux, VRP statutaire, ou commerciaux non statutaire. L'étude est actuellement bien avancée et des initiatives seront prises dans les prochains mois.

H.D: l'INPR propose une prévoyance obligatoire pour les VRP. Est-elle liée à un le plafond d'application ? Quelles sont les conséquences des fluctuations inhérentes aux rémunérations des VRP d'une année sur l'autre ?

JJM: L'INPR gère pour le compte de l'AGIRC, les cotisations qui sont fixées à 1,5% du plafond annuel de la sécurité sociale, et qui sont à la charge des employeurs. Si le VRP voit sa rémunération annuelle baisser en dessous du plafond, il ne sera pas couvert par cette garantie. Toutefois si l'année suivante ses salaires repassent la barre du plafond annuel, le VRP retrouvera ses droits. En clair, à la différence d'un cadre ou d'un VRP/cadre, le VRP n'accède à l'application de l'annexe IV de la convention AGIRC qu'au regard du niveau des rémunérations annuelles dépassant le plafond de la sécurité sociale.



H.D: En quoi est-ce important que la CGT soit présente dans le conseil d'administration de l'INPR ?

JJM: Pour ce qui concerne l'INPR, personne ne pourra contester notre action à défendre sans faille cette caisse atypique dédié aux VRP. Comme d'ailleurs nous nous sommes fortement opposés à la fusion dans le groupe Médéric des trois caisses composant le groupe OMNIREP. Après l'intégration des deux caisses complémentaires ARCCO et AGIRC dans les caisses Médéric, l'INPR en a été fragilisée.

Cette situation de fragilité vient de contraintes réglementaires, évidentes pour certaines comme les catégories objectives et la fin de la clause de désignation. Nous sommes intervenus dans les deux derniers CA, pour relativiser ces contraintes, en mettant en avant l'absence totale :

- de développement notamment sur les contrats individuels -

- d'une politique commerciale offensives sur la prévoyance collective.

D'autant que ces deux activités représentent 92% du chiffre d'affaires. Nous avons obtenu, en accord avec tous les syndicats, que cette situation soit abordée le 18 mai lors d'un Conseil d'Administration extraordinaire.

Nos actions sont guidées par les intérêts des salariés et des retraités.

L'Activité dans nos syndicats

Les Syndicats départementaux de la Haute-Garonne et du Tarn ont tenu leur Assemblée

Cette réunion s'est ouverte par un compte rendu de la situation, fait par Edmond Andreu, Secrétaire Général du syndicat du Tarn, membre du Bureau fédéral et Jean Jacques Martin, Secrétaire Général du syndicat de Haute-Garonne, administrateur de notre caisse de retraite et Ce rapport introductif a mis en avant la situation générale.

La crise qui frappe l'Europe est profonde et durable et nous touche à tous les niveaux. Les mesures mises en œuvre par le gouvernement ne sont pas de nature à l'endiguer. Bien au contraire, il n'y a qu'à voir les pays limitrophes. L'austérité n'est pas la solution. Le Patronat obtient trop de décisions en sa faveur en maniant le chantage à l'emploi. Par contre, les salariés n'obtiennent rien. Le Président de la République, et tout le gouvernement sont trop sensibles aux fausses larmes du MEDEF. Mais il est aussi évident que la situation en Europe montre aussi une dynamique de mobilisation pour résister en s'opposant à l'austérité (Grèce, Portugal, Italie, Belgique, Espagne, Angleterre, Allemagne ...) et en s'opposant aussi à la déréglementation du droit du travail. Nombreux, dans la vie courante, sont ceux qui voudraient convaincre les salariés qu'il n'y a qu'à faire le dos rond devant une situation inéluctable et d'attendre les jours meilleurs. La CGT est là pour les aider à relever la tête et affronter ensemble les défis qui nous sont lancés. Le Code du travail, le financement de la protection sociale, les droits à la retraite, la retraite, nos salaires et bien d'autres sujets concernant la vie quotidienne des salariés sont objets de bras de fer avec les organisations patronales et appellent une intervention du plus grand nombre.

Une discussion s'est déroulée sur ces sujets, les causes et les conséquences qui en découlent, comme la montée de l'extrême droite, désabusement l'électorat au profit du grand patronat...

Il faut réfléchir dans ce même mouvement à une plus grande efficacité de notre action, ou chaque syndiqué CGT peut apporter sa pierre à la construction du rapport de force, voilà de quoi faire et remplir une belle année. Nous devons intensifier la lutte pour le maintien des Conseils de Prud'hommes, nous battre pour le maintien du Code du travail dans son intégralité, pour une fin de l'austérité ...

Aussi, il serait nécessaire qu'une initiative importante ait lieu à la rentrée, contre la politique sociale, de l'emploi, contre l'austérité. Il faut amplifier le mouvement commencé le 9 avril dernier.

Un point a été fait sur l'activité des syndicats, un bilan assez mitigé pour la Haute Garonne, une progression très intéressante dans le Tarn suite aux divers événements qui se sont déroulés au niveau des entreprises



Assemblée générale des syndicats de Castres et Toulouse.

ou d'importantes luttes ont eu lieu. Cela nous démontre, si besoin en était que l'action passe par le cœur de l'entreprise, d'où un besoin de reconnaissance de notre Fédération dans le "tous ensemble".

Ces travaux très enrichissants se sont terminés par la présentation d'un livre par notre Camarade Alain SERRE du livre "la saga de la CGT chez les commerciaux" écrit avec énormément d'attachement et d'affection sur l'histoire de notre Fédération. Alain a été le secrétaire général de notre fédération pendant trente ans, il est aujourd'hui président de l'Institut d'Histoire Sociale du Var. Un Bureau Fédéral "décentralisé" s'étant tenu la veille à Lempaut (Tarn) a permis la présence de Hervé Delattre, Secrétaire Général de la Fédération, de Françoise PERILLOUS, administratrice financière de la Fédération et de Jean Lambert membre du bureau Fédéral. Cette matinée s'est terminée par un repas chaleureux et fraternel.

Assemblée Générale du syndicat de Cannes.

Cannes fait son cinéma ! Et oui après le festival, un deuxième grand événement la création du syndicat CGT des Commerciaux et VRP des Alpes Maritimes. Une réunion a eu lieu, les statuts adoptés, le bureau élu. Celui-ci va élire son domicile au sein de l'union Locale CGT de Cannes, au 52 boulevard de la République à Cannes.

Merci à nos camarades Cannois pour leur accueil et leur aide. Pour le moment nous participons aux permanences de l'Union Locale.

En attendant, vous pouvez nous contacter au : 06.82. 46.61 .22 (Jean).

Plus de détails à la rentrée sur nos activités.

Nous vous souhaitons un bon été.

Assemblée Générale du syndicat de Lyon.

Le 28 février 2015, c'est tenue l'assemblée générale du syndicat de Lyon. La fédération était représentée par Françoise PERILLOUS et Edmond ANDREU. Le rapport introductif comportait trois points: le bilan d'activité, l'activité juridique et les dossiers en cours, ainsi que la situation revendicative.

Un débat s'est engagé sur les points du rapport et en particulier sur l'activité juridique. La participation d'Edmond Andreu qui a apporté toutes ses connaissances et toute son expérience, a été fort apprécié des participants.

La situation revendicative a également fait l'objet d'un échange intéressant. Il faut dire que la crise, son approfondissement, ainsi que la politique d'austérité et d'aggravation inexorable du chômage mis en œuvre par le couple infernal que constitue pouvoir et patronat donnent matière pour s'interroger et pour débattre.

L'assemblée s'est terminé par un apéritif-buffet convivial. A Lyon la tradition du boire et du bien manger ne doit jamais être oubliée.

Assemblée Générale du syndicat de Toulon

Une dizaine de personnes étaient réunies à Toulon, pour cette deuxième Assemblée Générale de l'année. Cette réunion s'est ouverte par le rapport d'Alain Serre sur l'actualité. Il soulignait la dé-salarisation de plus en plus importante dans la profession. L'augmentation du nombre de VDI qui est passé de 300.000 à 500.000. Les derniers chiffres (il y a 4 ans) nous donnaient une moyenne de salaire mensuel de 200€, les frais étant à charge de l'employé. L'employeur pour sa part ne payant aucune charge. Une précarisation de plus en plus grande dans ce type d'activité impliquant un turnover important. La consommation est mauvaise avec la crise, et donc notre profession en pâti les objectifs ne tenant pas compte de cette situation. Depuis le début du mandat du nouveau président on assiste à une politique sociale qui n'a jamais été pire. Si on prend en exemple le pacte de responsabilité, le CICE ce ne sont que cadeaux au patronat sans pour autant faire diminuer le nombre de chômeurs, bien au contraire...La loi Macron réactionnaire s'il en est un fourre tout dans le sens de la réduction des droits des travailleurs. Une démarche s'inscrivant toujours dans un cadre de réduction des « coûts du travail », attaque des services publics, économies sur le dos des moins aisés au profit des grands groupes et de leurs actionnaires. Une résistance qui commence à gronder et à se faire entendre comme lors des manifestations notamment le 9 avril. Comment poursuivre cette mobilisation ? Nous vivons une situation complexe du fait de la division syndicale. La CFDT, émanation directe du Parti Socialiste, qui accepte de signer toutes les propositions venant du gouvernement. Eléments réconfortants, une résistance commence à se développer que se soit dans l'enseignement, les hôpitaux...Les combats se multiplient dans de nombreuses entreprises. Pourtant même après les manifestations impor-

tantes, les mesures impopulaires ont été validées et continuent à l'être. Comment aller plus loin ? Une grève générale est elle une des solutions ? Si l'on regarde par le passé les grands acquis sociaux sont tous dus à la grève Générale. Par contre il ne s'agit pas de décréter la grève générale en appuyant sur un bouton. Il nous faut construire un rapport de force favorable pour gagner. Beaucoup de luttes isolées dans les entreprises auxquelles nous devons nous joindre pour les amplifier, pour gagner « LE TOUS ENSEMBLE, AU MÊME MOMENT »

Olivier Penacchio secrétaire Général a présenté la situation du syndicat du Var. Le fonctionnement du juridique nous permet de développer les effectifs, à ce jour : 21 adhérents. Pour continuer à progresser, il nous faut faire participer un maximum de camarades, les fidéliser, nous faire mieux naître par nos collègues dans le Var et d'ailleurs. Des moyens d'actions ont été décidés. La nécessité d'une relance auprès des autres UL, pour une reconnaissance de notre Fédé et développer un travail en commun.

Possibilité de distribuer un document à la foire de Brignoles, avec un recto verso, et un « rappel » du contrat « volant » Créer un site web régional en interaction avec le site fédéral. Une conférence de presse annonçant la création du site et l'action à la foire de Brignoles. Cibler une entreprise sur le secteur où il y a beaucoup de commerciaux et y mener le travail dans le but d'y créer une structure. Le syndicat de Toulon est partie intégrante pour le combat de l'ancienne bourse du travail de Toulon. La bourse historique rénovée est devenue Monoprix au RDC, des bureaux aux étages supérieurs. Grace à l'action de l'IHS, l'inscription « bourse du Travail » est resté sur la façade. Maintenant nos camarades demandent 100m2 pour un lieu de CGT dans ce bâtiment, notre fédération grâce à son syndicat local est présente dans cette lutte. Le point sur PACA a révélé que : Le Syndicat de Marseille, est en difficulté, il n'existe plus de structure, ni personne sur qui s'appuyer, c'est un véritable souci. Dans le Vaucluse, Lorenzo redémarre une activité juridique et assurera à partir de la rentrée une permanence hebdomadaire à Vaison la Romaine. Dans les Alpes-Maritimes le Syndicat est en création.

Assemblée Générale du syndicat de la Région Parisienne.

Cette réunion a eu lieu le 13 juin à Paris.

L'ordre du jour était en outre l'élection du bureau de direction du syndicat.

S'en est suivi un débat intéressant sur la nécessité de mettre en avant une démarche revendicative et syndicale pour armer nos nouveaux adhérents. Le syndicat a 1 nouveau retraité dans ses effectifs et 28 nouveaux adhérents en actifs. L'effectif du syndicat est de 105 adhérents. Un bureau de pilotage du syndicat a été mis en place en attendant d'élire le futur secrétaire général. Un quatre pages à distribuer sur les foires va être réalisé.

La réunion s'est terminée par le verre de l'amitié.

Nous avons appris le décès de **Roselin Lambert**, le 9 mai à l'âge de 86 ans.
Roselin est le papa de notre camarade Jean LAMBERT, membre du bureau fédéral.

professionnelle et sa charge d'élu, il assurera le rôle de chef de corps des sapeurs-pompiers volontaires.

La fédération CGT des Commerciaux, présente

Menuisier, ébéniste, il adhère dès sa première embauche à la CGT puis au PCF dont il était toujours membre.

Devenu Aviculteur, toujours fidèle à ses convictions il mènera sans relâche avec l'aide et le soutien de Jeannine, son épouse, une vie militante.

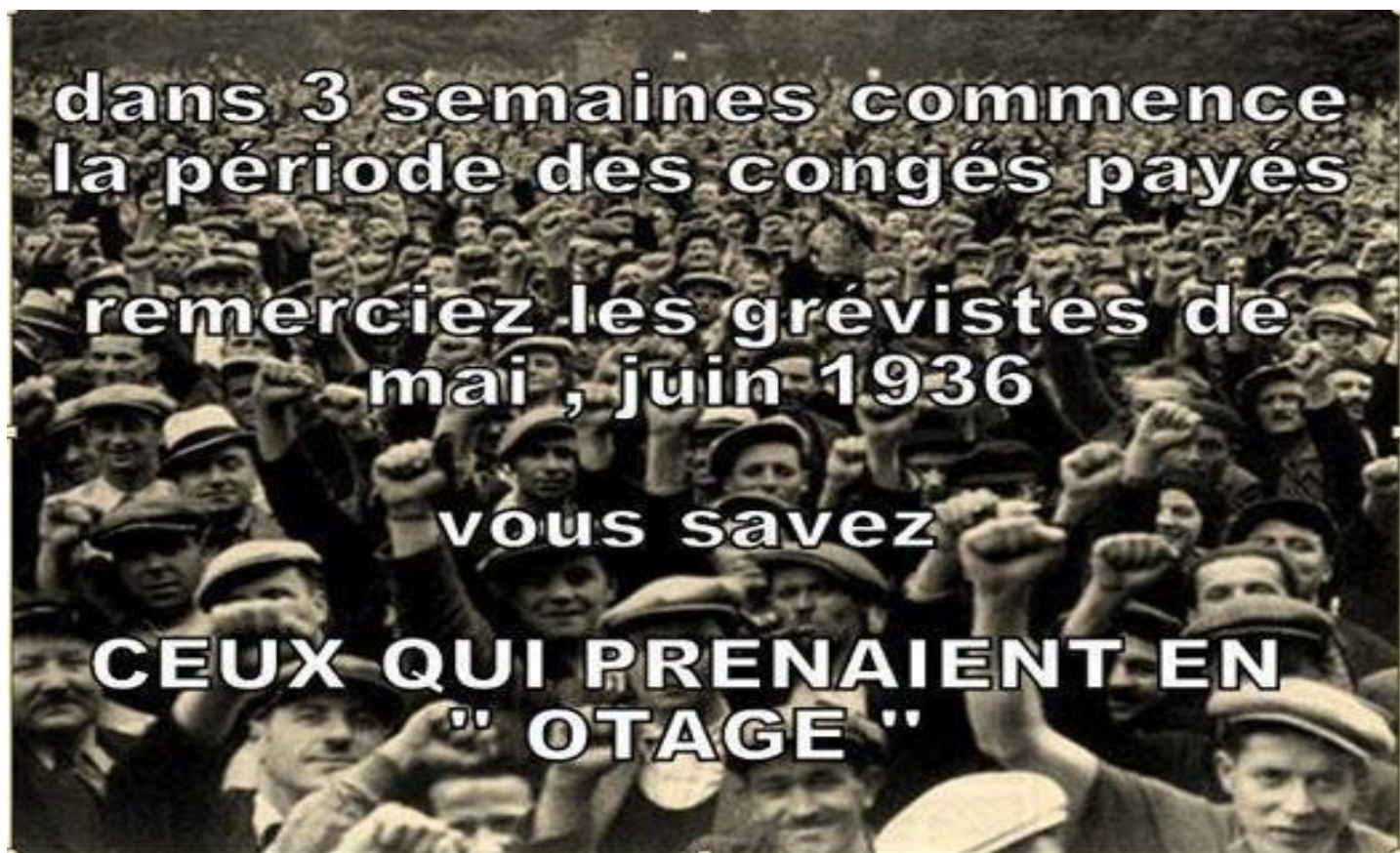
Élu conseiller municipal de sa Commune de la Roquette sur Siagne, il assumera ce mandat 18 ans dont 12 en tant que Maire adjoint. Parallèlement malgré son activité

à son épouse Jeannine,
à son fils Jean et Anny son épouse,
à ses petits-enfants,
À son arrière-petite-fille, ses plus sincères
condoléances.

**Nous les assurons
de notre total soutien.**

LA FEDERATION CGT DES COMMERCIAUX

Vous souhaitez de bonnes vacances d'été 2015.



Des erreurs lors de la mise en page de l'article sur les retraites de Pierre Oller ont été relevées. Nous publions les deux derniers paragraphes.

Le débat au Comité Général de l'UCR-Paris s'est tenu à Paris durant deux jours et a fait ressortir :

La volonté de la majorité d'en revenir aux fondamentaux à savoir une CGT de lutte de classe contre le patronat, pour cela une lutte idéologique et politique doit être menée au sein même de la CGT contre la ligne de conciliation qui conduit à l'étiollement du syndicat, à

sa baisse d'influence. Les politiques de conciliation avec la CFDT entre autre, avec le gouvernement conduisent à la démobilisation de nombreux travailleurs, dont un certain nombre faute de perspectives concrètes, se laissent illusionner par le FN, dont on constate la montée jour après jour, ce qui représente un véritable danger pour les libertés démocratiques. Le syndicat ne peut être apolitique, mais doit mener une politique de luttes revendicatives dont le but final est l'abolition du patronat et du syndicat. Pour cela il doit se constituer de « classe en soi, en classe pour soi » (Manifeste du Parti Communiste – 1848 – K.Marx et F.Engels.

Il faut non seulement résister aux attaques continues du patronat et du gouvernement, de son appareil d'Etat qu'il utilise contre les travailleurs au profit de la classe dominante capitaliste, mais passer à la contre-offensive, pour cela il faut renforcer la lutte de classes et y faire participer le plus possible de travailleurs qu'ils soient à la CGT ou non, syndiqués ou non-syndiqués, c'est comme cela que nous pourrions développer une véritable unité d'action, que l'idée d'une lutte de classes intransigeante regroupera de plus en plus de travailleurs et que la CGT de nouveau sera reconnue comme le syndicat le plus résolu.



Déclaration du Bureau Fédéral

VALLS et GATTAZ, même combat !

Paris, le jeudi 11 juin 2015

Le Premier Ministre Valls vient de proposer la limitation des dommages et intérêts octroyés aux salariés licenciés lorsque leur licenciement est reconnu sans cause réelle et sérieuse !

Cette décision est honteuse, inadmissible, et intolérable !

L'histoire retiendra que c'est un gouvernement socialiste qui s'attaque à la réparation du juste préjudice subi par les salariés injustement licenciés. Le Premier ministre a choisi son camp, celui du patronat, et remet en lumière ce texte inscrit à l'article 1783 du code civil aujourd'hui abrogé qui disait que « le Maître est cru sur son affirmation » ; c'est exactement ce que Valls fait en cédant aux vieilles sirènes patronales, connaître à l'avance le montant de leur forfait, leur permettant ainsi de planifier encore plus facilement le licenciement des salariés !

Ces « vieilles lunes » ne datent pas d'hier ; déjà en 1986, la fin de l'autorisation administrative de licenciement réclamée par le patronat devait servir à créer 500 000 emplois mais cela n'a fait qu'amplifier le nombre de chômeurs, ou encore plus récemment le pacte de responsabilité et les milliards de subvention donnés aux entreprises, sans aucune contrainte d'embauche !

Toujours plus de cadeaux au patronat et l'emploi continue de se dégrader...

Mr Valls préfère s'attaquer à la réparation du préjudice pour un salarié qui ne retrouvera pas de sitôt un emploi, plutôt que de réformer le droit du licenciement, qui ne doit plus être uniquement une réparation indemnitaire mais la réintégration du salarié. Cette réintégration n'est d'ailleurs pas du goût, ni du gouvernement socialiste, ni du patronat qui réclame à cor et à cri depuis longtemps cette limitation des dommages et intérêts.

Mettre un barème pour indemniser les licenciements abusifs, c'est un déni de justice ! Les Prud'hommes sont là pour juger, peser le pour et le contre, chaque dossier est différent. Avec ce plafonnement, le patron sera sanctionné, mais pas jugé selon l'importance de sa faute.

C'est exactement le souhait du Medef.

L'objectif réel, c'est de diminuer le coût du travail et d'arriver, un jour, à la situation des Etats Unis, où le patron peut licencier sans motif, du jour au lendemain. En France, ce n'est pas encore possible, le patron doit donner un motif au licenciement. Mais avec ce barème, le patron pourra licencier en toute tranquillité, il n'aura qu'à payé l'amende et tout sera réglé.

A satisfaire le patronat qui réclame une limitation des dommages et intérêts, Mr Valls oublie volontairement que les décisions prud'homales sont des décisions paritaires considérant que le préjudice subi par le salarié licencié doit s'apprécier justement, au regard du préjudice exposé et prouvé par le salarié !!

Ce gouvernement dit socialiste est le pire gouvernement de droite car il met en place un système qui va toucher les plus fragiles, en satisfaisant les plus riches !

Le recours à l'article 49-3 pour l'adoption définitive du projet de loi Macron, montre que ce gouvernement est aux abois et qu'il se fout de ceux qui les ont élus. Il devient le bras droit armées du système capitaliste.

Ce gouvernement n'a pas pour intérêt, la défense des salariés comme on pourrait le croire. En privilégiant uniquement les intérêts et les valeurs du grand patronat, du Medef, des banques, ce gouvernement a déclaré la guerre au travailleurs et à la classe ouvrière.

L'ennemie est dans notre pays, il s'appelle le gouvernement Hollande-Valls.

RETRAITES COMPLÉMENTAIRES AGIRC ET ARRCO

POUR UNE BONNE RETRAITE, LES FINANCEMENTS EXISTENT !



Essayez le simulateur de retraite complémentaire
qui démontre pourquoi aucune banque ou assurance
ne peut faire mieux que l'AGIRC => bit.ly/SimAgirc

L'AGIRC

c'est l'essentiel de la retraite
complémentaire des cadres
et assimilés

Statut cadre

l'affiliation à l'AGIRC
est ce qui, dans
les conventions
collectives,
détermine le statut
cadre



Négociations

ouvertes le **17 février** avec les
organisations patronales
et syndicales



Enjeux

rétablir les équilibres
financiers de l'AGIRC
et de l'ARRCO



Pour se constituer leur retraite, les cadres et assimilés
cotisent, sur la partie de leur salaire inférieure ou égale au
plafond de la Sécurité sociale, à un régime de base (CNAV ou MSA)
ainsi qu'à l'ARRCO, le régime complémentaire de l'ensemble
des salariés du privé. Au-dessus de ce seuil, ils cotisent exclu-
sivement à l'AGIRC, le régime complémentaire des cadres.

Les retraites complémentaires AGIRC et ARRCO représentent
environ 50 % de la retraite des cadres.

Les négociations de 2015 ont pour objectif de rétablir les équi-
libres financiers de l'AGIRC et de l'ARRCO, ébranlés par le chô-
mage, l'austérité salariale et le refus de mettre les revenus finan-
ciers à contribution. À ceci s'ajoute le refus persistant du Medef
d'accroître les ressources des régimes à hauteur des besoins.

Dans cette négociation le débat se polarise autour de deux
possibilités :

BAISSER LES DROITS À RETRAITE,
comme le veut le Medef

AUGMENTER LES RESSOURCES,
pour financer des retraites de qualité comme le
proposent les syndicats et notamment la CGT

 @CGTCadresTechs

 .com/UGICT



LE MEDEF VEUT RÉDUIRE LES DROITS À RETRAITE

1 Reculer l'âge effectif de départ en retraite : le droit à une retraite à 62 ans deviendrait fictif parce que les salariés devraient **différer leur départ en retraite** dans les régimes ARRCO et AGIRC.

2 Réduire le niveau des pensions.
À cet effet, le Medef propose de :
- **supprimer la Garantie Minimale de Points (GMP)** accordée à tout cotisant à l'AGIRC, soit, pour les cadres concernés, une perte annuelle de pension de l'ordre de 2 089 € pour 40 années cotisées ;

- **remplacer l'ARRCO et l'AGIRC par un régime unique** fonctionnant « à cotisations définies ». Le taux de cotisation est fixé « *une fois pour toutes* », ce sont les prestations qui s'ajustent automatiquement à la baisse. Ce système a conduit en Suède à une baisse de 10 % en 4 ans du montant des retraites.

3 Baisser les futures pensions de réversion qui représentent aujourd'hui 60 % de la pension du conjoint décédé. Celles-ci permettent pourtant de réduire de 35 % l'écart de pension entre les femmes et les hommes.

LA CGT ET SON UGICT PROPOSENT D'AUGMENTER LES RESSOURCES POUR FINANCER UN BON NIVEAU DE RETRAITE

Les reculs voulus par le Medef n'ont rien d'inéluctable. Augmenter les salaires, faire baisser le chômage ou mettre les revenus financiers à contribution permettrait de financer des retraites de haut niveau. Dans le cadre des négociations, la CGT et son Ugict font 3 propositions immédiatement applicables qui permettent de résorber les déficits et de préserver le niveau des pensions. Nous avons demandé aux services de l'AGIRC et de l'ARRCO de les chiffrer :

1 L'égalité salariale entre les femmes et les hommes : progressivement réalisée, elle permettrait un accroissement des cotisations tel que tout déficit serait effacé à l'ARRCO. Quant au déficit de l'AGIRC, il serait **réduit d'ici 2040 de 46 %**.

2 L'alignement des taux de cotisation appliqués pour la retraite au-dessus du plafond de la Sécurité sociale sur ceux pratiqués en-dessous : soit une augmentation de 0,93 point de la part salariale des cotisations AGIRC pour rétablir l'équilibre financier. Par exemple, cela représente pour un salaire mensuel de 4 000 € brut, 7,72 € de plus cotisés chaque mois. **Cette mesure suffirait à rétablir l'équilibre financier de l'AGIRC.**

3 L'instauration d'une cotisation strictement patronale, au taux de 10 %, sur les éléments de rémunération non soumis à cotisation dans les régimes complémentaires (intéressement, participation, épargne salariale, etc) : d'ici 2040 **les déficits de l'AGIRC seraient réduits de 24 % et de 74 % pour l'ARRCO.**

La CGT et son Ugict proposent de débattre de ces propositions avec les autres organisations syndicales et les salariés.

Faisons nous entendre pour que cette négociation débouche sur un accord qui garantisse et conforte nos droits à retraite !

ugict.cgt.fr/agirc

Suivez les négociations en direct sur Twitter avec **#NegoRetraites**



Le Conseil national de la sécurité routière veut que les salariés conduisant une voiture d'entreprise soient sanctionnés, comme tout le monde, en cas d'infraction au Code de la route. Notre Secrétaire Général a été interviewé par RMC le 11 mai 2015. Nous reproduisons l'interview.

RMC : Bonjour Monsieur DELATTRE, vous êtes Secrétaire Général de la CGT de la fédération des commerciaux, que pensez-vous du projet du gouvernement de rendre obligatoire pour l'employeur l'obligation de dénoncer leurs salariés qui ont eu une amende avec un véhicule de société ?

H.D : J'ai l'impression que ce gouvernement n'aime pas beaucoup les salariés, après la loi Macron et la loi Rebsamen, voilà une nouvelle attaque contre les travailleurs.

RMC : Enfin il s'agit de sécurité routière.

H.D : Justement posons-nous les bonnes questions. Les employeurs refusent en grande majorité de révéler l'identité du conducteur du véhicule professionnel, notamment par souci de devoir licencier le salarié du fait de l'invalidation de son permis de conduire suite à la perte de points répétitifs. Les employeurs savent que le permis blanc pour les professionnels n'existe plus, ils savent aussi qu'il est quasiment impossible de garder son permis quand on fait beaucoup de route dans le cadre professionnel. Alors que les radars deviennent de véritables pièges pour l'automobiliste, les employeurs demandent toujours plus aux salariés. Je vais parler des commerciaux, les employeurs demandent plus de résultats, impose un objectif de chiffre d'affaire ou de visite anormalement élevé, obligeant le salarié à être à la limite des règles sur la route s'il veut garder son travail. Je suis donc surpris de constater que pour ce gouvernement, l'amélioration de la sécurité routière passe simplement par l'obligation de dénoncer les salariés conducteurs, sans se préoccuper une seule fois de la responsabilité de l'employeur, qui est le donneur d'ordre et impose des conditions de travail difficiles sans jamais être inquiété.

Selon la Caisse nationale de l'assurance maladie des travailleurs salariés (Cnamts), 19.500 accidents routiers ont eu lieu dans le cadre du travail en 2012, tuant 115 personnes et aboutissant à 1.800 incapacités permanentes. On voit bien que même sans dénoncer les conducteurs, les accidents de la route dans le cadre

du travail sont importants notamment parce que les patrons exposent leurs salariés à des dangers sur la route, sans être inquiétés. Si, le gouvernement souhaite améliorer la sécurité routière, qu'il commence par encadrer mieux les conditions de travail des professionnels de la route. Il pourrait aussi mener une réflexion sur l'arnaque des autoroutes devenue hors de prix et concédée à des entreprises privées, en étant toujours financées par le contribuable. Les autoroutes sont bien moins dangereuses que les nationales ou les départementales, mais elles sont hors de prix. Si le gouvernement souhaite améliorer la sécurité routière dans le cadre du travail, qu'il travaille sur la gratuité des autoroutes. Que les autoroutes deviennent un véritable service public gratuit, dans l'intérêt de la sécurité routière.

Pour revenir à la question de la sécurité routière, qui est une véritable préoccupation au quotidien pour les professionnels de la route, notre fédération est intervenue à plusieurs reprises auprès des ministres concernés, pour faire part des inquiétudes devant les conséquences de la politique ultra répressive et pour faire des propositions pour améliorer la sécurité routière à laquelle nous sommes très attachées.

RMC : Un flash, une amende, mais généralement pas de retrait de points sur le permis: les salariés pris en faute au volant d'une voiture d'entreprise bénéficient d'un «passe-droit», cela ne vous gêne pas ?

H.D : ...Les patrons ou les hommes politiques qui ont un chauffeur, et qui obligent ce chauffeur à prendre des risques sur la route, faisant en sorte que l'amende et le retrait du point soit directement attribué au chauffeur sont pour beaucoup de vos auditeurs un véritable passe-droit pour les patrons. C'est pourtant exactement la même chose pour les salariés qui prennent des risques sur la route face au donneur d'ordre qu'est leur patron. En considérant uniquement pour responsable le salarié, et en refusant de reconnaître la responsabilité de l'employeur dans le cadre du contrat de travail, le gouvernement n'est pas honnête dans son débat sur la sécurité routière.

RMC : Le Conseil national de la sécurité routière considère que le conducteur de véhicule professionnel doit être sanctionné afin de le responsabiliser. Ne pensez-vous pas que s'il n'y a pas de sanction, il n'y a aucune raison d'améliorer son comportement sur la route ?

H.D : Je crois surtout que le Conseil national de la sécurité routière connaît très mal son dossier. Prenons le cas d'un commercial, si ce dernier se fait arrêter par les forces de l'ordre, parce qu'il a brulé un feu rouge,

ou fait un excès de vitesse, il aura un retrait de point et une amende comme tous les automobilistes.

Quand on parle de demander à l'employeur de dénoncer son salarié, c'est sur les petits délits qui n'entraînent que quelques retraits de points. Il est évident que le commercial ou le professionnel de la route ne s'amuse pas à prendre des risques parce qu'il ne serait pas sanctionné. Pour ces professions, le permis de conduire est vital.

Merci Monsieur Delattre



**Restaurant
LA PETITE ROSE DES SABLES**



**La fédération vous recommande
le Tabac de la Bourse
4 BL de MAGENTA**



Offres d'emplois

VRP B to B - H/F

Annonce vr02.150106001

Recruteur : **ECP SARL**

Localisation : Recherche sur les départements suivants 01 / 13 / 17 / 29 / 30 / 35 / 38 / 42 / 54 / 56 / 62 / 66 / 67 / 68 / 69 / 80 / 83 / 84

Présentation de l'entreprise

ECP est une régie Publicitaire spécialiste de l'affichage réservé EXCLUSIVEMENT aux Commerçants & Artisans locaux à des emplacements N°1 en plein cœur de ville. Nous proposons de l'affichage annuel sur mobilier urbain format 2m², de l'affichage dynamique et tactile, et de l'affichage LED. Nous assurons à nos annonceurs une visibilité maximale, en centre-ville, 24h/24h, 7 jours/7 et ceci toute l'année.

Description du poste

Vous prospectez les activités locales (commerçants, artisans, PME, PMI), à l'aide de rdv fournis. Vous êtes en charge de votre région et vous bénéficiez d'un planning établi par la direction commerciale. Formation assurée et suivi quotidien.

Nous proposons un CDI avec minimum garanti + % sur le CA réalisé + Frais Remboursés + Prime Entretien Véhicule.

Profil recherché

VRP EXCLUSIF

Nous accueillons des commerciaux professionnels de la vente directe et ayant une solide expérience du terrain. Les séniors sont les bienvenus. Véhicule Obligatoire.

VRP Exclusif.

Annonce vr02.150106002

Description de l'offre :

L'A.P.E.I., association regroupant plus de 500 salariés, recherche pour la région parisienne 1 commercial(e). Votre mission sera de visiter des entreprises et des collectivités pour diffuser nos deux

gammes de produits (hygiène et fournitures de bureau) aux collectivités et aux entreprises de votre futur secteur.

- Vous pérennisez et développez le portefeuille clients existant des collectivités /PME / PMI, dans une structure de taille humaine. Vous résidez idéalement sur le secteur que vous exploitez et bénéficiez d'une totale autonomie.

- Vous êtes l'interlocuteur(trice) privilégié(e) de vos clients que vous conseillez dans un souci constant de qualité de service et de politique commerciale.

Nous vous offrons un statut de V.R.P. exclusif, rémunération progressive, défraiement carburant et véhicule (voiture indispensable) système de prime, mutuel de groupe, comité d'entreprise. N'hésitez plus venez nous rejoindre pour exprimer votre talent.

Compétences

Vous êtes avant tout vendeur(se) dans l'âme. De formation commerciale Bac +2/3 vous êtes dynamique, autonome et avez un sens aigu de l'écoute. Votre perspicacité et votre capacité à convaincre seront vos meilleurs atouts pour réussir à ce poste. Vous êtes d'un tempérament combatif, vous aimez convaincre et persuader, vous avez pour objectif journalier de gagner des parts de marché. Motivé, vous saurez défendre les valeurs d'une entreprise spécialisée dans la création d'emplois de personnes en situation de handicap.

VRP B to B - H/F

CHATEAUROUX (36)

Annonce vr02.150106003

Présentation de l'entreprise/

Eismann, entreprise de vente de produits surgelés à domicile est au contact quotidien d'une clientèle fidèle de particuliers, appréciant les produits de la gamme et les nombreuses nouveautés.

Grâce à nos 35 ans d'expérience et de savoir-faire, nous bénéficions d'une grande compétence en matière de surgelés à domicile.

Description du poste/ Missions
Nous recherchons des prospecteurs. Nous vous proposons un poste en statut VRP salarié en CDI.

- Frais de déplacement

- Mutuelle et un Salaire attractif.

Votre mission sera d'effectuer de la prospection auprès d'une clientèle de particuliers afin de leur proposer notre gamme de produits surgelés. Après une formation à nos méthodes de vente vous serez encadré par un manager pour vous faire progresser et atteindre vos objectifs. Découvrez les 5 bonnes raisons de nous rejoindre :

1. une formation solide personnalisée/ 2. une rémunération non plafonnée/ 3. des avantages sociaux d'une grande entreprise/ 4. de réelles perspectives d'évolution /5. intégrer une équipe gagnante
Profil recherché VRP

Doté(e) d'un tempérament « dynamique », vous avez le goût du challenge. Votre relationnel, votre sérieux et vos qualités d'élocution seront également des atouts indispensables à votre réussite. Idéalement vous avez une expérience acquise dans les métiers de bouche. Débutant Accepté.

Pour répondre à une annonce, il vous faut mettre dans une enveloppe affranchie au tarif en vigueur, votre CV et votre lettre de motivation, avec le numéros de l'annonce.

Mettre le tout dans une enveloppe timbrée et la postée à l'adresse suivante :

Fédération CGT des Commerciaux bureau 102 Service Emploi. Bourse du travail de Paris, 3 rue du château d'eau 75010 Paris.

Militants - Adhérents



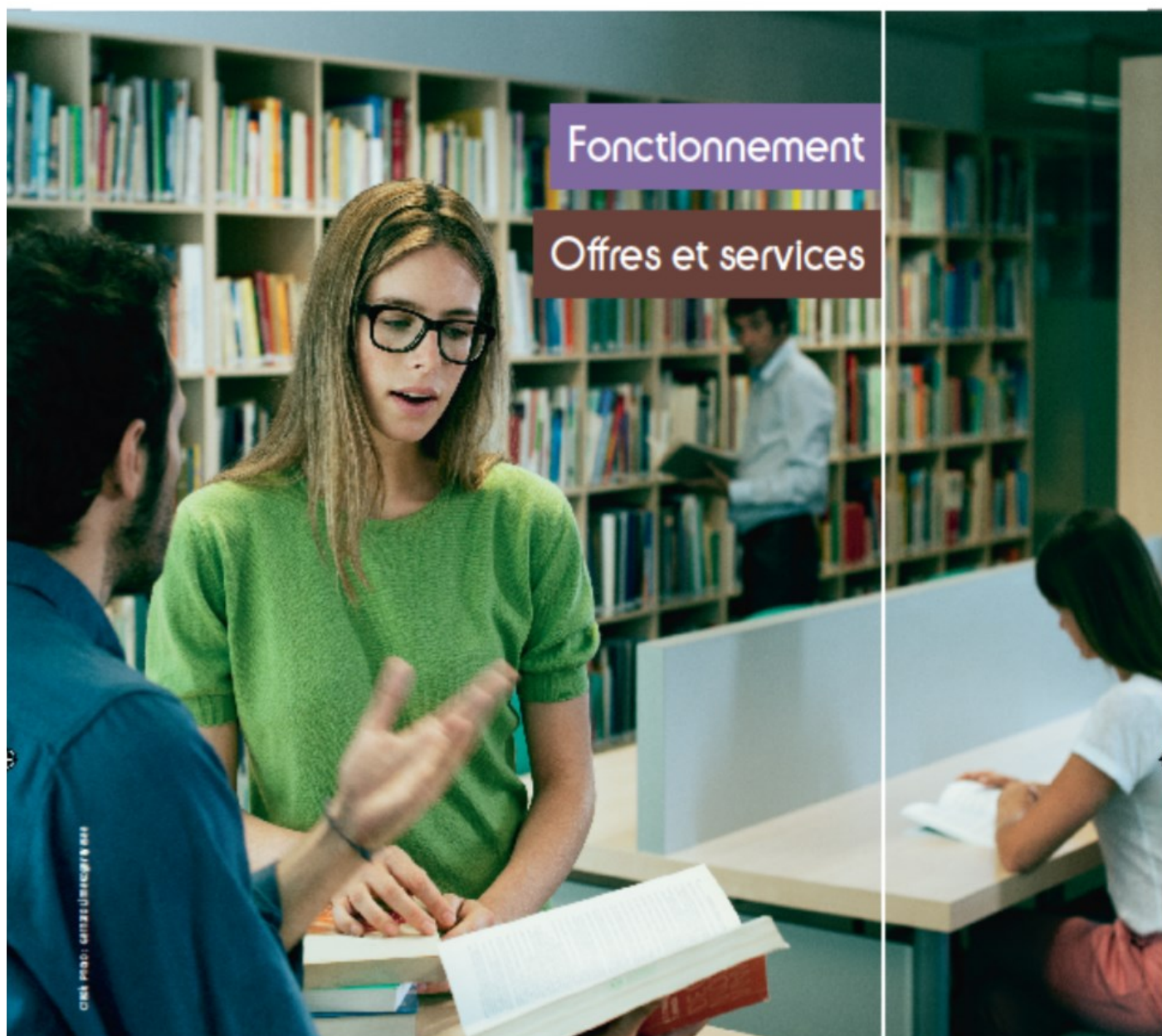
Entre
VOUS
et NOUS

un lien indissociable



partenariat@macif.fr

MACIF : MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE.
Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances. Siège social : 2 et 4 rue de Plod de Pond 79000 Niort. Inscrite au registre
des démarcheurs bancaires et financiers sous le n°2103371860HQ. Intermédiaire en opérations de banque pour le compte exclusif de Socram Banque.



Depuis plus de 30 ans, la Macif est partenaire des comités d'entreprise.

Notre longue expérience au sein de l'économie sociale
nous a permis d'identifier vos besoins spécifiques
et de développer une protection parfaitement adaptée.

La Macif est l'assureur privilégié des CE en France !

Vous voulez en savoir plus, rendez-vous en point d'accueil ou sur www.macif.fr

MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE. Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances. Siège social : 2 et 4 rue de Pied de Fond 79000 Niort.

