

LE TRAVAIL N'A PAS DE SAISON

Le guide de vos droits

Emma - Monitrice de colonie
Vendeuse de légumes



ENSEMBLE POUR DE
NOUVEAUX DROITS

Édition 2015

SERIE

Sommaire

Édito	5
Les propositions de la CGT	6
Qu'est-ce qui vous protège ?	7
Le Code du travail	7
L'application d'une convention collective ou d'un accord d'entreprise	8
L'embauche	11
Les règles qui s'appliquent à toutes et tous	11
La visite médicale d'embauche	12
Le contrat de travail	15
Qu'est-ce qu'un contrat saisonnier ?	15
Le contrat de travail	17
Les mentions obligatoires	17
La période d'essai	19
La rémunération	21
Le salaire	21
Le salaire socialisé – Le salaire brut	22
Qu'est-ce que l'avantage en nature ?	23
Le paiement du salaire	24
Le travail dissimulé	25
Le temps de travail	29
La durée légale et maximale de travail	29
Les heures supplémentaires	29
Le travail le dimanche et les jours fériés	30
Les fiches horaires des contrats saisonniers	31
Les conditions de travail	33
Les obligations de l'employeur	33
Le droit de retrait	35
Les accidents de travail et les accidents de trajet	36
La sécurité au travail et le rôle de la CARSAT	37
La formation professionnelle avant, pendant et après la saison	39
Avant la saison	39
Pendant la saison	40
Pendant l'intersaison	41

L'accès à la santé et la médecine du travail	45
L'assurance maladie des saisonniers	46
L'affiliation au médecin traitant et remboursement	48
L'examen périodique de santé	50
Les arrêts-maladies	51
Le délai pour prévenir l'employeur	51
Les indemnités journalières	52
Les contrôles	53
Le congé longue-maladie	53
La surveillance médicale renforcée	54
Les conditions de restauration	55
La grossesse	56
Le congé maternité	56
Le congé paternité	57
La retraite	59
Pub Macif	60
Les aides ou allocations	61
Les aides publiques	61
Les aides du comité d'entreprise	61
La fin du contrat	63
Le licenciement pour motif personnel	63
Le licenciement pour motif économique	64
La rupture conventionnelle	64
Les droits à l'indemnisation chômage	65
Les conditions d'affiliation pour une ouverture de droits	65
La durée de l'indemnisation	65
Les pièces à fournir	66
Le montant	66
Le logement	69
Améliorer les conditions de logement, une priorité	70
En cas de litige	73
Les moins de 18 ans	75
Condition d'âge	75
Les conditions de travail	76
Les secteurs réglementés	76
Déclarer les revenus de son job d'été ?	76

Les salarié-e-s étranger-e-s	79
Les ouvrier-e-s agricoles	81
Hôtels, cafés, restaurants	83
Des droits nouveaux pour les salariés, la CGT pour vous en informer	83
Définition du travail saisonnier dans la branche des hôtels cafés restaurants	84
Clause de reconduction et transformation du CDD en CDI	84
La prime TVA	85
Votre salaire minimum	86
Les jours fériés	86
La mutuelle obligatoire	86
Des règles particulières sur le temps de travail	87
Les repos	87
Heures supplémentaires	88
Animation, centres sociaux et sport	89
Salarié-e-s des remontées mécaniques et service des pistes	91
Les droits collectifs	95
Le droit d'expression	95
Le droit de grève	95
Le droit de se syndiquer	96
Présentation de la CGT	97
Les valeurs et l'Histoire	97
L'Histoire du monde du travail, du syndicalisme et de la CGT en particulier	97
Le rôle et la place du/de la syndiqué-e dans la CGT	98
Pourquoi se syndiquer ?	99
La cotisation syndicale	99
Nos unions départementales	101
Nos fédérations	113
Bulletin de syndicalisation	117



Bonjour,

Vous avez été embauché-e pour occuper un emploi saisonnier.

Pour vous aider à vous repérer, à connaître vos droits, la CGT met à votre disposition ce guide pratique. Riche en informations juridiques, vous y trouverez tout ce qu'il faut savoir sur votre contrat de travail, votre salaire, vos conditions de travail, vos droits à chômage...

La meilleure façon de faire valoir ces droits et de les renforcer, c'est de les connaître. Ce guide en main, vous ne faites plus partie des 65% de travailleurs saisonniers qui affirment ne pas connaître leurs droits.

Saisonnalité ne doit plus rimer avec précarité

Si ce guide ne peut remplacer la présence de militant-e-s de la CGT à vos côtés, il vous permettra toutefois de disposer d'un certain nombre de repères essentiels.

Une question, un problème, une idée, n'hésitez pas à nous contacter.

Solidairement,

Sabine Génisson

Pilote du collectif CGT Saisonniers

Les propositions de la CGT

La CGT n'est pas favorable à la mise en place d'un statut du travailleur saisonnier. Nous ne voulons pas que les saisonniers soient enfermés dans un contrat précaire, mais bel et bien qu'ils aient les mêmes droits que les autres salariés. Le CDI est la norme et nous devons chercher tous les moyens d'y parvenir : reconnaissance de la pluri-activité, des compétences et des qualifications, périodes alternant formation/emploi/congés ... Quand on travaille 8 ou 10 mois sur 12, ce n'est plus un emploi saisonnier.

Revendication phare

La CGT propose un nouveau statut du travail salarié dans lequel les droits sont attachés à la personne : progressifs, cumulables au fil de la carrière et transférables d'un employeur à l'autre. Cela implique un droit à la carrière.

Dès aujourd'hui, les saisonniers pourraient voir leur situations s'améliorer notamment par :

- le versement de la prime de précarité ;
- la reconduction des contrats ;
- le droit au logement ;
- l'accès à la formation ;
- l'augmentation des moyens donnés à l'Inspection du Travail, pour lutter contre le travail non déclaré et le non-respect des droits des saisonniers.

Pour que leurs conditions de travail et de vie s'améliorent, le meilleur conseil à donner aux saisonniers est de se syndiquer.

Qu'est-ce qui vous protège ?

Le Code du travail

Dans la vie professionnelle, les règles sur les droits et les obligations applicables à toutes les professions sont inscrites dans le Code du travail.

Le Code du travail s'applique aux employeurs de droit privé, ainsi qu'à leurs salariés.

Les directives européennes vous protègent également. Elles s'imposent à la France et sont transposées dans le Code du travail.

À savoir

Vous pouvez consulter en ligne le Code du travail :

*<http://www.legifrance.gouv.fr>
rubrique Cde du travail*

Le ministère du Travail publie également des fiches pratiques disponibles sur le site du ministère du Travail :

http://travail-emploi.gouv.fr/spip.php?page=fiche-pratique&id_mot=526&id_rubrique=91

Attention : le droit du travail évolue très rapidement. Il est utile de vérifier régulièrement la date des documents consultés et leurs mises à jour.

L'application d'une convention collective ou d'un accord d'entreprise

Pour connaître les règles applicables en droit du travail en général et au contrat de travail en particulier, il faut se reporter au Code du travail, mais également à la convention ou aux accords collectifs, dont l'entreprise relève.

La convention collective traite de l'ensemble du droit du travail (contrat de travail, salaires classification, primes, reconduction de contrat, licenciement...), adaptant ainsi le Code du travail à un secteur d'activité et une zone géographique donnée.

Il peut y avoir également des accords d'entreprise. Ils ne portent que sur certains thèmes : formation professionnelle, salaires, égalité professionnelle...

Si votre employeur n'est pas soumis à une convention collective, c'est le Code du travail qui s'applique. Néanmoins, la majorité des secteurs d'activités professionnelles y sont soumis.

Votre contrat de travail peut contenir des dispositions plus favorables que l'accord ou la convention applicable à l'entreprise. Dans ce cas, le contrat de travail prime.

La convention collective, quand elle existe, doit être mentionnée sur le contrat de travail et sur le bulletin de salaire (code APE).

L'employeur doit obligatoirement :

- informer les salarié-e-s de l'existence de la convention applicable et de les mettre en mesure d'en prendre connaissance ;
- afficher sur le lieu de travail l'intitulé de la convention collective applicable dans l'entreprise, et l'endroit où elle peut être consultée par les salarié-e-s de l'entreprise.

Conseil

Il est indispensable de connaître la convention collective dont on dépend.

Comment peut-on se procurer la convention collective ?

Auprès de la CGT, de l'Inspection du Travail ou sur Internet :

<http://www.legifrance.gouv.fr>

Vidéo FNME « **Oh, tu sais que j'ai des droits !** »

Saynette humoristique, où un jeune se fait houspiller par son patron.

La CGT l'informe qu'il a des droits.



LE TRAVAIL N'A PAS DE SAISON

Julien - Serveur, l'été
Cueilleur, l'automne

TOUS
ENSEMBLE
POUR DE
NOUVEAUX
DROITS



saisonniers

la
cgt

SERIE
L'AF

L'embauche

Les règles qui s'appliquent à toutes et tous

Le ou la candidat-e à un emploi doit être informé-e des méthodes et techniques de recrutement auxquelles il ou elle va devoir se soumettre.

La méthode de recrutement utilisée doit être pertinente au regard de la finalité poursuivie, compte-tenu du poste à pourvoir, et permettre d'apprécier les capacités et les aptitudes professionnelles du ou de la candidat-e à occuper l'emploi proposé.

Les informations demandées à ce dernier ou à cette dernière doivent présenter un lien direct et nécessaire avec l'emploi.

Un employeur ne peut pas embaucher ou refuser d'embaucher un-e candidat-e en raison de son origine, de sa religion, de son patronyme. De même, l'employeur n'a pas à vous demander si vous avez des enfants ou si vous comptez en avoir.

En plus de l'arsenal de textes anti-discriminations figurant dans le Code du travail et le Code pénal, des dispositions spéciales interdisent la mention du sexe ou de la situation de famille dans l'offre d'emploi.

Sont également prohibées les discriminations liées à l'apparence physique, à l'état de santé et/ou au handicap, à

l'appartenance à un syndicat, à une association, ou à un parti politique.

L'article L 1132-1 et suivants Code du travail listent les dix-neuf discriminations interdites.

La visite médicale d'embauche

Un suivi de l'état de santé adapté

Le nouvel article D4625-22 du Code du travail fixe des modalités particulières pour le suivi de l'état de santé des saisonnier-es.

L'objectif : adapter ce suivi au mode de travail caractéristique de ces salarié-e-s. En effet, la courte durée des contrats et l'afflux de salarié-e-s embauché-e-s sur une même période ne permettaient pas aux Services de Santé au Travail de répondre à la demande de visites médicales d'embauche. Deux catégories de saisonnier-es sont désormais créées :

- ceux ou celles recruté-e-s pour une durée inférieure à 45 jours de travail effectif;
 - ceux ou celles recruté-e-s pour une durée au moins égale à 45 jours.
- ☞ Les salarié-e-s embauché-e-s pour une période de travail effectif de moins de 45 jours sont dispensé-e-s de visite d'embauche. Le Service de Santé au Travail de l'entreprise doit cependant organiser à leur intention des actions de formation et de prévention. Ces actions peuvent être communes à plusieurs entreprises, ou être organisées à l'intention d'une entreprise, si celle-ci emploie de nombreux-x

salarié-e-s saisonnier-es. Enfin, comme pour les autres salarié-e-s, le Service de Santé au Travail organise pour ces salarié-e-s des actions sur le milieu de travail (*cf. article R4624-1 du Code du travail*).

- 📖 En ce qui concerne les salarié-e-s recruté-e-s pour une durée supérieure ou égale à 45 jours de travail, leur examen médical d'embauche est maintenu. Il doit être mené avant le début du contrat pour les salarié-e-s en SMR (Surveillance médicale renforcée), et avant la fin de période d'essai pour les salarié-e-s en SMS (surveillance médicale simple). Le ou la salarié-e peut cependant être dispensé-e de cette visite, s'il ou elle est recruté-e pour un emploi équivalent à ceux précédemment occupés, et si aucune inaptitude n'a été reconnue lors du dernier examen médical intervenu au cours des 24 mois précédents. Attention, lorsqu'une visite d'embauche est passée avant le début du contrat, la règle est que le contrat de travail soit d'ores et déjà signé.

L'art. R 4624-18 liste les salarié-e-s concerné-e-s par cette surveillance médicale renforcée :

- les jeunes âgés de 18 ans,
- les travailleurs handicapés,
- les travailleurs de nuit,
- les femmes enceintes
- et les travailleurs exposés à certains risques comme l'amiante, le plomb, les rayonnements ionisants, le bruit, des vibrations, les agents biologiques, cancérigènes, mutagènes ou toxiques, le risque hyperbare...

LES JEUNES NE SONT PAS UNE MARCHANDISE !!



DÉFENDS TES DROITS, SYNDIQUE-TOI !



Le contrat de travail

Qu'est-ce qu'un contrat saisonnier ?

L'emploi dit saisonnier concerne uniquement les travaux normalement appelés à se répéter chaque année, à des dates à peu près fixes, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs. L'activité doit avoir un caractère cyclique, la saison doit avoir une durée limitée, la période et la saison doivent être indépendantes de la volonté de l'employeur (L1242-2-3° Code du travail). L'article D. 1242-1 Code du travail énumère les secteurs concernés.

Par conséquent, un surcroît d'activité ou des travaux indépendants du rythme des saisons ne peuvent être considérés comme « saisonniers ».

Il n'existe pas de contrat de travail spécifique aux travaux saisonniers. C'est le Contrat à durée déterminée (CDD) qui est utilisé avec quelques règles particulières, notamment le non-versement de la prime de précarité en fin de contrat.

Conseil

Assurez-vous que votre emploi est réellement saisonnier ce n'est pas le cas, vous devez toucher, en fin de contrat, la prime de précarité.

- Travailleur-es saisonnier-e-s, vos droits sont identiques à ceux des salarié-e-s permanents ;

- la reconduction du contrat saisonnier peut être prévue dans la convention collective de l'entreprise ou dans le contrat de travail lui-même. Il peut s'agir uniquement d'une priorité d'emploi d'une saison à l'autre. La clause de reconduction ne crée pas d'obligation pour le ou la salarié-e (art. L1244-2 du Code du travail) ;
- le contrat de travail saisonnier n'ouvre pas droit à l'indemnité de précarité (10 % de la rémunération totale brute) ;
- par contre, vous touchez une indemnité de congés payés en fonction du temps travaillé sur la base de deux jours et demi par mois (égale à 10 % des rémunérations perçues : salaire, primes, heures supplémentaires...) ;
- titulaire d'un contrat de travail saisonnier, vous avez le droit de faire inscrire vos enfants dans une école de la commune du lieu de résidence temporaire ou de travail (art. L131-5 du Code de l'éducation) ;
- calcul de l'ancienneté : les durées des contrats de travail à caractère saisonnier successifs dans une même entreprise sont cumulées pour le calcul de l'ancienneté (art. L 1244-2 du Code du travail et conventions collectives) ;
- le ou la salarié-e peut demander la conversion de ses droits à repos compensateur en indemnité, dans les entreprises qui appliquent ces repos en application d'une convention collective.

Le contrat de travail

Le contrat doit respecter le Code du travail, les conventions collectives et les accords collectifs (interprofessionnels, de branche et/ou d'entreprise).

Le CDD doit être obligatoirement écrit. Il doit être remis dans les 48 heures qui suivent son embauche. À défaut, le contrat est réputé conclu pour une durée indéterminée et à temps plein.

Quelles que soient la nature et la durée du contrat, la législation impose à l'employeur d'effectuer **une déclaration unique d'embauche à l'Urssaf** avant que l'embauche ne soit effective.

Les mentions obligatoires

Le contrat établi doit être dûment signé par l'employeur et par le ou la salarié-e, et une copie est remise à ce dernier.

Le contrat doit indiquer :

- votre nom et celui de l'employeur ;
- le secteur professionnel et l'emploi occupé ;
- votre classification, qui reconnaît votre qualification ;
- votre rémunération et ses composantes (primes, logement, avantage en nature) ;
- le lieu de travail ;
- vos horaires ;
- les jours de repos ;
- la tâche à effectuer ;
- l'entreprise (code Naf et n° SIRET) ;

- la convention collective applicable ;
- le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire ;
- l'organisme de prévoyance ;
- la durée de la période d'essai ;
- et éventuellement, la clause de reconduction.

MODÈLE DE CONTRAT DE TRAVAIL A DURÉE INDÉTERMINÉE

Entre la Société dont le siège est à (adresse) _____ ;
représentée par M / Mme agissant en sa qualité de _____
et M / Mme (nom, prénom, adresse) _____ d'autre part.

IL A ÉTÉ CONVENU ET ARRÊTÉ CE QUI SUIT

1 – Engagement

M / Mme _____ qui se déclare libre de tout engagement, est engagé
en qualité de _____ sous réserve des résultats de la visite médicale d'embauche,
à compter du _____.

Le présent contrat est conclu pour une durée indéterminée.
Le présent contrat est régi par les lois et règlements en vigueur et par la convention collective
nationale de _____.

Conformément à la législation en vigueur, la Société a déclaré préalablement à son embauche
M / Mme _____ auprès de l'URSSAF de _____.

M / Mme _____ est informé(e) qu'il (elle) peut en application de la loi de 1978
obtenir communication et effectuer les éventuelles rectifications des informations transmises.

2 – Attributions

M / Mme _____ exercera l'emploi, de _____,
correspondant _____ de la convention collective.
A ce poste, il (elle) sera notamment chargé de : (préciser attributions)

Les missions et attributions indiquées ci-dessus ne présentent ni un caractère exhaustif
ni un caractère définitif.

3 – Lieu de travail

M / Mme _____ exercera ses fonctions dans la société sise à _____

4 – Horaires de travail

M / Mme _____ travaillera selon les horaires de travail applicables
dans l'entreprise (ou le service _____).

Ses horaires de travail seront les suivants : _____ répartis comme suit _____

En application de l'accord de réduction du temps de travail en vigueur, M / Mme
bénéficiera de _____ jours de repos supplémentaires en sus des congés payés.

5 – Rémunération

En rémunération de son activité, M / Mme _____ percevra une rémunération brute
mensuelle de _____ euros pour _____ heures mensuelles.

6 – Congés payés

M / Mme _____ bénéficiera des congés payés institués en faveur des salariés
de la société soit _____ jours par an.

La période de ces congés est déterminée par accord entre la direction et M / Mme _____
après consultation des délégués du personnel.

7 – Période d'essai, visite médicale

Le présent contrat ne deviendra ferme qu'à l'issue d'une période d'essai de _____ semaines
(ou _____ mois), (aucune période d'essai ne peut être supérieure à ce que prévoit la convention collective)
et sous réserve des résultats de la visite médicale décidant de l'aptitude de M / Mme _____.

Au cours de la période d'essai, le présent contrat pourra être résilié à tout moment, sans motif ni
préavis, ni indemnités par l'une ou l'autre des parties.

La période d'essai

La période d'essai a pour finalité de permettre à l'employeur d'apprécier les qualités professionnelles du ou de la salarié-e et, pour ce dernier ou cette dernière, de constater si les conditions de travail lui conviennent.

La période d'essai constitue ainsi une première phase du contrat de travail qui :

- n'est pas obligatoire ;
- doit, pour exister, être prévue dans le contrat de travail ou la lettre d'engagement : le ou la salarié-e doit être informé-e par écrit ;
- à une durée maximale fixée par le Code du travail : pour les CDD (art. 1242-10 du Code du travail) et contrats temporaires (art. L 1251-14 du Code du travail), les seuils dépendent de la durée de ces contrats.

Elle ne peut excéder une durée calculée à raison d'un jour par semaine, dans la limite de deux semaines lorsque la durée initialement prévue au contrat est au plus égale à six mois, et d'un mois dans les autres cas.

Cependant, les conventions collectives ou le contrat de travail peuvent prévoir des règles particulières.

- L'article L 1251-15 indique que la rémunération correspondant à la période d'essai ne peut être différente de celle prévue dans le contrat de travail ;

- peut, sauf abus, être rompue librement, par l'employeur ou le salarié, sous réserve du respect du délai de prévenance.

Si la rupture est à l'initiative de l'employeur, ce dernier doit prévenir le ou la salarié-e au moins 24 h à l'avance en deçà de huit jours de présence, 48 h entre huit jours et un mois de présence (art. L 1221- 25 du Code du travail) et de deux semaines, après un mois de présence.

Important : l'article L1244-2 du Code du travail précise que les contrats de travail à caractère saisonnier peuvent comporter une clause de reconduction pour la saison suivante. Une convention ou un accord collectif de travail peut prévoir que tout employeur ayant occupé un-e salarié-e dans un emploi à caractère saisonnier lui propose, sauf motif réel et sérieux, un emploi de même nature, pour la même saison de l'année suivante. La convention ou l'accord en définit les conditions, notamment la période d'essai, et prévoit en particulier dans quel délai cette proposition est faite au/à la salarié-e avant le début de la saison ainsi que le montant minimum de l'indemnité perçue par le salarié s'il n'a pas reçu de proposition de réemploi. Pour calculer l'ancienneté du ou de la salarié-e, les durées des contrats de travail à caractère saisonnier successifs dans une même entreprise sont cumulées.

Au terme de la période d'essai, vous êtes embauché-e jusqu'au terme prévu par votre contrat de travail.

La rémunération

Le salaire

Le salaire doit respecter les dispositions légales et conventionnelles applicables en la matière. Il doit correspondre à la classification indiquée par le contrat de travail.

Le montant de la rémunération doit être précisé dans le contrat de travail et l'employeur doit fournir pour chaque mois travaillé **un bulletin de salaire**. Le salaire minimum d'un saisonnier dépend de sa tranche d'âge :

- pour les jeunes de 14 à 16 ans, il est fixé à 80 % du Smic ;
- pour les jeunes âgés de 17 à 18 ans, 90 % ;
- pour les saisonniers de plus de 18 ans, au moins égal au Smic pour les saisonniers de plus de 18 ans.

Aucun salaire, pour un saisonnier majeur, ne doit être inférieur au Smic (salaire minimum de croissance) : taux mensuel pour un temps plein ou taux horaire multiplié par le nombre d'heures pour un temps partiel.

Un salaire minimum conventionnel peut être supérieur au Smic, si la convention collective le prévoit.

Le montant du Smic est revalorisé au moins une fois dans l'année, au 1^{er} janvier. Sa réévaluation dépend de l'inflation et de l'évolution générale du salaire horaire moyen ouvrier.

Pour 2015, le **taux horaire brut** est de **9,61 euros** (1 457,54 euros pour une durée mensuelle de 151,67 heures).

Le salaire socialisé – Le salaire brut

Le salaire est constitué :

- d'une partie directement visible pour le salarié. C'est le salaire net viré sur son compte en banque ;
- et d'une part invisible car socialisé, constituée de cotisations sociales (part salarié et part employeur), qui permet de financer la protection sociale.

Le salaire brut correspond à :

Salaire de base + primes + heures supplémentaires

Le salaire net s'obtient :

salaire brut – cotisations sociales prises en charge par le salarié.

Il est versé au salarié en espèces, s'il est inférieur ou égal à 1 500 euros, par virement ou par chèque.

Le salaire socialisé se compose des cotisations versées aux caisses de sécurité sociale, à l'assurance chômage, aux régimes obligatoires de retraite complémentaire...

C'est l'employeur qui effectue le versement des cotisations salariales aux différents organismes (Urssaf, Pôle Emploi, caisse de retraite complémentaire, prévoyance...).

Il est malhonnête de parler de charges patronales quand la rémunération est légalement composée du salaire net et des

cotisations sociales. La part socialisée de votre rémunération (les cotisations) alimente la solidarité nationale en termes de santé, comme de prévoyance ou de retraite. Le patronat parle de « charges », car il souhaite combattre les solidarités financées par les cotisations.

Qu'est-ce que l'avantage en nature ?

Les avantages en nature correspondent à la fourniture de biens ou de services pris en charge par l'employeur ou moyennant une participation du ou de la salarié-e inférieure à leur valeur réelle.

Le montant de l'avantage en nature «repas» pour les entreprises relevant du secteur des hôtels-café-restaurants est de 3,52 euros (pour un repas) et ce, quel que soit le montant de la rémunération versé au salarié.

Avantages en nature sur les repas

Concernant la nourriture, le droit du travail ne prévoit rien de spécifique pour les saisonniers.

Dans le secteur de l'hôtellerie-restauration, la convention collective prévoit que l'employeur a l'obligation de nourrir gratuitement son personnel ou de lui allouer, à défaut, une indemnité compensatrice à la double condition :

- présence du/de la salarié-e au moment des repas ;
- ouverture de l'établissement à la clientèle au moment des repas.

Pour l'évaluation de l'avantage nourriture, il convient de se référer au minimum garanti.

Avantages en nature sur le logement

L'employeur a la faculté de mettre un logement à votre disposition, pour la durée du contrat. Le logement est alors un avantage en nature soumis aux cotisations sociales et évalué généralement forfaitairement sur la base de la grille de l'Urssaf.

Calcul de l'avantage en nature

Les avantages en nature sont constitués par la fourniture par l'employeur à ses salarié-e-s de prestations (biens ou services) soit gratuitement, soit moyennant une participation du/de la salarié-e inférieure à leur valeur réelle.

En principe, la valeur de ces avantages est calculée à leur valeur réelle. Toutefois, des évaluations forfaitaires sont prévues en cas de fourniture de :

- nourriture ;
- de logement ;
- véhicule ;
- outils de communication (téléphone mobile, micro- ordinateur, accès internet etc).

Pour connaître les règles de calcul de ces forfaits, il convient de consulter le site de l'Urssaf.

Le paiement du salaire

Les salarié-es doivent être payé-es tous les mois et à date fixe. Lors du versement de leur salaire, ils ou elles reçoivent obligatoirement un bulletin de paie, qu'il est utile de contrôler.

Un acompte correspondant, pour une quinzaine, à la moitié de la rémunération mensuelle, est versé au ou à la salarié-e, qui en fait la demande.

Le salaire doit obligatoirement être payé par chèque ou virement bancaire ou postal, lorsque son montant excède 1 500 euros nets par mois. Si la somme due est inférieure ou égale à ce montant, le/la salarié-e peut demander à être payé-e en espèces.

Attention : *Aucune retenue ne peut être opérée par votre employeur sur votre salaire, pour compenser un trou de caisse, du bris de matériel...*

Le travail dissimulé

En cas de non-versement du salaire et/ou de non-déclaration totale ou partielle du nombre d'heures de travail effectuées, il s'agit de travail dissimulé.

Pour l'année 2014, la Cour des comptes a évalué entre 20 et 25 milliards la fraude aux cotisations sociales.

C'est une plaie sociale et économique, tant pour la nation que pour les salarié-e-s. En effet, aucune cotisation n'est versée

pour la solidarité nationale. Le ou la salarié-e ne cotise pas pour sa propre protection sociale (maladie, retraite...). En cas de maladie ou d'accident de travail, les conséquences pour le ou la salarié-e sont désastreuses, puisqu'il ou elle n'est pas assuré-e.

Attention : en cas de travail non-déclaré, le/la saisonnier-e ne cotise pas pour la retraite, ne bénéficie d'aucune couverture sociale ni d'assurance et n'est donc pas couvert-e en cas d'accident ou de maladie.

Si vous êtes dans cette situation, prenez sans attendre contact avec la CGT.

Explication d'une fiche de paie

L'employeur doit vous remettre **obligatoirement** un bulletin de paie à la fin du mois.

Il comporte des informations :

1. sur l'employeur (nom, adresse, numéro d'immatriculation, code APE - activité principale de l'entreprise – numéro Siret...);
2. sur le/la salarié-e (nom, emploi occupé, position dans la classification – qualification, coefficient- de la convention collective);
3. l'Urssaf ou la MSA (Mutualité sociale agricole) auprès de laquelle les cotisations sont versées ;
4. le nombre d'heures effectuées celles payées au taux normal et celles majorées (heures supplémentaires ou de travail de nuit par exemple) ;

5. les primes
6. les cotisations sociales (CRDS, CSG, cotisations salariales) ;
7. Le salaire net ;
8. la date du paiement du salaire net à payer ;
9. le montant de la prise en charge des frais de transport.

Conseil :

Conservez vos bulletins de paie et ce, sans limitation de durée, pour faire valoir vos droits à retraite.

Bulletin de paie Janvier 2013			
Employeur SA		Salarié	
Etablissement :		NOM	
SIRET	321 321 321 12321	PRENOM	
APE	513 A	Matricule :	
Adresse de l'établissement :			
Informations financières		Rémunération	
Rémunération brute et indemnités du mois (1)	2 547,86	Temps de travail et taux horaire	
Dont salaire mensuel	2447,86	heures	151,57
Dont indemnités de congés	604,83	euros	16,15
Dont indemnités non soumises à cotisations :	100,00		
Cotisations salariales (2)	604,83	Fiscalité	
Autres retenues (3)	68,00	Rémunération imposable depuis le 1er janvier 2012 :	
Net à payer (1-2-3)	1 875,02	1 912,77	
Cotisations patronales (4)	1 154,32	Droits à congés	
Coût total employeur (1) + (4)	3 702,18	dates de congés du mois :	Néant
Informations complémentaires		Jours de congés acquis :	14
Employi- contrat :	Responsable ZONE - CAD	Jours de RTT acquis :	2
Convention collective :	CCN des Industries Ceramiques de France		
Lieu de paiement	URSSAF de l'Oise 11 RUE AMBROISE PARE 60 015 BEAUVAIS CEDEX Tél : 0821 22 60 60		
Date de paiement du salaire:		3 février 2013	
DOCUMENT A CONSERVER SANS LIMITATION DE DUREE			

LE TRAVAIL N'A PAS DE SAISON

Hélène - Monitrice
hiver comme été

SURF
or
LIFE

**TOUS
ENSEMBLE
POUR DE
NOUVEAUX
DROITS**



SAISONNIERS

la
cgt

Le temps de travail

Le temps de travail comprend plusieurs notions comme la durée légale et maximale de travail, les heures supplémentaires, et la fiche horaires notamment.

La durée légale et maximale de travail

Fixée à 35 heures hebdomadaires pour toutes les entreprises quel que soit leur effectif, la durée légale du travail effectif est une durée de référence, un seuil à partir duquel sont calculées les heures supplémentaires.

Il ne s'agit ni d'une durée minimale (les salariés peuvent être employés à temps partiel), ni d'un maximum : des heures supplémentaires peuvent être accomplies dans le respect des durées maximales au-delà desquelles aucun travail ne peut être demandé, sauf autorisation de l'inspecteur du travail. Les durées maximales du travail pour le saisonnier sont de :

- 10 heures par jour ;
- 48 heures par semaine, ou 44 heures par semaine en moyenne calculées sur 12 semaines.

Les heures supplémentaires

Au-delà du seuil légal de travail (35 heures), les heures travaillées sont des heures supplémentaires qui peuvent ouvrir droit à une majoration de salaire, ou à repos compensateur.

Selon le Code du travail (article L. 3121-22), sauf si la durée collective hebdomadaire de l'entreprise est supérieure à la durée légale hebdomadaire : « *Les heures supplémentaires accomplies au-delà de la durée légale hebdomadaire [...], donnent lieu à une majoration de salaire de 25 % pour chacune des huit premières heures supplémentaires. Les heures suivantes donnent lieu à une majoration de 50 %. Une convention ou un accord de branche étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir un taux de majoration différent. Ce taux ne peut être inférieur à 10 %.* ».

Le paiement des heures supplémentaires et des majorations peut être remplacé, en totalité ou en partie, par un repos compensateur équivalent si une convention ou un accord collectif le prévoit et fixe les conditions et modalités d'attribution et de prise du repos compensateur (article L.3121-24 du Code du travail). À défaut de délégué-e syndical-e dans l'entreprise, ce remplacement peut être mis en place par l'employeur à condition que le comité d'entreprise ou les délégués du personnel, s'ils existent, ne s'y opposent pas.

Conseil : Vérifiez les dispositions relatives aux heures supplémentaires dans la convention collective dont relève l'entreprise.

Le travail le dimanche et les jours fériés

Lorsque le jour férié est travaillé, le salarié perçoit sa rémunération habituelle mais il n'y a pas d'obligation pour l'employeur de majoration du salaire ou de repos en compensation de ce jour travaillé, sauf si la convention collective présente une disposition contraire. (Articles L. 3133-1 à L. 3133-3 du Code du travail).

Le repos hebdomadaire, dans l'intérêt des salarié-e-s, est le dimanche. Mais des dérogations à ce principe sont possibles avec éventuellement une contrepartie qui peut être obligatoire si la convention collective le prévoit (articles L.3132-1 et 3132-3-1, et les articles L. 3132-12 à L. 3132-27 du Code du travail). Les règles applicables pour le repos hebdomadaire et les jours fériés varient suivant les dispositions du contrat de travail, et de la convention collective applicable.

Les fiches horaires des contrats saisonniers

Il est important de mettre en place au sein de l'entreprise une fiche horaires. Toutes les heures de travail, effectuées chaque jour par le/la salarié-e, doivent être répertoriées en notant la date, l'heure d'arrivée, l'heure de départ, les pauses déjeuner. Ce document doit être signé par l'employeur et le/la saisonnier-e.

Dans le cas où l'employeur ne met pas en place cette fiche horaires, il vous est fortement recommandé de tenir sa propre fiche horaires, et de la faire signer par son employeur.

Dans l'hypothèse d'un litige relatif au paiement des heures supplémentaires, il revient au/à la saisonnier-e de fournir des éléments suffisamment précis pour permettre à l'employeur de répondre en donnant ses propres éléments.

Au regard de la jurisprudence, la fiche horaires tenue par le/la saisonnier-e doit être établie par écrit et récapituler les heures de travail effectuées durant l'exécution de son contrat de travail saisonnier. Les heures de travail effectives doivent

être retranscrites au fur et à mesure de leur accomplissement, et non postérieurement en une seule fois. Afin de prouver la conformité de la fiche horaires, le/la saisonnier-e doit indiquer de manière détaillée (tâches de travail précises effectuées, collègues présents, etc.), et à chaque fois, les raisons des heures supplémentaires effectuées.

Conseil : renseignez-vous auprès de l'employeur au moment de la signature du **contrat de travail saisonnier**.



Les conditions de travail

Les bonnes conditions de travail sont le résultat de la stratégie de l'employeur pour faire face à un environnement donné.

Il est donc possible d'agir sur les conditions de travail et elles ne sont pas uniquement dépendantes de facteurs économiques ou commerciaux.

Elles concernent :

- tou-te-s les salarié-e-s car elles ont une incidence sur leur santé et sur le développement de leurs compétences ;
- les employeurs, car de mauvaises conditions de travail impactent la qualité des services, freinent l'adaptabilité des salariés, entraînent l'absentéisme, la maladie... ce qui a des incidences sur la bonne santé des entreprises.

Les obligations de l'employeur

Une des obligations fondamentales est précisée à l'art. L4121 – 1 du Code du travail : l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Il doit adapter le travail au/à la salarié-e.

Ces mesures comprennent :

- des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité ;
- des actions de formation et d'information ;

- la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

Ainsi, de nombreuses obligations existent pour l'employeur, en matière de conditions de travail et de santé au travail. On les retrouve aux articles L 4212 – 2 et suivants du Code du travail. Il s'agit, par exemple, d'adapter le travail à la personne, de remplacer ce qui dangereux par ce qui ne l'est pas...

Attention : *selon votre secteur d'activité, vous devez bénéficier notamment d'équipements de travail ou de protection individuelle (chaussures de sécurité, casques, vêtements spécifiques...).*

Le Document Unique d'évaluation des risques

L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour la sécurité et la santé de ses salarié-e-s. Le Document Unique d'évaluation des risques (DU) constitue un moyen en faveur de la prévention et de l'information des risques à l'égard des salarié-e-s (articles L. 4141-1 à L. 4142-3 du Code du travail).

Le DU est un document rédigé par l'employeur qui présente l'ensemble des risques répertoriés.

Cette évaluation des risques se base sur la nature des activités de l'établissement, les outils de méthodes de travail, la définition des postes et l'aménagement des lieux de travail. Suite à cette évaluation, l'employeur doit mettre en œuvre les actions de prévention nécessaires à l'amélioration des conditions de travail en faveur de la sécurité des salarié-e-s dans l'exercice de leurs fonctions (articles R. 4121-1 à R. 4121-4 du Code du travail).

Le DU doit être mis à jour régulièrement, au minimum une fois par an, et à l'occasion de tout changement dans les conditions de travail, de santé et de sécurité.

Le DU doit être à disposition de tou-tes les salarié-es, des délégué-es du personnel, des membres du CHSCT (Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail), de l'inspection du travail, de la médecine du travail, etc. Il doit être affiché et accessible sur le lieu de travail, de la même manière que le règlement intérieur, s'il y en a un. Pour la prévention des risques, en faveur de la sécurité et de la santé au travail, le DU doit être communiqué au/à la salarié-e dès son arrivée (articles R. 4141-1 à R. 4143-2 du Code du travail).

À défaut de Document Unique, et de sa mise à jour, des sanctions pénales peuvent être encourues.

Le droit de retrait

Le ou la salarié-e, confronté-e à un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé physique et morale, a le droit d'arrêter son travail et, si nécessaire, de quitter les lieux pour se mettre en sécurité. L'employeur doit être informé par écrit immédiatement. Ce droit de retrait est un droit individuel et protégé. La décision du/de la salarié-e ne doit cependant pas créer, pour d'autres personnes une nouvelle situation de danger grave ou imminent. Face à cette situation, l'employeur doit prendre les mesures et donner les instructions nécessaires, pour permettre aux salarié-e-s d'arrêter leur activité et de se mettre en sécurité en quittant immédiatement le lieu de travail (art. L 4131 – 1 du Code du travail).

Attention, la jurisprudence a une définition très restrictive des situations de danger grave et imminent. Demandez conseil à la CGT.

Les accidents de travail et les accidents de trajet

L'accident de travail est celui qui survient du fait, ou à l'occasion du travail (art. article L411-1 du Code de la sécurité sociale).

En cas d'accident du travail, il faut avertir l'employeur immédiatement et, au plus tard, dans les vingt-quatre heures dans la mesure du possible.

Celui-ci doit faire une déclaration, sous quarante-huit heures à la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM), et doit également adresser une attestation de salaire à la CPAM en même temps que la déclaration d'accident du travail, ou, au moment de l'arrêt de travail (si celui-ci est postérieur). Il doit aussi délivrer au ou à la salarié-e une feuille d'accident qui permettra d'être dispensé-e de l'avance de frais médicaux. Il n'appartient pas à l'employeur de juger de la légitimité de l'accident de travail.

Le/la salarié-e pourra toucher les indemnités journalières de la Sécurité sociale en remplacement de son salaire. Les indemnités sont à minima à la hauteur du salaire.

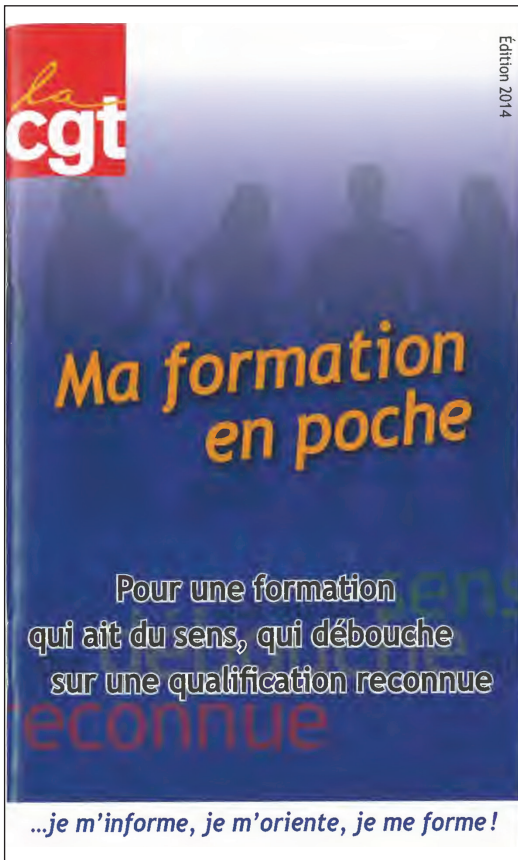
Si l'employeur refuse de vous donner la feuille d'accident ou si vous pensez qu'il n'a pas fait de déclaration aux caisses, adressez-vous immédiatement à votre CPAM

La sécurité au travail et le rôle de la CARSAT

Avec la loi du 21 juillet 2009 « Hôpital, patients, santé et territoire », les caisses régionales d'assurance maladie (CRAM) sont devenues les Caisses d'assurance retraite et de la santé au travail (CARSAT). La CARSAT est l'organisme de référence en matière de prévention des risques professionnels.

Au niveau régional, elle a pour mission de coordonner et développer la prévention des risques Accidents du Travail et Maladies Professionnelles (AT/MP). Pour cela, elle cible des activités à risque, intervient dans les entreprises et auprès des branches professionnelles. Elle propose également une offre de formation, une offre documentaire ainsi que des dispositifs d'aides financières pour soutenir le développement de la prévention dans les entreprises.

De plus, elle fixe chaque année le taux de cotisations des accidents du travail et des maladies professionnelles. Le calcul du taux est fonction des dépenses pour indemniser ces accidents et maladies et couvrir les risques encourus selon les secteurs d'activité. Ces cotisations payées par l'entreprise assurent les salariés contre les risques d'accident du travail, de trajet ou de maladie professionnelle.



Téléchargez sur :

<http://cgt.fr/-Formation-professionnelle-continue-.html>

La formation professionnelle avant, pendant et après la saison

La formation, présente tout au long de la vie professionnelle du/de la saisonnier-e, lui permet d'améliorer ses compétences, d'en acquérir de nouvelles, d'obtenir des qualifications supplémentaires, afin de s'adapter ou de se réorienter.

Avant la saison

La formation initiale du/de la saisonnier lui permet d'acquérir des compétences qui peuvent être sanctionnées par l'obtention d'un ou plusieurs diplômes, qualifications, ou titres professionnels.

Au cours du cycle scolaire, le/la futur-e saisonnier-e peut être amené-e à effectuer des stages en entreprise notamment dans des secteurs et établissements dont les métiers sont soumis à la saisonnalité, permettant ainsi de découvrir et de se familiariser avec un environnement professionnel en saison.

La formation initiale destinée à l'exercice d'un métier saisonnier peut être réalisée par l'alternance d'enseignement théorique et de pratique en entreprise. Désormais, des formations professionnelles bi-qualifiantes permettent l'apprentissage de deux métiers simultanément auprès de plusieurs employeurs saisonniers.

À la veille de la saison, l'employeur a la faculté, pour pourvoir un poste en CDD de six à douze mois ayant fait l'objet d'une

diffusion par Pôle Emploi, de mettre en œuvre une formation préalable à l'emploi.

Dans l'hypothèse d'une embauche en CDI (dans le cadre d'une embauche par un Groupement d'Employeurs par exemple) ou en contrat de travail indéterminé intermittent (CDII), l'employeur peut procéder à une préparation opérationnelle à l'emploi (POE) : cette formation ou préparation préalable d'un maximum de 400 heures, soit quatre mois, a pour but de permettre au saisonnier recruté de développer ses aptitudes et acquérir les compétences supplémentaires nécessaires pour l'exercice des fonctions du poste de travail.

L'employeur peut proposer au saisonnier, dont le contrat de travail comporte une clause de reconduction, la conclusion d'un CDD de formation avant que ne débute la saison.

Cette possibilité est ouverte :

- aux employeurs des secteurs du tourisme social et familial, et des remontées mécaniques et domaines skiables dont les conventions collectives imposent la reconduction du contrat ;
- et aux employeurs qui en ont pris l'initiative.

Pendant la saison

Dès l'embauche, l'employeur doit procéder à l'intégration du saisonnier dans l'entreprise. La mise en œuvre d'une formation pour la prise de fonctions auprès du/de la saisonnier-e nouvellement embauché-e favorise l'adaptation et la connaissance de l'établissement, du poste, de l'organisation de travail, et des mesures de sécurité.

Au cours de la saison, vous pouvez être amené à suivre une formation réalisée par l'entreprise ou par un organisme externe, en application du plan de formation. Ce dernier est établi par l'employeur en fonction de ses besoins afin d'adapter les compétences aux exigences liées à l'évolution des méthodes de travail et des règles de sécurité, ou du matériel. Le/la saisonnier-e ne peut y déroger sauf s'il justifie de raisons graves et sérieuses.

Pendant l'intersaison

Hors saison, bon nombre de propositions de formation vous sont offertes.

Le bilan de compétences

Vous voulez progresser dans votre métier ? Vous envisagez une nouvelle orientation ? Demandez à bénéficier d'un bilan de compétences :

- il vise à analyser vos aptitudes, à identifier vos besoins ;
- il est réalisé par un spécialiste externe à l'entreprise ;
- vous êtes le/la seul-e destinataire des résultats, qui sont confidentiels ;
- une synthèse peut être transmise à votre employeur, mais seulement si vous donnez votre accord.

Pour y avoir droit, il faut avoir travaillé quatre mois consécutifs ou non en CDD, au cours des douze derniers mois. Vous avez alors droit à 24 heures non consécutives de congé.

La validation des acquis de l'expérience (VAE)

La VAE peut vous permettre de faire reconnaître par un titre ou un diplôme les compétences que vous avez acquises dans le travail ou dans les activités syndicales, associatives, les expériences de vie...

Encadré : il faut avoir au moins trois ans d'expérience, continue ou discontinue, en rapport avec la certification visée.

Si la validation est complète, vous obtenez la certification et devenez titulaire, selon le cas, de ce titre ou ce diplôme.

Si elle est partielle, le jury doit vous proposer un complément de formation, pour acquérir la certification visée. Le complément de formation doit être effectué dans les cinq ans.

Le compte personnel de formation (CPE)

Sa création est récente, puisqu'elle date du 1^{er} janvier 2015. C'est un accès à un droit individuel, qui reste acquis, en cas de changement de situation professionnelle ou de chômage (www.moncompteformation.gouv.fr)

Vous pouvez acquérir 24 heures par an jusqu'à 120 heures, puis 12 heures jusqu'à un maximum de 150 heures, si vous êtes à temps plein (temps partiel au prorata du temps de travail)

Vous pouvez utiliser les heures acquises au titre du DIF (avant le 31 décembre 2014) non utilisées (jusqu'au 31 décembre 2020).

C'est un droit dont vous avez l'initiative. Il est soumis à certaines règles, notamment des formations définies pour votre branche, votre région ou au niveau national.

Conseil

Renseignez-vous auprès d'un militant de la CGT ou sur le site de la CGT rubrique : formation professionnelle, ma formation en poche

Le conseil en évolution professionnelle

Vous pouvez bénéficier à votre initiative, gratuitement, d'un conseil en évolution professionnelle (depuis le 1^{er} janvier 2015), soit pendant soit hors du temps de travail.

Afin d'être écouté-e sur votre vœu professionnel, d'être aidé-e dans la construction d'un projet professionnel, d'accéder à une formation, d'être accompagné-e dans vos démarches, renseignez-vous auprès du/de la délégué-e syndical-e ou d'un-e militant-e de la CGT.

L'entretien professionnel en entreprise

Il s'agit d'un dispositif obligatoire tous les deux ans dans l'entreprise.

Il ne s'applique pas dans la majorité des situations d'emplois saisonniers.

Si vous avez un contrat spécifique (type CDI saisonnier), renseignez-vous auprès de la CGT.

Le contrat de professionnalisation

C'est un contrat alternant période de travail en entreprise et de formation en centre.

Il a un objectif de qualification et d'évolution professionnelle et il est conclu dans le but d'intégrer durablement un-e salarié-e dans l'entreprise. Cela peut être un bon dispositif, pour sortir de l'emploi saisonnier.

Le congé individuel de formation

Le CIF peut vous permettre de suivre une formation en étant rémunéré-e (jusqu' à 100 % du salaire moyen perçu au cours des derniers quatre mois sous CDD pendant au maximum un an). Il permet d'accéder à un niveau supérieur de qualification, de progresser professionnellement ou de changer d'activité ou de profession.

Le plan de formation

Pendant le CDD, vous pouvez, dans certains cas, bénéficier d'une formation, dans le cadre du plan de formation de l'entreprise.

Conseil

Contactez le syndicat CGT de votre entreprise ou l'union locale CGT. La CGT a des représentant-e-s dans l'ensemble des structures paritaires en charge de la formation.

L'accès à la santé et la médecine du travail

L'accès à la santé est un droit fondamental pour chacune et chacun dans notre société, au même titre que le droit à l'éducation, au logement...

Le travail est un des déterminants de la santé. Aussi, vous devez pouvoir bénéficier d'un bon environnement de travail et d'un suivi médical efficace, dès votre embauche et tout au long de votre vie professionnelle.

La situation de handicap ou la pathologie dont souffre un salarié, doivent être prises en compte.

La médecine du travail joue un rôle primordial, pour préserver votre santé.

Elle agit dans une dynamique de prévention des risques liées aux mauvaises conditions de travail.

Comme tous les salariés, les saisonniers :

- bénéficient de la visite médicale d'embauche ;
- peuvent demander à rencontrer le médecin du travail dès qu'ils en ressentent le besoin ;
- ont droit à une visite de surveillance tous les deux ans, hors proportions spécifiques.

Ce dispositif est renforcé pour les salarié-e-s en situation de handicap et les jeunes de moins de 18 ans.

L'assurance maladie des saisonniers

En cas de maladie ou d'accident, pour bénéficier du remboursement des soins de manière optimale, il est nécessaire de procéder à des démarches administratives auprès de la caisse de Sécurité Sociale dont vous dépendez.

Vous êtes saisonnier-e votre caisse d'affiliation reste la caisse du département de votre résidence habituelle. Vous ne devez changer de caisse que si vous vous installez ailleurs pour une durée supérieure à six mois consécutifs. En tant que salarié-e, vous êtes rattaché-e au régime général de Sécurité sociale. Vous avez droit aux prestations des assurances maladie, accident du travail, maternité, invalidité, décès, sous réserve de justifier d'un nombre minimum d'heures de travail ou d'un certain montant de cotisations sur une période donnée. Pour plus d'informations, vous pouvez consulter le site Web Ameli de l'assurance maladie.

Vous êtes saisonnier-e et allez changer de département pour votre futur emploi, vous restez alors affilié-e à la Caisse de Sécurité Sociale de votre domicile habituel.

Comment faire ?

- ***Avant de quitter votre domicile :***
 - ✓ vérifiez votre dossier Sécurité Sociale : le choix du médecin traitant ;
 - ✓ si besoin, renouvelez la CMUC (couverture maladie universelle complémentaire) ;

- ✓ mettez à jour votre carte Vitale (Vous pouvez la mettre à jour dans la plupart des pharmacies. Consultez aussi le site Internet de votre commune pour connaître les autres points de mise à jour pour votre carte vitale) ;
 - ✓ créez votre compte Ameli, sur internet, pour suivre vos remboursements: pour obtenir le code confidentiel, demandez directement sur le site Web Ameli ou par téléphone au 3646.
- ***Pendant la saison :***
 - ✓ si vous tombez malade :
 - ◇ consultez un médecin : il indiquera, sur l'arrêt « soins d'urgence » ou « hors résidence habituelle » ;
 - ◇ envoyez vos demandes de remboursement à la Caisse de votre domicile ;
 - ✓ si vous êtes en arrêt de travail :
 - ◇ envoyez les deux premiers volets sous 48 heures à la Caisse de votre domicile
 - ◇ donnez le volet 3 à votre employeur.
 - ✓ si vous avez un accident du travail :
 - ◇ avertissez immédiatement votre employeur ; ce dernier enverra la Déclaration d'accident du travail à la Caisse de mon domicile dans les 48 heures, et vous délivrera une feuille de soins qui vous permettra de vous faire soigner sans faire l'avance des frais ;
 - ◇ Envoyez le certificat initial (les trois premiers volets) à la Caisse de votre domicile ainsi que tous les

documents relatifs à l'accident jusqu'à la fin de votre accident.

Attention :

En cas d'arrêt de travail maladie ou accident du travail, votre employeur doit compléter une attestation de salaire qu'il transmettra à votre Caisse ; vous devez, également, renseigner aussi auprès de votre employeur pour connaître les modalités de la convention collective.

L'affiliation au médecin traitant et remboursement

Les assurés sociaux relevant du régime général de sécurité sociale sont affiliés à la CPAM dans la circonscription de laquelle ils ont leur résidence habituelle. Le lieu de résidence, est l'endroit où vit l'assuré-e de façon permanente (plus de six mois).

Formalités : l'assuré-e doit, par tout moyen (courrier, téléphone, guichet), signaler à sa nouvelle caisse son changement d'adresse, en cas de déménagement ; elle se chargera d'informer l'ancienne caisse. À l'issue des opérations de transfert une lettre invite l'assuré-e à mettre à jour sa carte Vitale.

D'autres pièces justificatives peuvent être demandées à l'assuré-e dans certains cas d'affiliation particulière.

Pourquoi choisir un médecin traitant ? Le médecin traitant vous suit tout au long de votre parcours de soins. Il gère votre dossier médical et vous oriente dans vos démarches de soins

dans le respect du parcours. Vous pouvez changer de médecin traitant autant de fois que vous le désirez : il suffit de faire compléter l'imprimé par le nouveau médecin traitant ; il n'est pas nécessaire d'avertir l'ancien médecin traitant sauf si vous le souhaitez.

Vous pouvez consulter certains médecins spécialistes sans passer par votre médecin traitant :

- gynécologue, ophtalmologue, stomatologue, psychiatre et neuropsychiatre (ces derniers uniquement pour les patients de 16 à 25 ans) ;
- le chirurgien dentiste.

Pour tous les autres médecins spécialistes, il est nécessaire de voir votre médecin traitant auparavant ; il vous orientera.

L'assuré-e a le libre choix de respecter ou non le parcours de soins ; toutefois, en cas de non respect ses remboursements seront minorés de 40 %.

Les mesures financières, ce qu'il faut savoir :

- la participation forfaitaire de 1 € s'applique à tous les actes médicaux ;
- le plafond annuel est de 50 € ;
- une participation assuré de 18 € est demandée pour les actes dont le montant total est supérieur à 120 € ou dont le coefficient est supérieur à 60.

La franchise médicale s'applique sur :

- les médicaments et préparations (0.50 €/boîte) ;
- les actes d'auxiliaires médicaux (0.50 €/acte) ;

- les transports (2 €/par transport) ;
- le plafond annuel est de 50 €.

Plus de détails sur le site Ameli

L'examen périodique de santé

L'examen périodique de santé est une offre de prévention proposée aux assurés sociaux du régime général et à leurs ayants-droit (à partir de 6 ans), pris en charge par la Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM).

C'est l'occasion de faire le point sur sa santé et de prévenir d'éventuels risques.

Ce bilan périodique de santé est composé de nombreux examens, dont :

- analyse de sang et d'urine (possibilité de test VIH) ;
- examen dentaire ;
- mesure de la tension artérielle, de la taille et du poids ;
- contrôle de la vue et de l'audition ;
- électrocardiogramme ;
- capacité respiratoire ;
- examen gynécologique.

L'examen de santé est destiné en priorité aux personnes qui ne bénéficient pas d'un suivi médical régulier. Il est adapté et personnalisé en fonction de l'âge, du sexe, et des facteurs de risque.

Il est suivi d'une consultation (examen clinique) avec un médecin du Centre d'Examens de Santé, qui commente les résultats

des examens, recommande d'éventuels suivis (dépistages, vaccinations, etc.) et délivre des conseils d'éducation en santé.

Le réseau est composé de 85 Centres d'Examens de Santé. Pour en savoir plus, contactez la CPAM de votre département .

Les arrêts-maladies

En cas de maladie, vous bénéficier d'un arrêt de travail prescrit par un médecin. Le salaire peut être maintenu par l'employeur (subrogation) ou c'est l'assurance-maladie (indemnités journalières, directement versées au salarié). Le contrat de travail est ainsi suspendu et non rompu, le/la salarié-e restant soumis à diverses obligations.

Ainsi, il/elle doit notamment :

- se soumettre aux contrôles médicaux organisés par son employeur et par le service du contrôle médical de sa CPAM ;
- respecter l'interdiction de sortie ou les heures de sorties autorisées mentionnées sur l'avis d'arrêt de travail ;
- s'abstenir de toute activité, sauf autorisation du médecin,
- ne pas changer de résidence, sauf autorisation préalable de la CPAM.

Conseil

Renseignez-vous auprès de votre caisse d'Assurance Maladie.

Le délai pour prévenir l'employeur

Vous devez avertir votre employeur de votre état et justifier votre absence par un certificat médical. Il en est de même en

cas de prolongation de cette absence. Si vous ne respectez pas vos obligations, vous prenez le risque d'une sanction.

Vous devez informer votre employeur de votre arrêt dans les quarante-huit heures (art. L 1226 – 1 du Code du travail), dans la mesure du possible.

Pour les salarié-e-s en arrêt de travail d'une durée de plus de trois mois, une visite de pré-reprise est organisée par le médecin du travail.

Les indemnités journalières

Si vous êtes en arrêt de travail pour maladie, vous pouvez percevoir des indemnités journalières (IJ) versées par la Sécurité sociale. Ces IJ sont versées sous conditions de cotisations. Le montant versé varie en fonction du salaire.

Sauf dispositions conventionnelles (ou contractuelles) plus favorables, les IJ sont versées après un délai de carence de trois jours. Il faut pouvoir justifier d'une activité salariée pour en bénéficier.

Pour pouvoir percevoir des indemnités journalières :

- vous devez avoir travaillé au moins 600 heures au cours des douze mois civils ou des 365 jours consécutifs précédant l'arrêt de travail ;
- **ou** avoir cotisé sur un salaire au moins égal à 2 030 fois le montant du Smic horaire au cours des douze mois civils précédant l'arrêt de travail.

Si la durée de l'arrêt est supérieure à 6 mois, vous devez également justifier de douze mois d'immatriculation en tant qu'assuré social auprès de l'Assurance Maladie.

À noter : vous pouvez bénéficier de 360 indemnités journalières sur une période maximale de trois ans. Si vous avez une affection de longue durée, vous pouvez bénéficier d'indemnités journalières pendant trois ans de date à date.

Les contrôles

- Par l'employeur :

L'employeur, lorsqu'il verse un complément aux IJ de la Sécurité sociale, peut faire effectuer, par un médecin de son choix, une visite médicale de contrôle du/de la salarié-e à son domicile. Il n'est pas tenu de prévenir à l'avance le/la salarié-e de cette visite.

- Par la CPAM :

À sa propre initiative, la CPAM peut aussi contrôler le/la salarié-e auquel-le elle verse des IJ. Si le médecin-conseil du service du contrôle médical juge l'arrêt de travail injustifié, il en informe immédiatement le/la salarié-e et lui communique oralement une date de reprise du travail. Par courrier, avec copie à l'employeur, il avertit le/la salarié-e de la suspension du versement des IJ.

Le congé longue-maladie

En cas d'affection durable, le/la salarié-e peut disposer d'un congé de long terme. On parle d'affection « longue durée » (ALD) dans le privé.

Ce congé peut durer trois ans. Pendant un an, le salaire est reversé intégralement. Il est réduit de moitié les deux années suivantes.

La surveillance médicale renforcée (SMR)

L'Article R 4624-18 du Code du travail liste ces risques et situations qui exigent la mise en place d'une surveillance médicale renforcée et la décision du Conseil d'État du 4 juin 2014 dicte la périodicité des visites médicales :

- les **travailleurs âgés de moins de 18 ans** ;
- les **femmes enceintes** ;
- les **travailleurs handicapés**.
- les salariés exposés :
 - ✓ à l'**amiante** ;
 - ✓ aux **rayonnements ionisants** ;
 - ✓ au **plomb** dans les conditions prévues à l'article R.4412-160 ;
 - ✓ au **risque hyperbare** ;
 - ✓ au **bruit** dans les conditions prévues au 2° de l'article R. 4434-7 ;
 - ✓ aux **vibrations** dans les conditions prévues à l'article R.4443-2 ;
 - ✓ aux **agents biologiques** des groupes 3 et 4 ;
 - ✓ aux **agents cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction** de catégories 1 et 2 ;
 - ✓ au **benzène** ;
 - ✓ à des **substances susceptibles de provoquer des lésions malignes de la vessie** ;
 - ✓ à la **silice** ;
 - ✓ à des postes de travail qui exigent le recours à la **manutention manuelle de charges**.

Depuis 2013, le médecin du travail doit noter sur la fiche d'aptitude si le/la salarié-e est en SMR ou non : le nouveau modèle pour la fiche médicale d'aptitude doit être remise à l'issue de la visite médicale de médecine du travail.

Cas du travail de nuit

Les visites médicales doivent avoir lieu tous les six mois.

Le décret du 30 janvier 2012 a introduit de nouvelles notions pour la surveillance médicale renforcée sans référence aux travailleurs de nuit. Les articles du Code du travail R 3122-18, R 3122-19, R 3122-20, R3122-21 et L 3122-42 qui organisent la surveillance médicale des travailleurs de nuit tous les six mois restent en vigueur.

Selon l'article L. 3122-42, tout travailleur de nuit bénéficie, avant son affectation, sur un poste de nuit et à intervalles réguliers, d'une durée ne pouvant excéder six mois par la suite, d'une surveillance médicale particulière dont les conditions d'application sont déterminées par décret en Conseil d'État.

Les conditions de restauration

Il est de la responsabilité de votre employeur de mettre à votre disposition les moyens d'avoir une bonne alimentation. Il doit veiller, par exemple, à des pauses suffisantes, à l'installation de locaux réservés aux repas, propres et conviviaux, avec des équipements appropriés. Si un res-

taurant d'entreprise existe, vous devez y avoir accès à des tarifs modérés.

La grossesse

La Loi protège la femme, dans sa santé et son emploi, au cours de la grossesse et pendant la période qui entoure l'accouchement.

Elle doit notamment bénéficier d'un aménagement de son poste (si besoin) et de ses horaires de travail.

La protection contre le licenciement des femmes enceintes est un principe général du droit du travail, qui s'impose à tous les employeurs publics et privés.

Le congé maternité

Les femmes salariées bénéficient, avant et après l'accouchement, d'un congé de maternité pendant lequel leur contrat de travail est suspendu (minimum six semaines avant l'accouchement et dix semaines post-accouchement).

Pendant leur congé de maternité, elles peuvent bénéficier, dans les conditions fixées par le Code de la Sécurité sociale, d'indemnités journalières (IJ) versées par la Sécurité sociale.

Les salariées qui exercent une activité saisonnière perçoivent des indemnités journalières de l'assurance-maladie dès lors qu'elles répondent aux mêmes conditions d'immatriculation que les salariées « en poste » (immatriculation depuis dix mois à la date présumée de l'accouchement) et sous réserve qu'elles

aient travaillé au moins 800 heures au cours des douze mois civils ou des 365 jours précédant le début de leur grossesse ou de leur congé prénatal.

Le calcul de l'indemnité journalière s'effectue sur la base des salaires des douze mois qui précèdent le congé prénatal, retenus dans la limite du plafond de la Sécurité sociale.

À l'indemnité prévue par la Sécurité sociale s'ajoute souvent une indemnité complémentaire prévue par la convention collective du secteur concerné, qui permet à la salariée de percevoir son salaire pendant le congé de maternité.

En pratique, l'employeur peut assurer le versement intégral du salaire et se faire rembourser d'une part ce qui est pris en charge par l'assurance-maladie (la subrogation) et d'autre part le complément, qui lui vient d'un contrat de prévoyance souscrit à cette fin.

Le congé paternité

Le père salarié peut demander à bénéficier d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant de onze jours consécutifs, ou de dix-huit jours consécutifs en cas de naissance multiples. Ce congé entraîne la suspension du contrat de travail.

Ces jours se cumulent avec le congé de naissance de trois jours accordés aux salariés pour la naissance de l'enfant, et peuvent se succéder ou être pris séparément, le congé de paternité et d'accueil de l'enfant devant débiter dans les quatre mois qui suivent la naissance de l'enfant.

Sous certaines conditions, des IJ peuvent être versées au salarié en congé de paternité et d'accueil de l'enfant : elles sont payées par les caisses primaires d'assurance maladie et calculées comme les indemnités de maternité prises en charge par la Sécurité sociale.

Les indemnités journalières sont calculées sur la moyenne des salaires des douze mois qui précèdent le congé paternité, plafonnées à 3 086 euros (plafond mensuel de la Sécurité sociale au 1^{er} janvier 2013).

Pour bénéficier de ces indemnités, il faut remplir les conditions suivantes :

- justifier de dix mois d'immatriculation en tant qu'assuré social à la date de début du congé paternité ;
- avoir travaillé au moins 800 heures pendant l'année précédant la date de début du congé paternité ;
- ou avoir cotisé sur un salaire au moins égal à 2 030 fois le montant du Smic horaire pendant l'année précédant la date du début du congé paternité.

La retraite

La retraite se prépare dès le début de la carrière professionnelle.

Le nombre de trimestres accumulés durant la carrière détermine le montant de la retraite.

Ceux-ci peuvent être acquis pour des activités salariées différentes, apprentissage, stage... et pour certaines périodes de maladie, de recherche d'emploi, de maternité...

Attention, si vous acceptez de travailler sans être déclaré-e, vous n'aurez aucun droit à retraite, et donc le niveau de retraite sera amputé.

À savoir :

Essentiel : gardez précieusement vos fiches de paie, vos attestations Unédic, sur l'ensemble de la carrière. Elles vous permettront de faire valoir vos droits à retraite.



Parce qu'être saisonnier c'est bouger fréquemment, vos assurances doivent pouvoir vous suivre.

À la Macif, restez serein en bénéficiant :

- d'une assurance habitation adaptée aux petits budgets.
- d'une complémentaire santé simple et efficace.

Vous souhaitez en savoir plus ?

Rendez-vous dans votre Point d'accueil Macif ou sur www.macif.fr

Le contrat habitation Premi's et Plaine santé Macif peuvent être souscrits séparément.

Pierre Saint Macif est un contrat collectif souscrit par la Macif et assuré par des mutuelles régies par le Livre II du Code de la mutualité.

MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE. Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances. Siège social : 2 et 4, rue Plied-de-Fond 75037 Nîort Cedex 9.



Les aides ou allocations

Les aides publiques

- L'allocation Logement

Vous pouvez percevoir une aide au logement, si vous payez un loyer et sous conditions de ressources. Pour cela, il est nécessaire de contacter la caisse d'allocations familiales (CAF).

- Se déplacer

Vous avez droit à la prise en charge par votre employeur d'une partie de vos frais de transport domicile/ travail.

Les aides du comité d'entreprise

Si votre entreprise dispose d'un comité d'entreprise, vous devez bénéficier des mêmes droits que les autres salariés. Des aides peuvent exister pour la restauration, les vacances, la culture, le sport...

Guide
des droits
du **stagiaire**



Guide
des droits de
l' **intérimaire**



Guide
des droits
du **jeune
salarié**



Ces trois guides sont à commander à La CGT, matériel syndi-
cal - 263 rue de Paris - 93516 Montreuil cedex

La fin du contrat

Vous pouvez mettre fin au contrat de travail : vous pouvez démissionner en respectant la durée du préavis (sauf accord écrit de l'employeur de ne pas l'effectuer). S'il y a démission, cela entraîne automatiquement une carence de six mois de vos indemnités.

L'employeur peut également mettre fin au contrat en engageant une procédure de licenciement pour motif personnel et le licenciement pour motif économique.

Le licenciement pour motif personnel

Pour les CDD, on ne parle pas de licenciement, mais de rupture anticipée du contrat.

L'employeur doit justifier d'une cause réelle et sérieuse, qui l'amène à envisager le licenciement. De plus, il doit justifier d'une faute grave commise par le salarié.

Il a l'obligation de vous convoquer, par courrier à un entretien préalable à sanction pouvant aller jusqu'au licenciement. Ce courrier doit vous informer de la possibilité de vous faire assister lors de l'entretien par une personne de votre choix, membre du personnel de l'entreprise ou, en l'absence de représentant du personnel, par un conseiller du salarié.

Le conseiller du salarié est une personne extérieure à l'entreprise habilitée par la Direction régionale des entreprises,

de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) à assister les salarié-e-s lors de l'entretien préalable de licenciement, lorsqu'il n'y a pas de délégué-e du personnel dans l'entreprise. Pour la plupart, ce sont des militant-e-s d'une organisation syndicale de salarié-e-s. La lettre de convocation doit indiquer où vous pouvez vous procurer la liste des conseiller-e-s du/de la salarié-e de votre département (mairie et DIRECCTE).

Conseil

Il est important que vous contactiez au plus vite un militant CGT de votre entreprise ou un conseiller du/de la salarié-e, pour préparer l'entretien avec l'employeur et vous informer de l'ensemble de la procédure et des éventuels recours.

Le licenciement pour motif économique

Cette procédure est variable, selon le nombre de licenciements envisagés, l'effectif de l'entreprise et la présence ou non d'institutions représentatives du personnel.

Là aussi, prenez conseil auprès de la CGT de votre entreprise ou à défaut près de chez vous. Vous trouverez les coordonnées via le site de la CGT *www.cgt.fr*.

La rupture conventionnelle

Dans ce cas, proposée presque exclusivement par l'employeur, les conseils de la CGT vous seront également utiles avant d'envisager ce type de rupture.

Les droits à l'indemnisation chômage

Être saisonnier-e, c'est être salarié-e, et privé-e d'emploi une partie de l'année.

La question des droits à l'indemnisation chômage est donc primordiale pour les saisonnier-es.

Les conditions d'affiliation pour une ouverture de droits

Il est nécessaire d'avoir cotisé durant quatre mois : 122 jours d'affiliation ou 610 heures de travail :

- sur une période de vingt-huit mois pour les moins de 30 ans ;
- sur une période de trente-six mois pour les plus de 50 ans ;
- le nombre d'heures pris en compte pour la durée d'affiliation requise est au maximum de 260 heures par mois.

La durée de l'indemnisation

Il existe une « filière unique d'indemnisation » basé sur le principe : « un jour indemnisé pour un jour cotisé ».

Si une personne a cotisé pendant dix mois à l'assurance-chômage, elle est indemnisable pendant dix mois. La durée maximale de l'indemnisation est de vingt-quatre mois, et pour les salariés de plus de 50 ans, de trente- six mois.

Les pièces à fournir

Lors de votre rendez-vous d'inscription auprès de votre antenne, Pôle Emploi, le demandeur d'emploi doit fournir :

- le dossier unique d'inscription et de demande d'allocation-chômage complété ;
- l'attestation ASSEDIC établie par votre employeur ;
- une pièce d'identité en cours de validité ;
- une copie de l'attestation de la carte vitale ;
- un relevé d'identité bancaire ou postale.

En cas de réinscription

Si la précédente inscription date de moins de six mois, aucune pièce justificative n'est nécessaire pour se réinscrire comme demandeur d'emploi. En revanche, le dossier de demande d'allocations doit être actualisé.

Le montant

L'Allocation d'Aide au Retour à l'emploi (ARE) est calculée à partir de vos anciens salaires, y compris les primes sur la période de référence de douze mois.

C'est une valeur journalière qui définit votre ARE. Elle-même se base sur le calcul préalable d'un salaire journalier de référence.

Ce salaire journalier de référence (SJR) s'obtient :

- par l'addition de vos salaires de référence sur la période de calcul (voir ci-dessus) ;

- par la division de ce revenu de référence par 365 jours (y compris pour les années bissextiles), desquels sont retranchés les jours d'absence et les jours sans contrat de travail.

Le montant journalier brut de votre allocation ARE est égal au montant le plus élevé entre :

- 40,4 % de votre SRJ + 11,72 € ;
- 57 % de votre SJR.

Ce montant :

- ne peut être inférieur à 28,38 € ;
- Ni excéder 75 % de votre SJR.

Si vous êtes à temps partiel

Vous travaillez à temps partiel : la partie fixe de l'allocation (11,72 €) et l'allocation minimale (28,52 €) sont affectés d'un coefficient de réduction :

Coefficient de réduction temps partiel =
horaire temps partiel / horaire légal ou conventionnel

Attention, le versement des allocations n'est pas automatique : vous devez vous inscrire sur le site de Pôle Emploi dès le premier jour d'indemnisation. Vous pouvez également faire une simulation de vos indemnités sur ce site :

<https://www1.pole-emploi.fr/simulation/formulairedroits>

À savoir

Si vous ne pouvez pas bénéficier de l'allocation-chômage, vous pouvez, peut-être avoir droit au RSA (revenu de solidarité active).

Dans ce cas, ce sont les services sociaux de votre ville qui pourront vous informer.

Pour en savoir plus :

Comité nationale des travailleurs privés d'emploi et précaires :
www.cgt-chomeurs.fr - Tél : 01 55 82 82 20 - chomeurs@cgt.fr.



Le logement

Vous êtes nombreux à ne pas être logé-e-s ou être mal logé-e-s.

Lorsque vous l'êtes par l'employeur, il s'agit :

- soit d'un avantage en nature (le montant est fixé par la convention collective) ;
- soit l'employeur peut déduire du salaire une indemnité d'occupation.

Dans les deux cas, la somme doit apparaître sur votre fiche de paie, et l'employeur doit fournir des quittances.

Dans certains cas, vous pouvez avoir droit à l'Allocation personnalisée au logement (APL).

8 % des travailleurs saisonniers sont logés par leur employeur, et souvent dans des conditions inacceptables. Pourtant, l'employeur a des obligations en la matière.

Des normes sont à respecter :

- les hébergements sous tentes fournies par l'employeur sont interdits ;
- les logements doivent être équipés d'eau potable froide et chaude, chauffés, répondre à des conditions de confort et être maintenus en bon état. Il doit y avoir des fenêtres et un coin cuisine aménagé ;
- le travailleur doit pouvoir clore, accéder librement à son logement et disposer d'électricité et de la ventilation ;

- il peut y recevoir toute personne de son choix ;
- l'employeur doit assurer la sécurité physique et la santé du locataire ;
- les logements doivent être isolés des lieux où sont entreposés des substances dangereuses, de produits de traitements... ;
- la législation impose que les hébergements collectifs doivent comprendre une douche et un WC pour six personnes, un lavabo pour trois, un coin cuisine. La surface doit être au minimum de 6m² par personne. Le nombre de personnes par pièces est limité à six. Il est interdit d'installer des lits superposés ;
- chaque couple dispose d'une chambre.

À savoir

L'Inspection du travail est compétente pour intervenir, en cas de non-respect de ces normes (art. R 4228 - 37 et suivants du Code du travail).

Améliorer les conditions de logement, une priorité

La grande majorité des salarié-e-s hébergé-e-s par les employeurs sont des salarié-e-s précaires, trop souvent hébergé-e-s dans des conditions précaires.

La question du logement est directement liée au pouvoir d'achat, aux salaires, à la stabilité de l'emploi et donc à l'action contre la précarité.

Les normes légales doivent être respectées pour leur application et leur amélioration. La CGT revendique l'engagement des

pouvoirs publics et des collectivités territoriales. De même, l'engagement du patronat est une exigence qui doit se traduire par la reconquête d'un véritable 1% logement.

Après un premier accord conclu en Savoie, un accord obtenu dans les Hautes-Alpes, inscrit comme référence pour la construction de logements destinés aux salariés saisonniers la norme de :

- 14m² / personne et 33m² pour deux personnes ;
- Une literie propre + lieux de changements, des sanitaires, douche et eau chaude.

De façon à assurer un accueil correct sur les lieux de travail, la CGT revendique :

- de mettre à disposition un logement individuel à proximité des lieux de travail. Ils peuvent être mobiles, mais avec des caractéristiques, des normes d'hygiène et de sécurité, et d'équipements de logement en dur ;
- la mise en place systématique de contrôles par les inspecteurs du travail, en renforçant les moyens qui leur sont alloués, de façon à éradiquer définitivement les conditions sordides imposées aux salariés saisonniers ;
- la mise en place de commissions de concertation sur le logement saisonnier dans chaque département concerné ;
- la réservation dans le parc privé et public de logements pour les salariés précaires, qui ne peuvent pas bénéficier du 1 % logement, parce que l'entreprise n'est pas assujettie au 1 % logement.

Étendre aux saisonniers le Loca-Pass et la garantie des risques locatifs (GRL), pour accéder plus facilement à un logement dans le parc privé ou social (www.ues1.fr et www.passgr1.fr).

Le dispositif loca-Pass propose de faire l'avance du dépôt de garantie demandé par le bailleur, dans la limite de 2 000 euros remboursables par mensualité de vingt euros minimum, de se porter caution en garantie de paiement.

PAS NÉS POUR SUBIR



SYNDIQUE TOI !



En cas de litige

Travail non-déclaré, non-paiement des heures de travail, fiches de paie non remises, licenciement abusif... les problèmes avec l'employeur peuvent être multiples. Le racisme, la discrimination, le harcèlement sont interdits.

Tous ces litiges relèvent du Conseil des Prud'hommes. C'est une juridiction particulière où les juges sont élus composés d'élus salariés et employeurs : vous pouvez vous défendre seul ou avec l'assistance d'un défenseur syndical.

Vous pouvez saisir cette instance, pour tout litige concernant votre contrat de travail (rémunération, temps de travail, santé, harcèlement, licenciement...).

Pour les cas particulièrement urgents ou ceux où il ne peut y avoir contestation de l'employeur (non-remise de bulletin de paie ou du certificat de travail par exemple), il existe une procédure de référé, très rapide.

La CGT organise des permanences juridiques de proximité dans les unions départementales ou les unions locales, où vous serez conseillé sur vos droits et les procédures à effectuer.

En cas de licenciement, l'employeur doit respecter un certain nombre de formalités, en particulier la convocation à un entretien préalable.

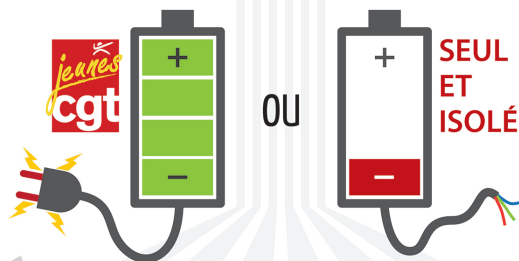
Le salarié a toujours le droit de se faire assister.

Lorsque l'entreprise n'a pas de représentant-e du personnel, le/la salarié-e peut se faire assister par un-e conseiller-e extérieur-e à l'entreprise, inscrit sur une liste dressée par le préfet : le/la conseiller-e du/de la salarié-e.

L'employeur doit préciser l'adresse des services où les listes des conseiller-es sont consultables.

Vous pouvez aussi connaître la liste des conseiller-es du/de la salarié-e CGT, en vous adressant à l'union locale. Il s'agit de salarié-e-s qui connaissent vos activités, sauront vous informer sur les recours possibles et défendront vos droits.

POUR TA VIE AU BOULOT, T'ES PLUTÔT ?



RESTE CONNECTÉ, REJOINS LA CGT !

Les moins de 18 ans

Des dispositions spécifiques en matière de durée du travail et de rémunération sont applicables aux jeunes de moins de 18 ans (art. L 3162 – 1 et suivants Code du travail).

La durée journalière ne peut excéder huit heures.

Aucune période de travail effectif ininterrompu ne peut dépasser 4 h 30 (pause de trente minutes obligatoire).

Condition d'âge

Les saisonnier-e-s peuvent commencer à travailler dès l'âge de 14 ans, mais les conditions de travail sont strictement réglementées.

Pour les jeunes de 14 à 16 ans

La durée du travail est limitée à 35 heures par semaine. Sur autorisation de l'inspection du travail, après avis du médecin du travail, 5 heures en plus peuvent être autorisées à titre dérogatoire et à titre exceptionnel.

Le travail de nuit est, par ailleurs, interdit de 20 h à 6 h, avec possibilité de dérogation pour les établissements particuliers (restauration, spectacles, boulangerie...). Le repos quotidien est de 14 heures consécutives.

Le contrat de travail doit être signé par le représentant légal et sa durée ne peut être supérieure à la moitié de la durée des vacances scolaires.

Pour les jeunes de 16 à 18 ans

La durée est aussi limitée à 35 heures par semaine, le travail de nuit est interdit de 22 h à 6 h (dérogations possibles) et le représentant légal du mineur doit fournir une autorisation écrite à l'employeur.

Le repos quotidien est de 12 heures consécutives. Le repos hebdomadaire est fixé à deux jours consécutifs

Une dérogation est possible sous certaines conditions, lorsque les caractéristiques particulières de l'activité le justifient et pour les jeunes libérés de l'obligation scolaire. Une convention ou un accord collectif étendu peut déroger à cette obligation pour les jeunes de plus de 16 ans. Toutefois, ceux-ci doivent bénéficier de 36 heures consécutives de repos.

Les conditions de travail

Ce sont les règles qui régissent l'embauche et l'exercice du job d'été. Elles obligent les entreprises à prendre en compte l'âge et la force physique des employés dans la définition de leurs missions. Elles permettent aussi aux saisonniers d'avoir les mêmes avantages que les autres salariés, comme l'accès à la cantine ou le droit de bénéficier des jours fériés, mais aussi les mêmes obligations (respect du règlement intérieur, etc.). Enfin, elles garantissent aux saisonniers un repos hebdomadaire de

24 heures –traditionnellement le dimanche- et deux jours et demi de congé par mois travaillé.

Les secteurs réglementés

Certains domaines d'activités sont soumis à des règles spécifiques. Il s'agit des professions dangereuses ou pénibles. Les mineurs ne peuvent pas se voir confier des tâches entraînant un état de fatigue anormal ou des travaux répétitifs dont le rythme peut provoquer une pénibilité particulière. De même, le travail dans les débits de boissons ou la production et la vente d'ouvrages contraire aux bonnes mœurs leur sont aussi interdits.

À savoir :

Deux décrets du 17 avril 2015 apportent des simplifications à la réglementation relative aux jeunes travailleurs, d'au moins 15 ans et de moins de 18 ans, en matière de travaux interdits.

Déclarer les revenus de son job d'été ?

Les rémunérations perçues par les saisonniers - rattachés ou non au foyer fiscal de leurs parents - ne sont imposables que sous certaines conditions. L'exonération est plafonnée à deux fois le Smic brut mensuel au 1^{er} juillet de l'année d'imposition. Seules les sommes excédant ce plafond doivent être déclarées.



Les salariés étrangers

Le droit social français, dans son entier, est applicable à tous les salariés travaillant en France qu'ils soient ressortissants communautaires (Union européenne ou extra-communautaire hors Union européenne), dès lors qu'ils travaillent pour une entreprise qui a un établissement en France.

Les salarié-e-s détaché-e-s par une entreprise établie à l'étranger, pour réaliser une prestation de services en France, ne bénéficient pas de tout le droit du travail français, mais de ses principales dispositions légales et issues des conventions collectives : salaire minimum, temps de travail, hygiène et sécurité... (art. L1262 – 4 du Code du travail).

C'est à l'employeur d'engager les démarches nécessaires pour l'introduction d'un-e travailleur-e saisonnier-e étranger-e en France. Le/la salarié-e étranger-e obtiendra un titre de séjour, mention « travailleur-e saisonnier-e », valable trois ans et renouvelable. Ce document autorise son titulaire à travailler en France six mois par an, à condition de maintenir sa résidence principale hors de France.

Pendant ses séjours en France, le/la travailleur-e saisonnier-e étranger-e bénéficie des mêmes droits que tout-e salarié-e saisonnier-e français-e. Il/elle bénéficie notamment de la protection sociale française, et en cas d'accident du travail, l'employeur doit fournir une feuille d'accident permettant les soins gratuits du/de la salarié-e.

Attention, n'entrent pas dans la catégorie des « salarié-e-s étranger-e-s » tous les citoyens des pays de l'Union Européenne, de la Suisse, de la Norvège et de l'Islande. Les salarié-e-s de ces pays peuvent en effet circuler et travailler librement dans tous les pays de l'UE.

L'emploi des étranger-e-s en situation irrégulière (défaut de titre de séjour et d'autorisation de travail) engage la responsabilité pénale de l'employeur et, le cas échéant, du donneur d'ordre. La CGT agit avec les travailleur-e-s sans-papiers, pour obtenir leur régularisation et obtient des succès significatifs.

Si le/la salarié-e en situation irrégulière saisit la justice, pour faire respecter ses droits, son contrat de travail est annulé, mais seulement pour l'avenir. Le/la travailleur-e bénéficie alors du maintien de certains droits : hygiène, sécurité, obligation pour l'employeur de payer ou de ne pas se faire restituer le salaire ainsi que ses accessoires, droit à une indemnité de rupture au moins égale à un mois de salaire, dommages et intérêts en cas de préjudice spécial (art. L 8252 – 1 du Code du travail).

Les syndicats ont pour mission la défense des intérêts de tous les travailleur-e-s étranger-e-s, comme nationaux.

Les ouvrier-e-s agricoles

Que ce soit dans le cadre d'un job d'été ou au long de l'année, vous êtes 800 000 saisonnier-e-s à travailler dans le secteur agricole.

Travaux pénibles, parfois dangereux, des réglementations particulières en matière de temps de travail, de rémunération, contrat de travail spécifique... vous avez besoin de connaître vos droits et être organisé-e-s. La CGT vous informe et vous défend.

Un guide spécial « Salarié-e de la production agricole » est à votre disposition sur le site : www.cgt.fr et dans les unions locales CGT.

Vous y trouverez les infos dont vous avez besoin sur :

- la convention collective ;
- le salaire et bulletin de paie ;
- tesa (Titre emploi simplifié en agriculture) ;
- votre protection sociale : la Mutualité sociale agricole Santé - Sécurité ;
- le temps de travail ;
- le logement ;
- le chômage ;
- la formation professionnelle ;
- les droits à la formation.

Pour en savoir plus :

Fédération CGT Agro-Alimentaire et Forestière
263 rue de Paris - Case 428 - 93514 Montreuil cedex
01 55 82 76 79 - www.fnaf.cgt.fr

LA CGT...



www.jeunes.cgt.fr



ET SI J'Y ÉTAIS?

Hôtels, cafés, restaurants

Des droits nouveaux pour les salariés, la CGT pour vous en informer

Plus de 200 000 saisonnier-es travaillent dans le secteur des hôtels-café-restaurants et contribuent à agrémenter le quotidien des vacanciers, été comme hiver.

Job d'été pour certain-e-s, véritable métier pour d'autres, souvenirs de jeunesse pour les uns ou encore contrainte économique parfois, le travail saisonnier réunit des profils très différents.

Pour la CGT, première organisation syndicale dans le secteur HCR, un seul fil conducteur face à cette diversité de situations : faire respecter vos droits et en conquérir de nouveaux !

Faire respecter ses droits, c'est d'abord les connaître et c'est tout le sens de ce guide des saisonnier-e-s qui vous est remis par des militant-e-s qui chaque année viennent à votre rencontre. En conquérir de nouveaux, c'est à votre tour vous engager, vous syndiquer...

Sans syndiqué-e, pas de syndicats ; sans syndicat, pas de droits, voilà qui résume notre conception d'un syndicalisme qui ne se pratique pas par délégation, mais avec vous.

Pour la CGT, le mot ensemble a tout son sens car nous sommes la CGT de tous les salarié-e-s !

Salaires, protection sociale, conditions de travail, voici en quelques points les droits spécifiques dont vous disposez dans le secteur des hôtels cafés restaurants.

Définition du travail saisonnier dans la branche des hôtels cafés restaurants

Le/la travailleur-e saisonnier-e est un-e salarié-e employé-e dans les établissements saisonniers ou permanents pour effectuer des tâches appelées à se répéter chaque année à des dates à peu près fixes dans le cadre d'une saison touristique. Autrement dit, le/la travailleur-e saisonnier-e peut être embauché-e :

- dans un établissement saisonnier, c'est-à-dire dont l'ouverture ne dépasse pas neuf mois par an ;
- dans un établissement permanent, mais dont l'activité est plus importante du fait de la saison. Dans ce cas, la durée du contrat saisonnier ne doit pas être supérieure à neuf mois.

Le contrat est d'une durée minimale d'un mois. Le contrat est obligatoirement écrit et doit être signé au plus tard dans les deux jours qui suivent l'embauche.

Clause de reconduction et transformation du CDD en CDI

Votre contrat peut comporter une clause de reconduction (article 14-2 de la convention collective).

Cette clause de reconduction prévoit une priorité d'emploi en faveur du/de la salarié-e lors de la saison suivante. Employeur

et salarié-e doivent confirmer mutuellement leur volonté de reconduire le contrat par lettre recommandée au moins deux mois avant la saison à venir. Sans cette confirmation, la clause de reconduction devient caduque.

Les contrats saisonniers reconduits pendant trois années consécutives et couvrant toute la période d'ouverture de l'établissement pourront être transformés en contrats à durée indéterminée sur la base des périodes effectives de travail.

La prime TVA

Lors de la baisse de la TVA à 5,5 %, une prime TVA avait été négociée en 2009. Au gré des politiques fiscales, la TVA a été portée à 7 %, puis 10 % au 1^{er} janvier 2014.

Les patrons ont, bien sûr, profité de cette occasion pour supprimer cette prime qui pouvait représenter jusqu'à 2 % du salaire brut annuel. Une décision tout à fait inacceptable quand on sait que les patrons du secteur bénéficient de plus d'un milliard d'euros d'aides publiques dans le cadre du pacte de responsabilité et du CICE. La CGT continue à se battre pour obtenir des compensations salariales destinées à compenser la suppression de la prime TVA et la conditionnalité des aides publiques au respect d'un véritable pacte social.

Votre salaire minimum

Grille conventionnelle des salaires au 1^{er} janvier 2015

	Niveau I	Niveau II	Niveau III	Niveau IV	Niveau V
Échelon 1	9,63 €	9,86 €	10,43 €	10,95 €	12,95 €
Échelon 2	9,66 €	10,02 €	10,49 €	11,12 €	15,05 €
Échelon 3	9,72 €	10,40 €	10,79 €		20,63 €

* La CGT n'est pas signataire de cette grille, considérant qu'elle est bien loin de répondre aux attentes des salarié-e-s du secteur.

La valeur du repas est fixée à 3,52 euros

Les jours fériés

Les salarié-e-s bénéficient désormais de dix jours fériés par an (hors 1^{er} mai) dès lors qu'ils ont un an d'ancienneté dans la même entreprise.

Pour les travailleur-e-s saisonnier-e-s, cette durée est ramenée à neuf mois, au prorata de la durée de leur contrat de travail. Sur ces dix jours fériés, six sont des fériés dits « sécurisés, ainsi, ils/elles bénéficient de ces derniers au titre de jours fériés chômés et payés ou compensés en temps ou indemnisés, même si ils coïncident avec la journée de repos.

La mutuelle obligatoire

Depuis 1^{er} janvier 2011, tous les travailleur-e-s saisonnier-e-s bénéficient d'une mutuelle/ frais de santé obligatoire dès lors qu'ils ont un mois d'ancienneté dans l'entreprise.

Les garanties prévues sont de haut niveau pour un tarif attractif et garanti de 16 euros par mois.

En cas de rupture de votre contrat de travail (et sous réserve de bénéficier d'une indemnisation du régime d'assurance-chômage), les garanties de la mutuelle sont maintenues pour une durée maximale égale à la durée de votre dernier contrat de travail dans l'entreprise, appréciée en mois entiers, dans la limite de neuf mois.

En savoir plus : www.hcrsante.fr

Des règles particulières sur le temps de travail



L'avenir ça se prépare, le travail ça se déclare !

Véritable fléau au sein de la branche des hôtels cafés restaurants, le travail dissimulé vous fait perdre le bénéfice de nombreux droits. Protection sociale, formation, retraite,... Toutes vos heures doivent être rémunérées et faire l'objet d'une déclaration auprès de l'Urssaf.

Les repos

- Dans les établissements saisonniers (ouverture n'excédant pas neuf mois) et pour les salariés sous contrat saisonnier des établissements permanents, vous avez le droit à un repos minimum hebdomadaire de un jour. Ce jour de repos peut être suspendu deux fois au plus par mois, mais le nombre de suspensions ne peut excéder trois par saison ;

- deux demies journées de repos hebdomadaire supplémentaires peuvent être différées et reportées dans le mois ;
- la demi-journée travaillée ne peut excéder 5 h consécutives ;
- les jours non pris dans le cadre de la saison donnent lieu à une compensation en temps ou en rémunération en fin de saison.

Heures supplémentaires

- De 35 heures à 39 heures : 10 % de majoration,
- De 40 heures à 43 heures : 20 % de majoration,
- à partir de la 44^e heure : 50 % de majoration.

Pour en savoir plus : site CGT :

www.commerce.cgt.fr rubrique saisonniers

Animation, centres sociaux et sport

Dans la branche du sport, les saisonnier-e-s représentent la majeure partie des emplois. En effet, les entreprises de ce secteur exercent la grosse partie de leur activité lors de la saison estivale, en lien direct avec l'activité touristique, voire l'hiver.

La CGT n'a pas signé la convention du Sport, la jugeant insuffisante en matière de droits pour les salarié-e-s et déroga-taire aux droits du travail par certains aspects.

Le secteur professionnel du Sport est en plein essor, des droits nouveaux sont à conquérir avec la CGT notamment en matière :

- de rémunération ;
- de définition des périodes de saisonnalité ;
- d'horaires de travail (amplitude quotidienne et hebdomadaire) ;
- de reconnaissance des qualifications.

Les animateurs et directeurs de centres de loisirs et de vacances dépendent de la convention collective de l'animation et de celle des centres sociaux et socioculturels. Depuis deux ans, des dispositions législatives permettent aux employeurs de ces secteurs de recourir au contrat d'engagement éducatif (Cee).

Les animateurs, directeurs et formateurs Bafa/Bafd sont ainsi sortis du droit du travail ce qui a pour conséquences principales :

- de maintenir une rémunération très faible : 2,2 fois le Smic horaire pour une journée de travail.
- de soustraire le/la salarié-e aux obligations conventionnelles en terme de temps de travail : horaires, pauses, repos.

La CGT s'oppose au Contrat d'engagement éducatif qui précarise l'emploi.

La CGT revendique que les animateurs, directeurs et formateurs soient reconnus comme des travailleur-e-s à part entière, classifié-e-s à leurs justes valeurs (rémunération et condition d'emploi).

La CGT revendique :

- que soit reconnu le caractère professionnel de ces métiers ;
- la réintégration de ces emplois dans la législation du travail ;
- la fin du régime dérogatoire (abrogation des annexes respectivement 2 et 4 des conventions collectives de l'animation et des centres sociaux et socioculturels).

Pour plus d'information :

USPAOC-CGT

Tél. : 01.42.40.94.02

<http://www.uspaoc-cgt.org>

Salarié-e-s des remontées mécaniques et service des pistes

Vous êtes 22 000 salarié-e-s dont 18 000 saisonniers dans cette profession. La convention collective nationale applicable est celle des téléphériques et engins de remontées mécaniques.

Grâce à la mobilisation et aux actions menées dans la profession par les salarié-e-s eux-mêmes soutenu-e-s par la CGT, la convention collective prévoit des conditions plus favorables pour les salarié-e-s de la profession que pour les autres saisonnier-e-s. Vous bénéficiez d'une clause de reconduction des contrats de travail pour les saisonnier-e-s dans la majorité des entreprises.

Et surtout, suite à l'action nationale menée par la CGT, un accord a été signé par tous les partenaires de la branche professionnelle qui prévoit :

- une évolution possible pour tous les métiers (saisonnier-e-s et aussi permanent-e-s) ;
- les fiches de postes sont établies avec les délégué-e-s, cela permet de préciser les contenus variables (spécialisation, responsabilité, polyvalence, expérience) ;
- la prise en compte de la transférabilité, surtout pour l'expérience professionnelle ;
- pouvoir aussi prendre en compte la pluralité des métiers entre l'hiver et l'été ;
- prendre en compte aussi des métiers qui ne l'étaient pas (aide artificier, conducteur remplaçant, maître chien, animateur de snow-park, Vtt etc.) ;

- évolution des niveaux de rémunération en cas de changement de métier.

Cette nouvelle grille est en application.

Rejoignez la première organisation syndicale de la profession. La CGT défend vos intérêts et est présente dans tous les massifs et sur tout le territoire. La CGT édite un journal mensuel envoyé au domicile des adhérent-e-s pour les informer de ce qui se passe dans la profession avec des comptes-rendus réguliers des négociations. La CGT organise aussi régulièrement des réunions pour informer, former et construire ensemble les revendications.

En savoir plus :

Fédération CGT des Transports
Case 423 - 263 rue de Paris - 93514 Montreuil cedex
Téléphone : 01 55 82 77 26
Télécopie : 01 48 18 82 54
Courriel : transports@cgt.fr
Site internet : <http://www.transports.cgt.fr>

Les droits collectifs

Les droits collectifs sont la meilleure garantie sur lesquels s'appuient les droits individuels.

Le droit d'expression

La liberté d'expression est un droit constitutionnellement reconnu (art. L 1121 – 1 du Code du travail). Les salariés jouissent, dans l'entreprise et en dehors de celle-ci, de leur liberté d'expression. Seules des restrictions justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché peuvent y être apportées.

Au niveau de l'entreprise, cette liberté est définie par le Code du travail, complété par la jurisprudence, qui fut amenée à délimiter l'abus de cette liberté, appréciant à chaque fois les circonstances de fait.

Si la délimitation de la liberté d'expression du salarié a été à maintes reprises posée par la jurisprudence, l'employeur doit mesurer ses propos, afin de ne pas commettre d'abus.

Le droit de grève

La grève est un mouvement concerté et collectif de cessation du travail, pour obtenir la satisfaction de revendications professionnelles. Elle est généralement destinée à contraindre l'employeur à améliorer les conditions de travail, et/ ou augmenter les rémunérations dans une entreprise. Mais les reven-

dications peuvent être plus générales et concerner une branche professionnelle, voire exister au niveau interprofessionnel.

L'exercice du droit de grève est garanti par l'alinéa 7 de la Constitution du 27 octobre 1946. Il est interdit pour les employeurs de sanctionner les salarié-e-s, en raison de l'exercice normal du droit de grève. Sauf en cas de faute lourde, le licenciement pour grève est nul de plein droit (art. L 1132 – 2 et L2511 – 1 du Code du travail).

À savoir

Vous pouvez consulter des fiches spécifiques sur le droit de grève, sur le site de la CGT : <http://www.cgt.fr/Droit-de-greve-.html>

Le droit de se syndiquer

Tout-e salarié-e, quel que soit son sexe, son âge ou sa nationalité, peut librement se syndiquer et exercer une activité syndicale dans l'entreprise où il/elle travaille.

L'appartenance syndicale d'un-e salarié-e, ou le fait que ce/cette salarié-e ne soit pas syndiqué-e, ne doit avoir aucune incidence sur son droit à l'emploi où à la carrière. Aucun-e salarié-e ne peut être sanctionné-e ou licencié-e en raison de ses activités syndicales. Toute mesure contraire à ces principes, prise par l'employeur, est considérée comme abusive (art. L 2141- 8 du Code du travail).

Le/la salarié-e syndiqué-e décide seul de divulguer ou non publiquement son appartenance à un syndicat. L'anonymat des fichiers syndicaux est garanti par la Loi.

Présentation de la CGT

Les valeurs et l'Histoire

La Confédération Générale du Travail (CGT) est née, il y a 120 ans, de la volonté des salariés de s'organiser collectivement et durablement pour défendre leurs intérêts face à l'oppression et à l'exploitation, pour conquérir des droits et les faire valoir, pour imaginer un monde plus juste. Le cœur de notre action syndicale est de proposer des voies, des moyens et actions pour y parvenir.

Bâtie selon deux dimensions, professionnelles et interprofessionnelles, la CGT s'est forgée, au fil de l'histoire, autour d'une conception de solidarité entre les travailleurs d'une entreprise et d'un territoire.

Cela se traduit concrètement par une organisation en fédérations des métiers et en structures interprofessionnelles, les unions locales et départementales, qui regroupent les syndicats des différentes entreprises d'une même zone géographique (départementale, bassin d'emploi, localité).

Chaque syndiqué-e est donc rattaché-e à une fédération, à une union départementale et à une union locale. La force vient du nombre et de l'unité. Le syndicat permet de rassembler, d'agir, d'être plus fort dans les négociations pour gagner sur les revendications et obtenir des droits nouveaux, comme dans les actions revendicatives.

L'Histoire du monde du travail, du syndicalisme et de la CGT en particulier

Les grands dates du mouvement social démontrent que les conquêtes sociales ont été gagnées avec un nombre très important de syndiqués. Aujourd'hui, dans les luttes, les résultats obtenus sont souvent en rapport avec le nombre d'adhérents et l'influence de la CGT et en relation, avec notre démarche revendicative, démocratique et unitaire.

Le taux de syndicalisation en France est faible et la division syndicale est un handicap. La CGT met au cœur de sa démarche le rassemblement des salariés et des organisations syndicales.

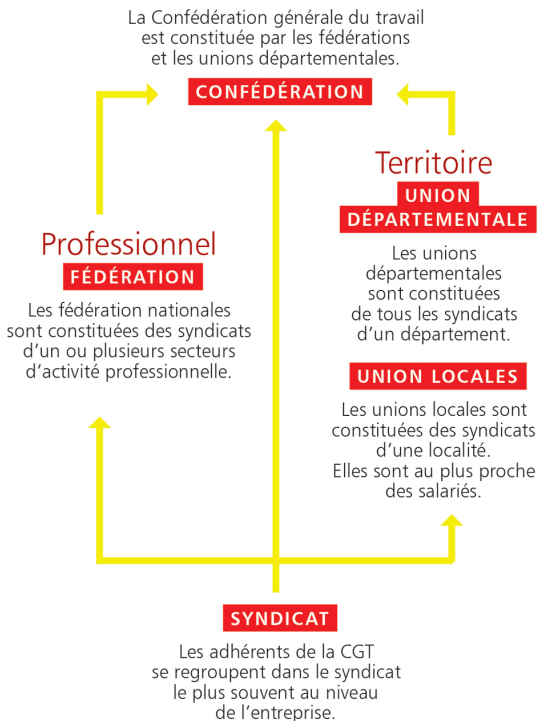
Agir tous ensemble dans l'unité, pour ses revendications individuelles, pour une nouvelle démocratie sociale, pour des accords majoritaires : permettre à chaque salarié de se défendre, d'être consulté et de décider, faire du syndicat un espace de libertés, d'expressions, d'actions : tout cela nécessite de se syndiquer, tout cela fait la force du syndicat, pour gagner de nouvelles conquêtes sociales.

Le rôle et la place du syndiqué dans la CGT

La CGT se construit au travers et par la participation des syndiqués. Ils sont auteurs, acteurs et décideurs dans notre Organisation. Leurs diversités, leurs différences, conjuguées au respect, à la tolérance, à l'écoute et à la démocratie font toute la richesse et le dynamisme de la CGT.

Vous prendrez la place que vous aurez envie de prendre, avec le degré d'investissement qui sera le vôtre. Tous les salariés, privés d'emplois et retraités ont toute leur place dans la CGT.

ORGANISATION DE BASE DE LA CGT



Pourquoi se syndiquer ?

Pour beaucoup de salariés, travailler est devenu stressant. Ce n'est pas acceptable : les injustices et les inégalités se multiplient sur les lieux de travail comme dans la société. Le syndicat permet à chacun et à chacune d'exprimer ses aspirations et de les faire aboutir par la force du « Tous ensemble ». Il permet de mieux connaître ses droits et d'en conquérir de nouveaux.

Unis, nous sommes plus forts !

Vous voulez une CGT plus présente, plus à l'écoute, plus efficace ? Pour cela, la CGT a besoin de vous, de votre opinion, de vos suggestions, de vos revendications.

Prenez toute votre place dans le syndicat.

La cotisation syndicale

À quoi sert-elle ?

La cotisation syndicale, versée régulièrement par le syndiqué, matérialise son appartenance à la CGT. Elle garantit l'indépendance du syndicat, vis-à-vis des instances gouvernementales, patronales et des partis politiques.

En finance, également, l'activité de notre organisation syndicale.

Ces fonds collectés sont utilisés pour informer les salariés, organiser des formations, payer les déplacements, le personnel

permanent et technique, financer la solidarité, faire face aux nombreuses activités, représentations et négociations.

La cotisation permet aussi de participer financièrement à l'activité de la Confédération européenne des syndicats (CES) et de la Confédération syndicale internationale (CSI).

Combien ça coûte ?

Adhérer coûte 1 % du salaire net.

L'adhésion à une organisation syndicale donne droit à 66 % de réduction fiscale du montant annuel de la cotisation. Tout syndiqué, imposable ou pas, pourra bénéficier de ce crédit d'impôts.

Par exemple, pour une cotisation annuelle de 135 euros, vous aurez droit à une réduction ou un crédit d'impôt d'un montant de 89,10 €.

Sachez que les employeurs sont fortement syndiqués et ce sont les entreprises, donc notre travail, qui paient leurs cotisations syndicales.

Comment ça marche ?

C'est très simple, une fois votre bulletin d'adhésion rempli et renvoyé à la CGT, une demande de prélèvement automatique va vous être envoyée : vous la signez et vous la retournez. Tous les deux mois, un prélèvement automatique va s'opérer et un reçu annuel vous sera envoyé pour votre déclaration d'impôts.

Nos unions départementales

UNION DEPARTEMENTALE CGT - AIN

Maison des syndicats - 3 impasse Alfred Chanut - BP 92

01003 BOURG EN BRESSE CEDEX

Tél. : 04 74 22 16 48 - Fax : 04 74 22 11 60 - Courriel : ud1@cgt.fr

UNION DEPARTEMENTALE CGT - AISNE

15 rue Anatole France - 02100 SAINT QUENTIN

Tél. : 03 23 62 31 17 - Fax : 03 23 62 83 48 - Courriel : ud2@cgt.fr

UNION DEPARTEMENTALE CGT - ALLIER

Bourse du Travail - 18 avenue Jules-Ferry - 03100 MONTLUCON

Tél. : 04 70 28 07 78 - Fax : 04 70 28 96 60 - Courriel : ud3@cgt.fr

UNION DEPARTEMENTALE CGT - ALPES HAUTE PROVENCE

42 boulevard Victor Hugo - 04000 DIGNE

Tél. : 04 92 36 62 00 - Fax : 04 92 36 62 09 -

Courriel : union.cgt.AHP@wanadoo.fr

UNION DEPARTEMENTALE CGT - HAUTES ALPES

Bourse du Travail - 3 rue David-Martin - 05000 GAP

Tél. : 04 92 51 40 06 - Fax : 04 92 52 19 09 - Courriel : ud5@cgt.fr

UNION DEPARTEMENTALE CGT - ALPES MARITIMES

Bourse du Travail - 4 Place St François - 06300 NICE

Tél. : 04 92 47 71 10 - Fax : 04 93 13 84 04 - Courriel : ud6@cgt.fr

UNION DEPARTEMENTALE CGT - ARDECHE

25 avenue de la Gare - BP 428 - 07004 PRIVAS CEDEX

Tél. : 04 75 66 76 66 - Fax : 04 75 64 54 84 - Courriel : ud7@cgt.fr

UNION DEPARTEMENTALE CGT - ARDENNES

Bourse du Travail - 21, rue Jean-Baptiste Clément

08100 CHARLEVILLE MEZIERES

Tél. : 03 24 33 27 87 ou 03 24 33 17 46 - Fax : 03 24 59 42 66
Courriel : 08ardennes.cgt@wanadoo.fr

UNION DEPARTEMENTALE CGT - ARIEGE

Bourse du Travail - 17, place Albert-Tournier - 09100 PAMIER
Tél. : 05 34 01 35 45- Fax : 05 34 01 35 46
Courriel : udcgt.09@wanadoo.fr

UNION DEPARTEMENTALE CGT - AUBE

2A BD du 1^{er} RAM - 10000 TROYES
Tél. : 03 25 73 05 31 ou 03 25 73 38 47 - Fax : 03 25 73 84 27
Courriel : ud10@cgt.fr

UNION DEPARTEMENTALE CGT - AUDE

Bourse du Travail - 15, rue Voltaire - 11000 CARCASSONNE
Tél. : 04 68 11 20 80 - Fax : 04 68 11 20 89
Courriel : ud.cgt.aude@wanadoo.fr

UNION DEPARTEMENTALE CGT - AVEYRON

50, rue Raynal - BP 826 - 12008 RODEZ
Tél. : 05 65 68 22 30 - Fax : 05 65 68 75 33
Courriel : ud.cgt.aveyron@wanadoo.fr

UNION DEPARTEMENTALE CGT - BOUCHES DU RHONE

23, boulevard Charles-Nedelec - 13003 MARSEILLE
Tél. : 04 91 64 70 88 - Fax : 04 91 95 78 24
Courriel : ud-cgt-13@wanadoo.fr

UNION DEPARTEMENTALE CGT - CALVADOS

Maison des Syndicats - 29, avenue Charlotte-Corday - 14300 CAEN
Tél. : 02 31 83 68 25 - Fax : 02 31 34 87 32 - Courriel : cgt.14@wanadoo.fr

UNION DEPARTEMENTALE CGT - CANTAL

7 Place de la Paix - 1^{er} étage - Bâtiment de l'Horloge - 15000 AURILLAC
Tél. : 04 71 48 27 89 - Fax : 04 91 64 84 42 - Courriel : ud15@cgt.fr

UNION DEPARTEMENTALE CGT - CHARENTE

Domaine de la Combe - Lot 7 – Route des Mesniers - 16710 SAINT YRIEX

Tél. : 05 45 38 11 48 - Fax : 05 45 38 25 32 - Courriel : ud-cgt16@orange.fr

UNION DEPARTEMENTALE CGT - CHARENTE MARITIME

6, rue Albert-Premier - 17025 LA ROCHELLE CEDEX 1

Tél. : 05 46 41 63 33 - Fax : 05 46 41 94 12 - Courriel : ud-cgt.17@wanadoo.fr

UNION DEPARTEMENTALE CGT - CHER

Bourse du Travail - 8, place Malus - 18000 BOURGES

Tél. : 02 48 21 24 79 - Fax : 02 48 21 24 89

Courriel : cgt.ud.cher@wanadoo.fr

UNION DEPARTEMENTALE CGT - CORREZE

Maison des Associations - 2, rue de la Bride - 19000 TULLE

Tél. : 05 55 20 03 28 - Fax : 05 55 26 02 77 - Courriel : ud19@cgt.fr

UNION DEPARTEMENTALE CGT - CORSE DU SUD

Les Salines - BP 572 - 20186 AJACCIO CEDEX 2

Tél. : 04 95 10 50 70 - Fax : 04 95 20 65 64 - Courriel : ud20a@cgt.fr

UNION DEPARTEMENTALE CGT - HAUTE CORSE

Rue San Angelo - 20200 BASTIA

Tél. : 04 95 31 71 98 - Fax : 04 95 32 53 09 - Courriel : ud20b@cgt.fr

UNION DEPARTEMENTALE CGT - COTE D'OR

Bourse du Travail - 17, rue du Transvaal - 21000 DIJON

Tél. : 03 80 67 62 40 - Fax : 03 80 38 01 55 - Courriel : ud.cgt21@wanadoo.fr

UNION DEPARTEMENTALE CGT - COTE D'ARMOR

Bourse du Travail - 17, rue Vicairie - 22015 SAINT BRIEUC CEDEX 1

Tél. : 02 96 68 40 60 - Fax : 02 96 68 40 65 - Courriel : accueil@udcgt22.fr

UNION DEPARTEMENTALE CGT - CREUSE

Maison des Syndicats - Rue de Braconne - 23000 GUERET

Tél. : 05 55 52 06 46 - Fax : 05 55 52 65 76 - Courriel : udcgt23@wanadoo.fr

UNION DEPARTEMENTALE CGT - DORDOGNE

26, rue Bodin - 24029 PERIGUEUX CEDEX

Tél. : 05 53 35 53 80 - Fax : 05 53 35 53 89 - Courriel : udcgt.24@wanadoo.fr

UNION DEPARTEMENTALE CGT - DOUBS

Maison du Peuple - 115, rue Battant - 25000 BESANCON

Tél. : 03 81 81 13 14 - Fax : 03 81 81 61 64

Courriel : sg.cgtdoubs@gmail.com

UNION DEPARTEMENTALE CGT - DROME

17, rue Georges Bizet - 26000 VALENCE

Tél. : 04.75.56.68.68 - Fax : 04.75.42 07 87

Courriel : udcgt26@cgtdrome.org

UNION DEPARTEMENTALE CGT - EURE

Bourse du Travail - 12, rue de l'Ardèche - BP 533 - 27005 EVREUX CEDEX

Tél. : 02 32 33 13 54 - Fax : 02 32 31 14 21

Courriel : udcgt.eure@wanadoo.fr

UNION DEPARTEMENTALE CGT - EURE ET LOIR

1, rue Saint-Martin au Val - BP 367 - 28007 CHARTRES CEDEX

Tél. : 02 37 28 39 98 - Fax : 02 37 34 10 01 - Courriel : ud28@cgt.fr

UNION DEPARTEMENTALE CGT - FINISTERE

Maison du Peuple - 2, place Edouard- Mazé - 29283 BREST CEDEX

Tél. : 02 98 44 37 55 - Fax : 02 98 44 49 65 - Courriel : ud29@cgt.fr

UNION DEPARTEMENTALE CGT - GARD

1 300, avenue Georges Dayan - 30900 NIMES

Tél. : 04 66 28 72 87 - Fax : 04 66 28 72 88 - Courriel : ud30@cgt.fr

UNION DEPARTEMENTALE CGT - HAUTE GARONNE

Bourse du Travail - 19, place Saint-Sernin - CS47094

31070 TOULOUSE CEDEX 7

Tél. : 05 61 21 53 75 - Fax : 05 61 22 73 88 - Courriel : ud31@cgt.fr

UNION DEPARTEMENTALE CGT - GERS

Bourse du Travail - 28, rue Gambetta - BP 20138 - 32003 AUCH CEDEX

Tél. : 05 62 05 08 38 - Fax : 05 62 05 94 65 - Courriel : ud32@cgt.fr

UNION DEPARTEMENTALE CGT - GIRONDE

Bourse du Travail - 44 cours Aristide Briand - CS 21685

33075 BORDEAUX CEDEX

Tél. : 05 57 22 71 40 - Fax : 05 56 02 38 19

Courriel : ud@cgt-gironde.org

UNION DEPARTEMENTALE CGT - HERAULT

Maison des Syndicats - 474 allée Henri II de Montmorency

34000 MONTPELLIER

Tél. : 04 67 15 91 67 - Fax : 04 67 15 63 92 - Courriel : ud34@cgt.fr

UNION DEPARTEMENTALE CGT - ILLE ET VILAINE

31 bd du Portugal - CS 90837 - 35208 RENNES CEDEX 2

Tél. : 02 99 79 44 47 - Fax : 02 99 79 22 59 - Courriel : ud35@cgt.fr

UNION DEPARTEMENTALE CGT - INDRE

Bourse du Travail - 86, rue d'Aquitaine - 36000 CHATEAUROUX

Tél. : 02 54 34 09 84 - Fax : 02 54 34 16 44 - Courriel : ud36@cgt.fr

UNION DEPARTEMENTALE CGT - INDRE ET LOIRE

Maison des Syndicats - BP 60425

37174 CHAMBRAY LES TOURS CEDEX

Tél. : 02 47 38 53 81 - Fax : 02 47 38 89 39 - Courriel : ud37@cgt.fr

UNION DEPARTEMENTALE CGT - ISERE

Bourse du Travail - 32, avenue de l'Europe - 38030 GRENOBLE CEDEX 02

Tél. : 04 76 09 65 54 - Fax : 04 76 33 13 99

Courriel : Ud-cgt.isere@wanadoo.fr

UNION DEPARTEMENTALE CGT - JURA

Maison des Syndicats - 76, rue Saint-Désiré - 39000 LONS LE SAUNIER

Tél. : 03 84 24 43 65 - Fax : 03 84 24 01 39 - Courriel : ud39@cgt.fr

UNION DEPARTEMENTALE CGT - LANDES

Maison des syndicats - 97, place de la Caserne Bosquet - BP 114
40002 MONT DE MARSAN CEDEX

Tél. : 05 58 06 50 70 - Fax : 05 58 06 50 71 - Courriel : ud40@cgt.fr

UNION DEPARTEMENTALE CGT - LOIR ET CHER

35-37, Avenue de l'Europe - BP 21004 - 41010 BLOIS CEDEX

Tél. : 02 54 45 48 08 - Fax : 02 54 45 41 02 - Courriel : udcgt41@orange.fr

UNION DEPARTEMENTALE CGT - LOIRE

Bourse du Travail - Cours Victor-Hugo - Salle 100
42028 SAINT-ETIENNE CEDEX

Tél. : 04 77 49 24 92 - Fax : 04 77 49 24 99 - Courriel : ud42@cgt.fr

UNION DEPARTEMENTALE CGT - HAUTE LOIRE

Maison des Syndicats - Rue des Bains - BP 177
43005 LE PUY EN VELAY

Tél. : 04 71 05 5121 - Fax : 04 71 05 71 38 - Courriel : ud43@cgt.fr

UNION DEPARTEMENTALE CGT - LOIRE ATLANTIQUE

Bourse du Travail - 1, place de l'État - Case postale n°1
44276 NANTES CEDEX 2

Tél. : 02 28 08 29 80 - Fax : 02 40 47 74 40 - Courriel : ud44@cgt.fr

UNION DEPARTEMENTALE CGT - LOIRET

10, rue Théophile-Naudy - 45006 ORLEANS CEDEX 1

Tél. : 02 38 62 52 22 - Fax : 02 38 53 84 97

Courriel : udcgtloiret@wanadoo.fr

UNION DEPARTEMENTALE CGT - LOT

Bourse du Travail - 34 Place Claude Rousseau - BP 193
46004 CAHORS CEDEX

Tél. : 05 65 35 08 56 - Fax : 05 65 35 90.57 - Courriel : ud46@cgt.fr

UNION DEPARTEMENTALE CGT - LOT ET GARONNE

9-11, rue des Frères Magen - 47000 AGEN

Tél. : 05 53 47 10 05 - Fax : 05 53 47 45 75 - Courriel : cgt.ud47@wanadoo.fr

UNION DEPARTEMENTALE CGT - LOZERE

Espace Jean Jaurès - 10, rue Charles Morel - 48000 MENDE

Tél. : 04 66 65 06 21 - Fax : 04 66 49 35 69 - Courriel : ud48@cgt.fr

UNION DEPARTEMENTALE CGT - MAINE ET LOIRE

Bourse du Travail - 14, place Louis-Imbach - 49100 ANGERS

Tél. : 02 41 25 36 15 - Fax : 02 41 25 36 12 - Courriel : ud49@cgt.fr

UNION DEPARTEMENTALE CGT - MANCHE

22 ter, rue de la Bucaille - BP 730

50107 CHERBOURG-OCTEVILLE CEDEX

Tél. : 02 33 20 41 89 - Fax : 02 33 20 12 30

Courriel : U.D.CGT.50@wanadoo.fr

UNION DEPARTEMENTALE CGT - MARNE

Bourse du Travail - 15, bd de la Paix - BP 1215 - 51058 REIMS CEDEX

Tél. : 03 26 88 23 04 - Fax : 03 26 88 02 60 - Courriel : ud51@cgt.fr

UNION DEPARTEMENTALE CGT - HAUTE MARNE

8, rue Decrès - BP 95 - 52003 CHAUMONT CEDEX

Tél. : 03 25 32 56 40 - Fax : 03 25 03 46 83 - Courriel : ud52@cgt.fr

UNION DEPARTEMENTALE CGT - MAYENNE

17, rue Saint-Mathurin - BP 1017 - 53010 LAVAL CEDEX

Tél. : 02 43 53 20 73 ou 02 43 53 21 96 - Fax : 02 43 56 94 72

Courriel : cgt-mayenne@wanadoo.fr

UNION DEPARTEMENTALE CGT - MEURTHE ET MOSELLE

Maison du Peuple - 2, rue Drouin - 54000 NANCY

Tél. : 03 83 32 37 58 - Fax : 03 83 30 11 51 - Courriel : secretariat@cgt-ud54.fr

UNION DEPARTEMENTALE CGT - MEUSE

Bourse du Travail - Place de la Couronne - BP 12

55001 BAR LE DUC CEDEX

Tél. : 03 29 45 05 23 - Fax : 03 29 79 68 00 - Courriel : ud55@cgt.fr

UNION DEPARTEMENTALE CGT - MORBIHAN

Maison des Syndicats - 82, boulevard Cosmao-Dumanoir - 56100 LORIENT

Tél. : 02 97 37 67 87 - Fax : 02 97 37 05 20 - Courriel : ud56cgt@wanadoo.fr

UNION DEPARTEMENTALE CGT - MOSELLE

10, rue de Méric - BP 42026 - 57054 METZ cedex 2

Tél. : 03 87 75 19 53 - Fax : 03 87 18 87 72 - Courriel : ud57@cgt.fr

UNION DEPARTEMENTALE CGT - NIEVRE

Bourse du Travail - 2, bd Pierre de Coubertin - BP 726

58007 NEVERS CEDEX

Tél. : 03 86 71 90 90 ou 06 86 60 79 23 - Fax : 03 86 23 98

Courriel : udcgtnievre@wanadoo.fr

UNION DEPARTEMENTALE CGT - NORD

Bourse du Travail - Bd de l'usine - CS 20111 - 59030 LILLE CEDEX

Tél. : 03 20 62 11 62 - Fax : 03 20 62 11 60 - Courriel : cgtmord@wanadoo.fr

UNION DEPARTEMENTALE CGT - OISE

Rue Fernand Pelloutier - BP 70355 - 60312 CREIL CEDEX 2

Tél. : 03 44 55 01 57 ou 03 44 55 52 46 - Fax : 03 44 55 00 20

Courriel : henin@cgtoise.com

UNION DEPARTEMENTALE CGT - ORNE

Maison des Syndicats - 24, Place du Bas-Montsort - 61000 ALENCON

Tél. : 02 33 26 00 21 - Fax : 02 33 26 29 54 - Courriel : udcgt.61@wanadoo.fr

UNION DEPARTEMENTALE CGT - PAS DE CALAIS

Maison du Peuple - 63, rue R. Lanoy - BP 176 - 62303 LENS CEDEX

Tél. : 03 21 79 64 50 - Fax : 03 21 70 68 71 - Courriel : ud62@cgt.fr

UNION DEPARTEMENTALE CGT - PUY DE DOME

Bourse du Travail - Place de la Liberté - 63000 CLERMONT FERRAND

Tél. : 04 73 31 8787 - Fax : 04 73 31 87 82 - Courriel : ud@cgt63.fr

UNION DEPARTEMENTALE CGT - PYRENEES ATLANTIQUES

27, rue Carrérot - 64000 PAU

Tél. : 05 59 27 13 21 - Fax : 05 59 27 61 72 - Courriel : ud64@cgt.fr

UNION DEPARTEMENTALE CGT - HAUTES PYRENEES

Bourse du Travail - Place des Droits de l'Homme - 65000 TARBES

Tél. : 05 62 37 01 37 - Fax : 05 62 36 07 73 - Courriel : ud65@cgt.fr

UNION DEPARTEMENTALE CGT - PYRENEES ORIENTALES

Bourse du Travail - Place Rigaud - 66026 PERPIGNAN CEDEX

Tél. : 04 68 34 33 71 - Fax : 04 68 34 84 49 - Courriel : udcgt66@wanadoo.fr

UNION DEPARTEMENTALE CGT - BAS RHIN

10, rue Leicester - 67000 STRASBOURG

Tél. : 03 88 36 18 85 - Fax : 03 88 36 36 57 - Courriel : ud67@cgt.fr

UNION DEPARTEMENTALE CGT - HAUT RHIN

4, rue du Pommier - 68200 MULHOUSE

Tél. : 03 89 59 66 20 - Fax : 03 89 59 66 34 - Courriel : ud68@cgt.fr

UNION DEPARTEMENTALE CGT - RHONE

215, Cours Lafayette - 69006 LYON

Tél. : 04 72 75 53 53 - Fax : 04 72 75 53 59 - Courriel : ud69@cgt.fr

UNION DEPARTEMENTALE CGT - HAUTE SAONE

5 Cours François-Villon - BP31 - 70000 VESOUL CEDEX

Tél. : 03 84 78 69 90 Fax : 03 84 78 69 91 - Courriel : ud-cgt70@wanadoo.fr

UNION DEPARTEMENTALE CGT - SAONE ET LOIRE

5, rue Guynemer - 71200 LE CREUSOT

Tél. : 03 85 57 35 15 - Fax : 03 85 58 61 44 - Courriel : ud71@cgt.fr

UNION DEPARTEMENTALE CGT - SARTHE

Maison des Syndicats - 4, rue d'Arcole - 72105 LE MANS CEDEX
Tél. : 02 43 14 19 19 - Fax : 02 43 14 19 00 - Courriel : ud72@cgt.fr

UNION DEPARTEMENTALE CGT - SAVOIE

77, rue Ambroise-Croizat - BP 307 - 73003 CHAMBERY CEDEX
Tél. : 04 79 62 27 26 - Fax : 04 79 96 35 18 - Courriel : ud73@cgt.fr

UNION DEPARTEMENTALE CGT - HAUTE SAVOIE

29, rue de la Crête - BP 55 - 74963 CRAN GEVRIER CEDEX
Tél. : 04 50 67 91 64 - Fax : 04 50 67 09 45 -
Courriel : cgt.haute-savoie@wanadoo.fr

UNION DEPARTEMENTALE CGT PARIS

Bourse du Travail - 85 rue Charlot - 75140 PARIS CEDEX 03
Tél. : 01.44.78.53.31 - Fax : 01 48 87 89 97 - Courriel : accueil@cgtparis.fr

UNION DEPARTEMENTALE CGT – SEINE MARITIME

26, avenue Jean-Rondeaux - 76108 ROUEN CEDEX
Tél. : 02 35 58 88 60 - Fax : 02 35 58 88 69 - Courriel : ud76@cgt.fr

UNION DEPARTEMENTALE DE SEINE ET MARNE

Bourse du Travail - 15 rue Pagol - 77000 MELUN
Tél. : 01 64 14 26 77 - Fax : 01 64 14 26 81 - Courriel : udcgt77@wanadoo.fr

UNION DEPARTEMENTALE DES YVELINES

24, rue Jean-Jaurès - 78190 TRAPPES
Tél. : 01 30 62 81 27 - Fax : 01 30 66 13 91 - Courriel : ud78@cgt.fr

UNION DEPARTEMENTALE CGT - DEUX SEVRES

Bourse du Travail - 8 rue Joseph-Cugnot - 79000 NIORT
Tél. : 05 49 09 03 04 - Fax : 05 49 06 99 30
Courriel : UD.CGT.deux-sevres@wanadoo.fr

UNION DEPARTEMENTALE CGT - SOMME

24-rue Frédéric-Petit - 80000 AMIENS

Tél. : 03 22 71 28 70 - Fax : 03 22 71 28 73 - Courriel : cgtssomme@wanadoo.fr

UNION DEPARTEMENTALE CGT - TARN

Bourse du Travail - 9, place Fernand-Pelloutier - 81000 ALBI

Tél. : 05 63 54 03 70 - Fax : 05 63 49 73 22 - Courriel : ud81@cgt.fr

UNION DEPARTEMENTALE CGT - TARN ET GARONNE

Maison du Peuple - 18, rue Michelet - 82000 MONTAUBAN

Tél. : 05 63 63 07 41 - Fax : 05 63 20 11 34 - Courriel : cgt-82@wanadoo.fr

UNION DEPARTEMENTALE CGT - VAR

Bourse du Travail - 13 avenue de l'Amiral Collet - 83000 TOULON

Tél. : 04 94 18 94 50 - Fax : 04 94 18 94 51 - Courriel : ud83@cgt.fr

UNION DEPARTEMENTALE CGT - VAUCLUSE

Bourse du Travail - 1, rue Ledru-Rollin - 84071 AVIGNON CEDEX

Tél. : 04 90 80 67 27 - Fax : 04 90 85 52 80 - Courriel : ud84@cgt.fr

UNION DEPARTEMENTALE CGT - VENDEE

Bourse du Travail - 16, boulevard Louis-Blanc - BP 227

85006 LA ROCHE SUR YON CEDEX

Tél. : 02 51 62 66 22 - Fax : 02 51 46 16 52 - Courriel : ud85@cgt.fr

UNION DEPARTEMENTALE CGT - VIENNE

Bourse du Travail - 21 bis, rue Arsène-Orillard - 86035 POITIERS CEDEX

Tél. : 05 49 60 34 70 - Fax : 05 49 60 17 38 - Courriel : ud86.cgt@orange.fr

UNION DEPARTEMENTALE CGT - HAUTE VIENNE

Maison du Peuple - 24, rue Charles-Michels - 87000 LIMOGES

Tél. : 05 55 34 37 39 - Fax : 05 55 32 78 85 - Courriel : ud87@cgt.fr

UNION DEPARTEMENTALE CGT - VOSGES

4, rue Aristide-Briand - BP 397 - 88010 EPINAL CEDEX

Tél. : 03 29 82 58 81 - Fax : 03 29 82 63 12 -

Courriel : udcgt.vosges@wanadoo.fr

UNION DEPARTEMENTALE CGT - YONNE

Bourse du Travail - 7, rue Max-Quentin - 89000 AUXERRE

Tél. : 03 86 51 73 77 - Fax : 03 86 52 90 47 - Courriel : ud89@cgt.fr

UNION DEPARTEMENTALE CGT - TERRITOIRE DE BELFORT

Maison du Peuple - 90020 BELFORT CEDEX

Tél. : 03 84 21 03 07 - Fax : 03 84 26 76 03 - Courriel : ud90@cgt.fr

UNION DEPARTEMENTALE CGT ESSONNE

12, place des Terrasses Agora - 91034 EVRY CEDEX

Tél. : 01 60 78 28 41 - Fax : 01 60 78 55 43 - Courriel : ud91@cgt.fr

UNION DEPARTEMENTALE CGT HAUTS DE SEINE

Immeuble La Rotonde - 32-34, avenue des Champs Pierreux
92000 NANTERRE

Tél. : 01 41 20 91 00 - Fax : 01 46 95 17 97

Courriel : cgt.ud92@wanadoo.fr

UNION DEPARTEMENTALE CGT DE SEINE ST DENIS

1, place de la Libération - 93016 BOBIGNY CEDEX

Tél. : 01 48 96 36 32 - 01 48 96 36 37 - Fax : 01 48 30 98 69

Courriel : h.ossant@cgt93.fr

UNION DEPARTEMENTALE CGT DU VAL DE MARNE

Maison des Syndicats - 11 -13, rue des Archives - 94010 CRETEIL CEDEX

Tél. : 01 41 94 94 00 - Fax : 01 41 94 94 33 - Courriel : sec.gen@cgt94.fr

UNION DEPARTEMENTALE CGT DU VAL D'OISE

26, rue Francis-Combe - BP 96 - 95014 CERGY CEDEX

Tél. : 01 30 32 60 22 - Fax : 01 30 38 52 42 - Courriel : ud@cgt95.fr

Nos fédérations

FEDERATION CGT - AGRO-ALIMENTAIRE

263, rue de Paris - Case 428 - 93514 MONTREUIL CEDEX

Tél. : 01 55 82 84 45 - Fax : 01 48 51 57 49 - Courriel : fnaf@fnaf.cgt.fr

FEDERATION CGT – SPECTACLE, AUDIOVISUEL ET ACTION CULTURELLE

14-16, rue des Lilas - 75019 PARIS

Tél. : 01 48 03 87 60 - Fax : 01 42 40 90 20 et 01 42 40 20 30

Courriel : cgtspectacle@fnsac-cgt.com

FEDERATION CGT – PERSONNELS DES BANQUES et ASSURANCE

263, rue de Paris - Case 537 - 93515 MONTREUIL CEDEX

Tél. : 01 55 82 77 82 - Fax : 01 49 88 16 36 - Courriel : fspba@cgt.fr

FEDERATION CGT – CHEMINOTS

263, rue de Paris - Case 546 - 93515 MONTREUIL CEDEX

Tél. : 01 55 82 84 40 - Fax : 01 48 57 95 65 et 01 48 57 96 02

Courriel : coord@cheminotcgt.fr

FEDERATION CGT - CHIMIE

263, rue de Paris - Case 429 - 93514 MONTREUIL CEDEX

Tél. : 01 55 82 68 88 - Fax : 01 48 18 80 35 - Courriel : fnic@cgt.fr

FEDERATION CGT – COMMERCE -DISTRIBUTION - SERVICES

263, rue de Paris - Case 425 - 93514 MONTREUIL CEDEX

Tél. : 01 55 82 76 79 - Fax : 01 48 18 83 19 - Courriel : commerce@cgt.fr

FEDERATION CGT – CONSTRUCTION BOIS ET AMEUBLEMENT

263, rue de Paris - Case 413 - 93514 MONTREUIL CEDEX

Tél. : 01 55 82 85 02 - Fax : 01 48 59 10 37 - Courriel : construction@cgt.fr

FEDERATION CGT – EQUIPEMENT ET ENVIRONNEMENT

Case 543 - 93515 MONTREUIL CEDEX

Tél. : 01 55 82 88 75 -Fax : 01 48 51 62 50 - Courriel : fd.equipement@cgt.fr

FEDERATION CGT –POSTES – TELECOM. (FAPT)

263, rue de Paris - Case 545 - 93515 MONTREUIL CEDEX

Tél. : 01 48 18 54 00 - Fax : 01 48 59 25 22 - Courriel : fapt@cgt.fr

**FERC - FEDERATION CGT - EDUCATION,
RECHERCHE ET CULTURE**

Case 544 - 93515 MONTREUIL CEDEX

Tél. : 01 55 82 76 12 - Fax : 01 49 88 07 43 - Courriel : ferc@cgt.fr

FEDERATION CGT – FILPAC

Case 426 - 93514 MONTREUIL CEDEX

Tél. : 01 55 82 85 74 - Fax : 01 48 51 99 07 - Courriel : filpac@cgt.fr

FEDERATION CGT - FINANCES

Case 540 - 93515 MONTREUIL CEDEX

Tél. : 01 55 82 76 66 - Fax : 01 48 18 82 52 - Courriel : finances@cgt.fr

FEDERATION CGT - METALLURGIE

Case 433 - 93515 MONTREUIL CEDEX

Tél. : 01 55 82 86 10 - Fax : 01 48 59 80 66 - Courriel : ftm@cgt.fr

FEDERATION CGT - MINES-ENERGIE

263, rue de Paris - Case 535 - 93515 MONTREUIL CEDEX

Tél. : 01 55 82 78 00 - Fax : 01 56 93 27 49 - Courriel : fnme@cgt.fr

FEDERATION CGT - OFFICIERS DE LA MARINE MARCHANDE

Cercle Franklin - 119, Cours de la République - 76000 LE HAVRE

Tél. : 02 35 25 04 81 - Fax : 02 35 24 23 77

Courriel : fedeffinarmarugict.cgt@orange.fr

FEDERATION CGT - ORGANISMES SOCIAUX

263, rue de Paris - Case 536 - 93515 MONTREUIL CEDEX

Tél. : 01 55 82 87 04 - Fax : 01 48 59 24 75 - Courriel : fede@orgasociaux.cgt.fr

FEDERATION CGT - POLICE

263, rue de Paris - Case 550 - 93514 MONTREUIL CEDEX

Tél. : 01 55 82 87 36 - Fax : 01 48 51 14 43 - Courriel : cgtpolice@wanadoo.fr

FEDERATION CGT - PORTS ET DOCKS

263, rue de Paris - Case 424 - 93514 MONTREUIL CEDEX

Tél. : 01 55 82 89 30 - Fax : 01 48 18 82 94

Courriel : portsetdocks-cgt@wanadoo.fr

FEDERATION CGT – SANTE ET ACTION SOCIALE

263, rue de Paris - Case 538 - 93514 MONTREUIL CEDEX

Tél. : 01 55 82 87 49 - Fax : 01 48 18 29 80 - Courriel : santeas@cgt.fr

FEDERATION CGT - SERVICES PUBLICS

263, rue de Paris - Case 547 - 93515 MONTREUIL CEDEX

Tél. : 01 55 82 88 20 - Fax : 01 48 51 98 20 - Courriel : fdsp@cgt.fr

FEDERATION CGT - SOCIETES D'ETUDE - CONSEIL - PREVENTION

263, rue de Paris - Case 421 - 93514 MONTREUIL CEDEX

Tél. : 01 55 82 89 41 - Fax : 01 48 18 84 86 - Courriel : fsetud@cgt.fr

FEDERATION CGT - SYNDICATS MARITIMES

263, rue de Paris - Case 420 - 93515 MONTREUIL CEDEX

Tél. : 01 55 82 80 45 - Fax : 01 48 51 59 21 - Courriel : fnsm@cgt.fr

FEDERATION CGT – TEXTILE-HABILLEMENT- CUIR

263, rue de Paris - Case 415 - 93514 MONTREUIL CEDEX

Tél. : 01 55 82 84 89 - Fax : 01 48 18 83 01 - Courriel : thc@cgt.fr

FEDERATION CGT - TRANSPORTS

263, rue de Paris - Case 423 - 93514 MONTREUIL CEDEX

Tél. : 01 55 82 77 26 - Fax : 01 48 18 82 54 - Courriel : transports@cgt.fr

FEDERATION CGT - TRAVAILLEURS DE L'ETAT

263, rue de Paris - Case 541 - 93515 MONTREUIL CEDEX

Tél. : 01 55 82 89 19 - Fax : 01 48 18 86 87 - Courriel : trav-etat@cgt.fr

FEDERATION CGT - VERRE-CERAMIQUE

263, rue de Paris - Case 417 - 93514 MONTREUIL CEDEX

Tél. : 01 55 82 85 39 - Fax : 01 48 18 80 11 - Courriel : ver-ceram@cgt.fr

FEDERATION CGT - PROFESSIONNELS DE LA VENTE

Bourse du Travail - 3, rue du Château d'Eau - 75010 PARIS

Tél. : 01 42 39 02 99 - Fax : 01 42 39 09 11 -

Courriel : cgt.commerciaux@wanadoo.fr

SYNDICATS DES INTERIMAIRES

263, rue de Paris - Case 460 - 93514 MONTREUIL CEDEX

Tél. : 01 55 82 89 80 - Fax : 01 48 18 82 59 - Courriel : contact@usi..cgt.fr

SYNDICAT NATIONAL DES JOURNALISTES

263, rue de Paris - Case 570 - 93515 MONTREUIL CEDEX

Tél. : 01 55 82 87 42 - Fax : 01 48 51 58 08 - Courriel : snj@cgt.fr

SNADGI

263 rue de Paris - 93515 MONTREUIL CEDEX

Tél. : 01 55 82 80 61 - Courriel : Snadgi-cgt.bn@dgi.finances.gouv.fr

UGFF

263, rue de Paris - Case 542 - 93514 MONTREUIL CEDEX

Tél. : 01 55 82 77 56 - Fax : 01 48 18 82 11 - Courriel : ugff@cgt.fr

UNION GENERALE DES INGENIEURS, CADRES ET TECHNICIENS

263, rue de Paris - 93516 MONTREUIL CEDEX

Tél. : 01 55 82 83 40 - Fax : 01 48 51 64 57 - Courriel : ugict@cgt.fr

UNION CONFEDERALE DES RETRAITES

263, rue de Paris - 93516 MONTREUIL CEDEX

Tél. : 01 55 82 83 70 - Fax : 01 48 18 84 44 - Courriel : ucr@cgt.fr



**TU EN ASSEZ DE LA PRECARITE !
TU VEUX FAIRE
VALOIR TES DROITS !**

**ALORS SYNDIQUE TOI !
A LA CGT, IL Y A UNE PLACE
POUR CHACUNE ET CHACUN.**

**UNIS,
ON EST PLUS FORTS**

J'ADHERE A LA CGT

NOM :

PRENOM :

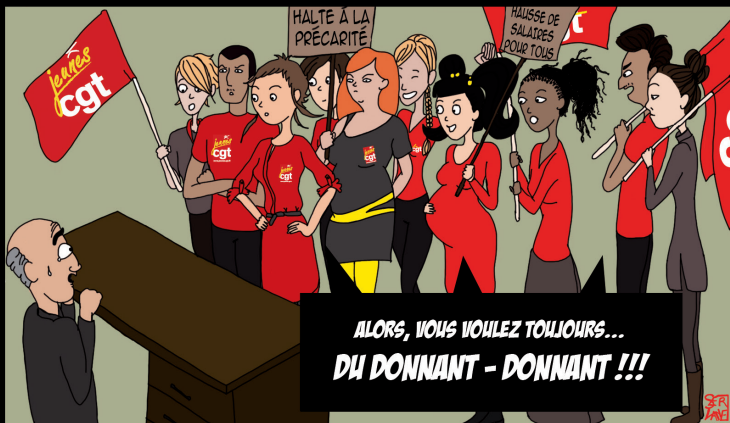
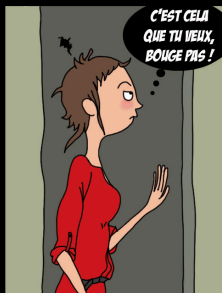
ENTREPRISE :

DEPARTEMENT :

EMAIL :

SIGNATURE :

**jeunes
cgt**
www.jeunes.cgt.fr



TRAVAILLEURS SAISONNIERS
HIVER COMME ETE...



**LOGEMENT
BESOIN D'UN
AVOISIN
A VOUS**

