

Courrier Fédéral

N° 427

du 31.01.15 au 06.02.15

Fédération
des Travailleurs
de la Métallurgie CGT

ISSN 0152-3082

Encart
Compte rendu
des assises des services
des garages
16/17 octobre 2014



■ LUTTES ET SUCCES

Ratier Figeac,
victoire des salariés pour les salaires

page 2

■ REVENDICATIF

L'enjeu de la qualification,
donnons une nouvelle impulsion à notre grille CGT

page 3

■ VIE SYNDICALE

Le droit à la formation syndicale
et la loi n°2014-288 du 5 mars 2014

pages 4 à 5

■ LUTTES ET SUCCES

Cofely-Endel, grève contre la suppression
des augmentations générales

page 6

■ TRACT

Se syndiquer,
c'est faire vivre la démocratie

pages 7 à 8

Courrier Fédéral

Fédération des Travailleurs
de la Métallurgie CGT
263 rue de Paris - case 433
93514 Montreuil cédex

Tél. 01.55.82.86.19
Fax : 01.55.82.86.53

<http://www.ftm-cgt.fr>
courriel : communication @ftm-cgt.fr

Directeur de publication : Ph. Martinez
Rédactrice en chef : L. Buchheit
Rédactrice : M. Vergnol
Maquette : S. Bouzidi

Hebdomadaire,
Prix : 0,63 euro
Abonnement annuel :
29,61 euros

Commission paritaire
0418 S 06 474
Imprimé par nos soins

VICTOIRE DES SALARIES POUR LES SALAIRES

Une année pleine d'espoir s'ouvre pour les salariés de Ratier-Figeac dans le Lot.

Après une semaine de mobilisation, ils ont obtenu 50€ d'augmentation.

Retour sur ce mouvement symbolique pour l'ensemble des salariés de la région.

Le syndicat CGT de Ratier-Figeac

Le 19 décembre, la direction de Ratier-Figeac attaquait les NAO (négociation annuelle obligatoire) proposant 0,8% d'augmentation générale (A.G) et 0,6% d'augmentation individuelle (A.I) pour les non-cadres.

Le jeudi 8 janvier, après négociation, la direction est revenue avec la proposition de 1% d'AG et 0,6% d'AI. Cette AG de 1% représente entre 15 et 20€ pour les 500 ouvriers de l'entreprise. La direction, considérant que les négociations étaient terminées, a convoqué les délégués syndicaux pour signature, le lundi 12 janvier à 14h. Or, à 13h30, 200 salariés, réunis en assemblée à l'initiative de la CGT, ont porté collectivement une revendication légitime de 70€ pour tous et décident de se mettre en grève. Le personnel du soir et de nuit emboîte le pas pour rejoindre le mouvement.

Le lendemain, le mardi 13, la CGT et des salariés en grève tractent, dès le matin et à midi, pour appeler au rassemblement et à la grève... Les rangs des grévistes grossissent d'heure en heure. Ainsi, 350 salariés en grève contraignent la direction à faire une nouvelle proposition avec un plancher de 40€ et 0,6% d'AI.

Mais, cette proposition, jugée insuffisante, est rejetée par l'ensemble des grévistes. La mobilisation se poursuit.

Mercredi 14 janvier au matin, vu l'ampleur du mouvement, la CFDT, qui ne revendiquait jusque là qu'un plancher de 35€, appelle à la grève en revendiquant «d'aller

au-delà des 40€» déjà obtenus la veille par la mobilisation des salariés avec la CGT. Le mouvement s'amplifie encore. A la fin de la deuxième journée de mobilisation, plus de 500 salariés sont en grève, la production est totalement arrêtée... Fidèle à la stratégie du dialogue social façon MEDEF, le PDG déserte l'entreprise pendant 2 jours...

Vendredi 16 janvier, les 500 grévistes contraignent la direction à proposer 50€ de plancher. Par vote, 66% des grévistes expriment leur volonté de poursuivre le mouvement et de continuer de porter la revendication de 70€ pour tous.

Malgré l'expression démocratique, la CFDT annonce qu'elle reprend le travail et la CFE-CGC, qui jusque là soutenait le mouvement «sans faire grève», appelle à retourner au travail. Seul le syndicat CGT reste aux côtés des salariés et continue de porter la revendication.

Lundi 19 janvier, la CGT étend la mobilisation par un rassemblement des salariés de Ratier avec le soutien des syndicats CGT des entreprises de la métallurgie du Lot, de l'Aveyron, de la Corrèze et de la Mécanic Vallée. La direction reste sur ses positions et ne fait pas de nouvelle proposition. Conscient et responsable du début jusqu'à la fin, les salariés grévistes ont alors décidé ensemble, avec la CGT, de suspendre le mouvement.

Au-delà des 50€ obtenus, cette lutte a montré que les salariés réunis sont une force et qu'ils pèsent sur le choix des dirigeants, cela s'appelle le rapport de forces. De nombreux syndicats et salariés de la Mécanic Vallée (Lot, Aveyron, Corrèze) ont aussi exprimé que cette lutte est un exemple pour eux et un point d'appui pour revendiquer du salaire et du pouvoir d'achat, seuls garant d'un retour à la croissance. Gageons que la lutte des Ratier fera des émules. Déjà sur le Figeacois, la menace de mobilisation a freiné l'ardeur de quelques patrons. Dès le mardi 20 janvier, suite à un appel à mobilisation de la CGT, le patron du supermarché Leclerc de Figeac annule un entretien en vue d'une sanction pouvant aller jusqu'au licenciement d'une déléguée CGT.

Le mercredi 21 janvier, les salariés de GT-Logistic (entreprise assurant la logistique de Ratier), après avoir menacé la direction de faire grève, obtiennent satisfaction à leur revendication de 30€ nets/mois, la direction proposait 5 à 60€ par mois !

Dans cette lutte, avec la CGT à leur côté, par leur solidarité, leur implication, les salariés de Ratier sont fiers d'avoir participé à un mouvement d'ampleur qui a rompu l'isolement dans lequel beaucoup se sentaient et qui a permis d'infléchir le cours des événements. C'est porteur d'espoir pour l'avenir. La CGT de Ratier enregistre de nouvelles adhésions à la suite de cette lutte.

La CGT de Ratier appelle à continuer ce qui a été construit ensemble, appelle à rester solidaire, à continuer les débats, à renforcer la CGT pour envisager ensemble de nouvelles avancées sociales.

Ratier-Figeac dans le Lot, systémier aéronautique de 1 000 salariés fait partie du groupe américain UTC (United Technologie Corporation) depuis 1998. L'entreprise conçoit et fabrique des hélices civiles et militaires (pour ATR, A400M ...), des équipements de cockpit et de cabine (pour Airbus, Irkut, Comac, Bombardier,...) ainsi que des vérins de plan horizontaux (pour Airbus, Bombardier, Boeing,...).

Les patrons de Ratier sont les fers de lance de l'IUMM dans le département du Lot et la région Midi-Pyrénées. Condamnés lourdement en 2014 pour discrimination syndicale à l'encontre de 9 militants CGT. Présente dans toutes les catégories de personnel, avec 18 élus, la CGT atteint 45% de représentativité.

L'ENJEU DE LA QUALIFICATION **DONNONS UNE NOUVELLE IMPULSION A NOTRE GRILLE CGT**

Notre Fédération est engagée dans de nouvelles négociations avec l'UIMM sur ce qui pourrait devenir la future convention de la métallurgie. Un des pans de cette négociation est engagé sur la grille de paiement de la qualification. Notre Fédération a planché sur une grille unique connue depuis 2006. > Eric Robillot, membre du Comité exécutif fédéral

Beaucoup de camarades n'ont pas attendu les négociations pour mettre en débat la grille CGT avec les salariés. Nous avons tous remarqué que notre grille séduit, intéresse sur le terrain car elle permet à tous de se situer et de voir sa qualification reconnue puis les phrases habituelles fusent, «c'est bien mais c'est pas réaliste», «les patrons voudront jamais»... Ce discours des collègues peut parfois démotiver les militants CGT.

Du côté des salariés, on s'aperçoit qu'ils ne connaissent pas toujours leur convention collective, ni même la grille des salaires minimum de la métallurgie.

Quand ils la connaissent, ils ne s'y réfèrent peu ou plus. Chez les non cadres, les trois premiers niveaux de la métallurgie sont sous le SMIC (ex Ile-de-France). Chez les cadres, il y a ceux qui subissent la grille de transposition (Dassault) qui n'a pas lieu d'être légalement, il y a les grilles maisons (HP),... Chez d'autres les minis conventionnels s'appliquent puis sont majorés dès le niveau IIIB de 15% pour faire filtre au déroulement de carrière (Airbus group).

Et puis, combien de salariés, lorsqu'ils ont connaissance de la grille, savent-ils que ces minis sont négociés chaque année dans les chambres territoriales pour les non cadres et à l'UIMM pour les cadres. Pour ceux qui les connaissent, elles leur paraissent loin, ils s'en préoccupent bien moins que les négociations dans leur boîte. C'est pourtant bien plus concret qu'ils ne le pensent car il faut bien qu'ils comprennent que leur patron ne pourra jamais les payer moins que les minis.

Tous les salariés de la métallurgie pourraient bien plus peser ensemble sur les négociations des minis conventionnels face aux syndicats des patrons de la branche que éparpillés dans leurs boîtes dans les tractations avec leur direction qui elle a bien moins de marge de manœuvre.

De notre côté, les militants doivent aussi s'emparer des grilles cadres et non cadres et pas seulement de la grille de sa catégorie. On entend encore des militants dire que 4 000 ou 5 000€, c'est trop pour un responsable alors que nous revendiquons une grille qui va de 1 700 à 8 500€ (notre grille concerne 99% du salariat). D'autre continuent à parler de la prime d'ancienneté avec la nouvelle grille alors que ça n'a plus de sens puisque nous revendiquons, pour tous au minimum, un doublement du coefficient sur la carrière qui valorise l'expérience acquise.

Si nous voulons impulser une dynamique qui brise la gangue dans laquelle le salariat a été emprisonné en trente ans, il faut rassembler les salariés, leur faire prendre conscience de cet intérêt commun (convention et la grille) dans nos entreprises et dans la branche.

Pour cela, il nous faut faire connaître sur le terrain les acquis actuels (convention collectives et grilles) afin que nos collègues mesurent les avancées dont ils bénéficient mais aussi qu'ils prennent conscience des limites de la grille. La grille cadre est liée à la grille non cadre. C'est seulement en ayant connaissance de leurs grilles et de ce qui ne marche plus que l'on peut leur présenter notre grille unique.

Il faut aussi fédérer les salariés de la branche sur les négociations annuelles des grilles cadres et non cadres. Toutes ces tractations sont abordées de façon séparée. La CGT négocie à l'UIMM pour les cadres puis pour les non cadres dans les chambres patronales. Il y a deux inconvénients à cela. D'une part, cela se passe loin des salariés et, d'autre part, une fois on est le syndicat des cadres puis on est le syndicat des non cadres.

Les négociations annuelles des salaires d'accueil de la métallurgie s'ouvrent par celles des cadres. Celles-ci limitent ensuite celles des non cadres dans les territoires. Il faut donc que l'augmentation des minis cadres soient la plus haute possible dans l'intérêt des autres catégories. Il ne faut plus mener la bataille des minis cadres en deux séquences mais comme une seule et même négociation qui démarre par les cadres et qui se suit chez les non cadres. Si la grille des non cadres s'enfoncé sous le SMIC, les minis cadres s'effondrent. Si les minis cadres ne sont pas suffisamment valorisés, les non cadres seront toujours rattrapés par le SMIC et n'auront plus de déroulement de carrière.

Dès 2014, la Fédération, à travers son UFICT, l'a compris. C'est pour cela qu'a été lancée une pétition sur le site de la fédération (<http://www.ftm.cgt.fr/rubrique.php?IDrub=24&IDSousrubrique=118>). Cette pétition a eu du mal à démarrer car au départ elle ne s'adressait qu'aux cadres, certains pensaient qu'un non cadre ne comprendra. Puis des syndicats se sont emparés de la pétition et se sont adressés à tous les salariés ainsi ouvriers, employés, agents administratifs et techniciens, ingénieurs et cadres ont signé les revendications de la CGT pour les cadres.

Si nous voulons aller plus loin à la Fédération, nous devons tirer un enseignement de ce qui s'est passé et le transposer lors des négociations dans les territoires en appelant aux rassemblements du salariat dans les entreprises pour soutenir les USTM lors des tractations des minis non cadres. Nous devrions engager une pétition appelant toutes les catégories sur les revendications en faveur des non cadres.

SAVOIR être & agir

c'est se former

cggt

Depuis le 1^{er} janvier 2015, la loi du 5 mars 2014 modifie profondément le système de financement des organisations syndicales, de la formation syndicale.

Les modalités de départ en congés de formation syndicale, sociale et économique, restent inchangées. La demande doit être communiquée à l'employeur un mois avant le début du stage, et au bout de 8 jours sans réponse, la demande est réputée acceptée.

Les limites en nombre de jours par entreprise, compte tenu des effectifs, ne changent pas, ni les limites (12 jours pour un salarié, 18 pour un salarié formateur dans un stage ou occupant des responsabilités syndicales).

Avec la loi du 5 mars 2014, le financement des organisations syndicales (formation professionnelle, participation aux politiques publiques et formation syndicale) est assuré par un fonds paritaire constitué de fonds publics et d'une contribution des entreprises à hauteur de 0,016% de leur masse salariale. L'ensemble des entreprises y est soumis, y compris les entreprises de moins de 10 salariés.

Ce fonds paritaire sera géré par une association, constituée d'organisations syndicales représentatives et d'organisations patronales.

Le financement des salaires des salariés en formation syndicale est désormais assuré par une partie de ce fonds, ce qui veut dire que le «0,08 pour mille» est abrogé.

Les employeurs devraient maintenir le salaire pendant la période de formation, ce qui implique le vote d'une disposition législative. Ils devraient se faire ensuite rembourser par les organisations syndicales qui disposeront de ce fonds. Les organisations syndicales devraient assurer la gestion de ce fonds pour leurs ressortissants.

Qu'est-ce que ça change pour les salariés ?

Dorénavant, les salariés des TPE et des PME, qui se voyaient refuser le droit à la formation syndicale pour cause de 0,08 pour mille insuffisant ou inexistant, ont les mêmes droits que les autres à la formation syndicale, puisque le financement est mutualisé.

Pour les autres, rien ne devrait changer ! L'employeur devrait maintenir le salaire dans l'attente des modalités de remboursement qui seront mises en place par le conseil d'administration du fonds paritaire.

Que deviennent les accords sur le droit syndical ?

Les accords sur le droit syndical dans les entreprises ou dans les branches, prévoyant la prise en charge du salaire en formation syndicale par l'employeur, doivent être respectés. L'article L.3142-14 du Code du Travail relatif au congé de formation économique et sociale et de formation syndicale (qui n'a pas, lui, été abrogé par la loi du 5 mars 2014) précise que «les conventions ou accords collectifs de travail peuvent contenir des dispositions plus favorables que celles prévues par la présente sous-section, notamment en matière de rémunération». Par ailleurs, ils sont soumis aux règles de dénonciation du droit commun.

Et si mon patron refuse d'accorder le congé de



formation au prétexte que le décret d'application concernant le maintien de la rémunération n'est pas paru ?

En effet, ce décret n'est pas encore paru, il devrait paraître rapidement. Ceci dit, ce retard n'est pas dû au salarié qui ne doit pas être pénalisé. L'employeur ne peut s'opposer au congé de formation (dans les 8 jours) que s'il estime que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise (après avis conforme du comité d'entreprise ou s'il n'en existe pas, des délégués du personnel), comme auparavant.

Nous devons refuser et agir en cas de refus d'un employeur de maintenir le salaire au motif que le nouveau système n'est pas encore opérationnel. Le salarié n'est pas responsable de cette situation.

De plus, la collecte du 0,016% qui est entre autre destinée à la prise en charge des pertes de salaire, est effective depuis le 1^{er} janvier 2015.

Cette nouvelle disposition est-elle avantageuse en termes de budget global pour la formation syndicale ?

Aujourd'hui, il est difficile d'estimer, de manière précise, ce montant de la subvention, ainsi que le montant de la contribution des entreprises, pour la compensation des salaires pendant le congé de formation. De même qu'il est difficile d'estimer le budget qui était disponible nationalement avec le 0,08 pour mille, puisque toutes les entreprises ne l'utilisaient pas, et d'autres le dépassaient. La CGT a interpellé le ministère du Travail pour demander que la contribution des entreprises passe de 0,016% à 0,02%.

Et maintenant, on fait quoi ?

Nous devons obtenir la subrogation du salaire, le ministère du Travail dit travailler à légiférer pour instaurer une subrogation du salaire pendant le congé de formation syndicale, l'employeur devant ensuite se faire rembourser par les organisations syndicales. Ce système existe pour les conseillers prud'hommes lorsqu'ils interviennent aux prud'hommes et les entreprises sont remboursées par l'Etat. Mais à ce jour, rien n'est écrit.

Une interpellation des organisations syndicales de salariés va être envoyée au ministre du Travail.

Partout dans les entreprises, nous devons aider les syndicats à faire cette demande. Pour ce faire, nous avons modifié la demande d'absence pour porter cette revendication (voir ci-dessous).

Mais cette nouvelle loi ne doit pas nous faire oublier nos revendications pour de nouveaux droits à la formation syndicale.

La stratégie du patronat est claire : elle consiste à, purement et simplement, priver les salariés de leurs droits de contestation, de proposition et de formation. Ses propositions aux négociations en cours sur le dialogue social, prouvent à quel point l'expression des salariés lui est intolérable.

L'attaque est sévère, mais elle est la démonstration de la force que nous pouvons représenter ; en nous battant sur tous les fronts, y compris celui de la formation syndicale, nous pouvons faire reculer cette offensive.

Modèle de demande de congé de formation économique, sociale et syndicale

Nom, prénom

Adresse

A (ville), le (date) 20 (année)

Monsieur le Directeur des Etablissements

(Nom)

(Adresse)

Objet : Demande de congé de formation économique, sociale et syndicale

Monsieur le Directeur,

Conformément aux articles L. 3142-7 ; L. 3142-8 ; L. 3142-9 ; L. 3142-10 ; R. 3142-1 du Code du Travail, j'ai l'honneur de vous demander l'autorisation de m'absenter de l'entreprise du (préciser les dates de début et de fin de stage), en vue de participer à un stage de formation économique, sociale et syndicale, organisé par «la formation syndicale CGT» (ou l'institut de...) qui est un organisme agréé.

Je vous rappelle que la procédure de remboursement du salaire pendant ce congé est en cours d'adoption à l'occasion de la mise en place du fonds paritaire devant être effective avant la fin du 1^{er} semestre 2015.

Mon salaire sera donc maintenu jusqu'à la fin de sa subrogation.

Dans l'attente d'une réponse favorable, je vous prie d'agréer, monsieur le Directeur, l'expression de mes sentiments distingués.

Signature

GREVE CONTRE LA SUPPRESSION DES AUGMENTATIONS GENERALES



Ils ont osé le faire. Pour l'ouverture des NAO, la direction d'Endel (filiale de GDF Suez, constructeur d'infrastructures de production pour la pétrochimie, le portuaire...) a supprimé l'augmentation générale à laquelle les ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise non-cadres, avaient droit. En moyenne cette AG représentait environ 30€ mensuels au minimum pour chaque salarié. Face à cette proposition, le 7 janvier dernier, plus de 1 500 salariés se sont mis en grève sur quasiment l'ensemble des sites du groupe à travers toute la France. *«Comment peut-on nous supprimer cette revalorisation des salaires, alors que le groupe réalise un résultat positif de 24,5 M€, et après l'augmentation de salaire des responsables du groupe et des provisions pour la retraite chapeau de plusieurs millions d'euros»* s'insurge le syndicat CGT. La crise ne concerne vraiment pas tout le monde...

Lors de la dernière réunion, le 20 janvier, la direction a tenté une nouvelle provocation en proposant une prime de NAO de 7€ sous conditions tout en refusant de revenir sur la suppression des AG. Et c'est sans compter une enveloppe généreuse pour les augmentations individuelles de 0,6% pour les cadres AI de 1,4% et augmentation de la part variable de 1,4%. La CGT a calculé que les propositions de la direction représentaient une enveloppe de 1,4%. De plus, la direction est revenue sur le montant de la prime d'intéressement, passant de 640€ annoncée au CCE en décembre, à 375€ aujourd'hui. Enfin, la direction a annoncé qu'il n'y aurait pas de participation aux bénéfices. En effet, les résultats d'Endel consolidés ne

seraient plus de 24,5 millions d'euros, comme présentés dans les documents remis lors des NAO, mais de 5 millions d'euros ! Pour «compenser» cette arnaque, une commission paritaire de suivi des AI sera créée (mais la décision finale dépendra de l'employeur). Enfin, la direction propose un mois de gratuité sur la cotisation de la mutuelle, grâce à des économies réalisées pour des coups durs, mais qui ne dépend pas directement d'elle. *«Avec notre argent, ils nous garantissent notre pouvoir d'achat [...] et pendant ce temps-là, récupèrent 60% des cotisations sur un mois pour les 6 000 salariés. «Nous touchons là le cynisme patronal»* dénonce le syndicat CGT sur son blog. Le syndicat, qui doit consulter ses délégués, a averti qu'en l'état, il ne signerait pas d'accord ni le constat de désaccord. La CGT doit contacter les autres organisations syndicales pour échanger sur les propositions de la direction avant de revenir vers les salariés.

Plus d'info sur <http://www.cgt-endl-gdf-suez.com/>



SE SYNDIQUER

C'EST FAIRE VIVRE LA DEMOCRATIE

En ce début d'année 2015, la liberté d'expression a été mise à mal ! Pourtant elle représente, avec la démocratie, une des valeurs fondamentales de notre syndicalisme. La liberté d'expression est aussi la base des grandes conquêtes sociales... C'est d'ailleurs la démarche que nous impulsions auprès de chaque salarié.

Que ce soit dans le cadre de négociations ou d'actions à venir, nous nous adressons aux salariés, aux syndiqués CGT et nous les consultons.

Nous avons envoyé, à chaque syndiqué, une consultation à remplir afin de décider de la proposition d'une mobilisation nationale pour le développement de l'emploi industriel et de garanties collectives de haut niveau.

Cette consultation, c'est la liberté d'expression que nous souhaiterions intensifier dans chaque entreprise. Pourtant, les nouvelles mesures proposées par ce gouvernement vont réduire l'espace de liberté d'expression sur toutes les instances représentatives de l'entreprise et plus particulièrement les CHSCT.

Notre organisation syndicale revendique, depuis de nombreuses années, plus de démocratie dans l'entreprise, par exemple, une heure de réunion d'information syndicale par mois afin que chaque salarié puisse débattre avec l'ensemble du personnel et les organisations syndicales.

Oui, l'actualité nous prouve que la liberté d'expression est primordiale en société, mais aussi en entreprise... Nous pensons que c'est une priorité de vous poser la question de la syndicalisation car le droit

d'expression est issu de notre activité syndicale et de sa forte présence. Si nous observons le droit de s'exprimer dans les pays où les syndicats n'existent pas ou peu, vous constaterez que cette liberté est aussi en fonction de notre capacité à être citoyen dans l'entreprise... d'où l'utilité à vous syndiquer.

Pour certains salariés, le fatalisme est présent, ne voyant pas en quoi se syndiquer ferait changer leur vie. Posez-vous la simple question : Est-ce que sans syndicat, sans syndiqué, ma vie serait la même à l'entreprise comme dans la société ?

Se syndiquer pour vivre mieux dans son travail, ce n'est pas un slogan, c'est une réalité criante. En effet, de nombreux exemples et enquêtes démontrent que dans les entreprises où le taux de syndicalisation est important, les conditions de vie et de travail des salariés sont nettement meilleures par rapport aux entreprises où il n'y a pas de syndicat ou encore quand le taux de syndicalisation est faible.

LA CGT EST DISPONIBLE ET ENGAGÉE POUR :

- construire avec vous des réponses et des projets alternatifs sur toutes les questions qui vous concernent,
- décider démocratiquement avec vous des initiatives de luttes,
- résister aux mauvais coups et imposer d'autres choix au Medef et au gouvernement.

**ALORS, NOUS VOUS INVITONS À VOUS ENGAGER
ET À VOUS SYNDIQUER POUR LUTTER AUSSI
POUR UN MONDE MEILLEUR.
TOUTES ET TOUS ENSEMBLE !**

SYNDIQUEZ-VOUS !

C'EST VOTRE LIBERTE D'EXPRESSION AU SEIN DE L'ENTREPRISE

LA COTISATION SYNDICALE DÉDUCTIBLE DES IMPÔTS POUR TOUS LES CONTRIBUABLES QU'ILS SOIENT IMPOSABLES OU NON !

Désormais, tout syndiqué imposable ou non pourra bénéficier d'un crédit d'impôts, à hauteur de 66% des cotisations ! (JO du 30/12/12 loi finances 2012). Cette revendication de la CGT est enfin satisfaite. Cela rétablit donc une égalité de droit pour tous les adhérents.

EXEMPLE : POUR UNE COTISATION MENSUELLE DE 15 EUROS LE REMBOURSEMENT SERA DE PRESQUE 10 EUROS

Attention : si vous optez pour les frais réels, vous ne pouvez pas bénéficier de ce crédit, mais la cotisation est déductible en totalité au titre des frais réels. Pensez à joindre le reçu remis par le syndicat à votre déclaration, sauf si vous déclarez vos revenus par internet.

Mais se syndiquer, c'est d'abord concrétiser sa solidarité avec les collègues. Ce n'est pas un enrôlement : c'est un geste en faveur de la collectivité de travail, un encouragement pour ceux qui militent pour le bien commun.

Se syndiquer, ce n'est pas se démarquer de ses collègues. Au contraire, c'est mieux s'insérer dans la vie des équipes, des entités, notamment par l'accès privilégié à des informations que ne donne pas (ou ne possède pas) la hiérarchie.

**ALORS, ALLEZ-Y, LANCEZ-VOUS !
SYNDIQUEZ-VOUS !**



Je souhaite :

- prendre contact
- me syndiquer

Nom-Prénom _____

Adresse _____

Mail _____

Téléphone _____

Entreprise _____

A remettre à un syndiqué CGT de votre entreprise ou à envoyer à la
FTM-CGT - Espace Vie syndicale - Case 433 - 263 rue de Paris - 93514 Montreuil cedex