



ASSEZ DE MÉPRIS !

**LE 26 NOVEMBRE FAITES ENTENDRE VOTRE COLÈRE !
DEBRAYAGE DEVANT LE SIÈGE À PARTIR DE 8H30**

De grosses primes pour certains cadres supérieurs.... Des miettes pour les autres !

Une fois encore, la direction se goinfre !

Pendant que les salariés triment au quotidien, les cadres supérieurs s'octroient des primes mirobolantes et des augmentations bien grasses. Le personnel de terrain, lui, doit se contenter de belles paroles et de quelques euros symboliques.

Deux vitesses, une seule injustice !

- Des primes à plusieurs milliers d'euros pour quelques privilégiés !
- Des augmentations ridicules ou inexistantes pour celles et ceux qui assurent la production, la logistique, le service, la sécurité et les fonctions supports...
- Une injustice flagrante qui alimente le ras-le-bol et casse la solidarité entre collègues.

Pendant qu'on nous parle d'économies à faire, la vérité c'est que les profits sont accaparés par une minorité ! Nous refusons d'être les variables d'ajustement pendant que d'autres se servent copieusement en haut lieu.

Sans nous, pas de production, pas de service, pas de profit !

NOS EXIGENCES SONT CLAIRES :

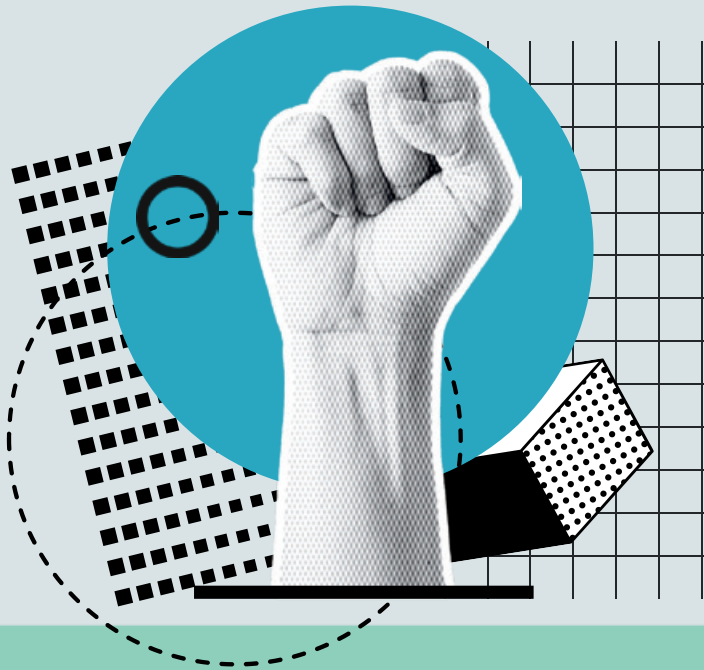
1. **Augmentation générale des salaires** de 5% : pour toutes et tous, sans exception.
2. **Suppression des primes injustifiées** pour les cadres supérieurs.
3. **Répartition équitable des richesses** créées par notre travail.
4. **Transparence totale** sur les rémunérations et bonus de la direction.

Assez d'être les oubliés ! C'est décidé, le personnel ne se taira plus.

Pour vous faire entendre de la direction, la CGT a décidé d'un mouvement de débrayage devant le siège à VANNES le mercredi 26 novembre 2025 à partir de 8h30, NOUS INVITONS TOUS LES SALARIÉS DU SIÈGE à utiliser leur droit de grève, car c'est ensemble, par la mobilisation, que nous pourrons faire plier la direction et obtenir plus de justice sociale dans le partage des richesses !

EXIGEONS ENSEMBLE LA RÉOUVERTURE DES NAO AVEC 5% D'AUGMENTATION

LE DROIT DE GRÈVE



Les différentes formes de grève

- **Tournantes ou bouchons** : cessations du travail par roulement, licites tant qu'il n'y a pas une désorganisation totale du travail (interdites dans la fonction publique)
- **Débrayages** : arrêts de courtes durées
- **Grève de solidarité (interne ou externe)** : licite si les revendications répondent à un intérêt collectif et professionnel applicable à l'entreprise

Ce qui est illicite

- **Grève perlée** : ralentissement de l'activité, sans interruption totale du travail
- **Grève du zèle** : exécution extrêmement consciencieuse des règles afin de paralyser l'activité
- **Grève d'autosatisfaction** : les salariés s'accordent eux-mêmes satisfaction à leurs réclamations
- **Occupation illimitée des locaux**
- **Revendications politiques** qui ne constituent pas des revendications professionnelles

Les salariés qui y participent ne sont pas considérés comme grévistes donc, ils ne bénéficient pas de la protection attachée au droit de grève

Tout salarié peut faire grève, nul besoin d'informer son employeur de cette intention

3 conditions cumulatives

Cessation totale

Le grève se manifeste par un arrêt total du travail

Cessation collective

C'est un droit individuel mais exercé collectivement :

- à partir de deux salariés de l'entreprise
- un seul salarié s'il est l'unique salarié de l'entreprise
- un seul salarié en cas de grève organisée au plan national

Cessation concertée

La volonté d'agir doit être commune, mais cela n'empêche pas les mouvements de grève spontanés s'ils correspondent à une décision commune

Pas de sanction

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, en raison de l'exercice du droit de grève

Seule la faute lourde peut justifier le licenciement d'un salarié gréviste (entrave à la liberté du travail, séquestrations, menaces, violences, agressions...)

Pas de réquisition

L'employeur ne peut pas réquisitionner des salariés grévistes. Seul le préfet en a le pouvoir et seulement en cas de menace pour l'ordre public

L'employeur ne peut pas encadrer l'exercice du droit de grève dans le règlement intérieur

Pas de remplacement

Il est interdit d'engager des salariés en CDD ou en CTT pour remplacer des salariés en grève, mais le recours au bénévolat ou à la sous-traitance est autorisé

Revendications professionnelles...

Comme les salaires, paiement des heures supplémentaires, conditions de travail, exercice du droit syndical, défense de l'emploi...

... dont l'employeur a connaissance

Au plus tard dès le commencement du mouvement de grève
Les revendications peuvent être portées par oral ou par écrit, par les syndicats, les salariés ou même des tiers

La grève peut être déclenchée sans attendre que l'employeur ait clairement refusé de satisfaire les revendications

Pas de préavis de grève pour les salariés du privé

Si l'employeur est informé des revendications, les salariés peuvent se mettre en grève sans attendre un quelconque délai

Pas de durée minimale pour faire grève
Elle peut durer une heure, comme plusieurs semaines

Et dans la fonction publique ?

Préavis obligatoire

Cinq jours francs avant le déclenchement
Pendant la durée du préavis, les organisations syndicales et l'administration employeur doivent négocier

Suspension du contrat de travail

- Rémunération réduite au prorata du temps de grève
(sauf dans la fonction publique d'État : retenue d'1/30 de la rémunération par jour de grève, même si la durée de la grève est inférieure à la journée complète)
- Jours chômés/payés sont perdus
- Réduction/suppression d'une prime (uniquement si attribuée sous condition de présence)
- Périodes de grève déduites pour le calcul des congés payés
- Pas de versement de l'allocation complémentaire employeur si maladie
- Un accident pendant une grève n'est pas un accident du travail
- La grève ne suspend pas les mandats représentatifs

Occupation des lieux de travail

- Ne doit pas empêcher les non-grévistes de pénétrer dans l'entreprise
- Doit être momentanée et limitée à certaines parties de l'entreprise

Fin de conflit

Conciliation, arbitrage, médiation ou **protocole de fin de grève**

Plus fréquent, le protocole règle les conséquences de la grève : paiement des jours de grève, abandon des sanctions ou poursuites judiciaires...

Il est signé par les organisations syndicales ou les représentants du personnel