

Bulletin d'information CGT du 3^{ème} Trimestre 2022.

Le 1^{er} Juin 2022

1- Introduction

Les vacances arrivent bientôt !

L'ensemble des syndiqué.es et des élu.es **CGT DS Smith S^t Just** vous souhaite à toutes et tous de très bonnes vacances. Profitez de ce moment en famille pour vous détendre et relâcher la pression après ce premier semestre à forte pression.

La CGT DS Smith S^t Just

2- Les réunions du 3^{ème} trimestre 2020.

- Le 27 juin : réunion CSEE à 9h00.
- Le 5 & 6 juillet : réunion paritaire.
- Le 15 juillet : commission Prime de Performance.
- Le 27 juillet : réunion de CSEE à 9h00.
- Semaine 27 : réunion Comité d'Entreprise Européen.
- Le 7 septembre : réunion paritaire.
- Le 13 & 14 septembre : réunion paritaire.
- Le 26 septembre : réunion de CSEE à 9h00.

Sommaire :

1. Introduction (page 1).
2. Les réunions du 3^{ème} trimestre 2021 (page 1).
3. Santé-Sécurité, qu'elles sont les obligations de l'employeur ? (page 1).
4. Le congé paternité officiellement allongé (page 2).
5. Les presque accidents (page 2).
6. Le Salaire, quelle est sa vraie définition ? (page 3 & 4).
7. RTT 22/23 (page 4).



3- Santé-Sécurité, qu'elles sont les obligations de l'employeur ?

Obligations de résultats : préserver la santé des travailleurs.

Article L4121-1 : l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Ces mesures comprennent :

1. Des actions de prévention des risques professionnels, y compris ceux mentionnés à l'article L. 4161-1.
2. Des actions d'information et de formation.
3. La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

4- Le congé paternité officiellement allongé.

Depuis le 1^{er} juillet 2021, la durée du congé paternité a été allongée à 28 jours au lieu de 14 jours, dont 7 jours obligatoires. Le point sur cette nouvelle mesure.

Une durée allongée et des jours obligatoires :

Actuellement, la durée du congé de paternité est de 11 jours auxquels s'ajoutent 3 jours de congé de naissance. Le 15 décembre dernier, la loi de financement de la Sécurité Sociale (PLFSS) pour 2021 a été publiée au Journal officiel. Parmi ses grandes mesures, elle double le congé paternité, passant à 28 jours au lieu de 14 jours, avec 7 jours obligatoires à prendre à la naissance de l'enfant.

Pendant cette première période de 7 jours (3 jours de congé de naissance et 4 jours de congé paternité), il est interdit d'employer le salarié. L'employeur a donc l'obligation de mettre le salarié en congé pendant cette période.

La seconde période du congé paternité, de 21 jours (28 en cas de naissance multiple), pourra être prise soit dans la foulée des 7 jours obligatoires, soit ultérieurement. Ces 21 jours restants pourront également être fractionnés.

Les bénéficiaires :

Ces nouvelles mesures entreront en vigueur le 1^{er} juillet 2021. Elles vont s'appliquer pour tous les enfants nés ou adoptés à compter du 1^{er} juillet 2021 inclus, ainsi qu'aux enfants nés avant cette date, mais dont la naissance présumée était postérieure au 30 juin 2021.

Ce congé bénéficiera non seulement au père de l'enfant mais aussi, le cas échéant, au conjoint, au concubin ou au partenaire pacsé de la mère.

Prise en charge et délai de prévenance :

Les trois premiers jours du congé, dès la naissance de l'enfant, continueront d'être à la charge de l'employeur. Les vingt-cinq autres jours suivant seront indemnisés par la Sécurité sociale.

Le salarié doit prévenir l'employeur de la date prévisionnelle de l'accouchement, des dates de prise du congé, de la durée du congé ainsi que, si le salarié le souhaite, des modalités de fractionnement du congé.

Le délai de prévenance relatif à la date prévisionnelle d'accouchement, bientôt fixé par décret, devra être compris entre quinze jours et deux mois.

Congé paternité et autres congés :

Si le salarié est déjà en congés payés ou en congé pour un autre événement familial au moment de la naissance de son enfant, il sera obligé de prendre les sept jours obligatoires à la suite de cette période de congés.

À noter

Actuellement, le salarié qui souhaite bénéficier du congé doit avertir son employeur au moins un mois avant la date à laquelle il envisage de le prendre, en précisant la date à laquelle il entend y mettre fin.

5- Les presque accidents.

La **CGT DS Smith S^t Just** veut de plus en plus s'engager dans une démarche de santé et sécurité pour les salariés. Afin de répondre à ces objectifs au combien important, les élu.es **CGT DS Smith S^t Just** vous demande, dès lors que vous remplissez une fiche de « **presque accident** » de bien vouloir en mettre une copie dans la boîte aux lettres **CGT** à côté de l'échantillonnage. Cela permettra à la **CGT DS Smith S^t Just** d'avoir un suivi des demandes mais aussi de la réalisation des actions et de vous en faire un retour.

6- Le Salaire, quelle est sa vraie définition ?

Depuis plusieurs années, nous avons tous un peu oublié ce qu'est vraiment un salaire. Pour la **CGT**, il est pourtant indispensable d'en parler afin de redonner un vrai sens au mot salaire en détaillant les différentes composantes de notre fiche de paie.

Le salaire que nous percevons n'est pas seulement le prix de notre travail ou ce que le patronat nous donne en échange de notre travail, ça ce n'est qu'une partie de notre salaire, le **salaire direct**. C'est ce que le patronat versait au 19^{ème} siècle et ce qu'il voudrait bien de nouveau nous donner.

Mais que faites-vous des cotisations patronales et salariales ? Ce que les patrons et le gouvernement appellent vulgairement des « **CHARGES SOCIALES** » !

Et bien à la **CGT** nous appelons cela des **cotisations** ou, plus précisément, du **salaire différé**. Dans ce que nous nommons "les caisses sociales", chaque salarié verse une partie de son salaire et son patron verse également une somme en fonction du dit salaire, l'Etat versant également une somme d'argent directement dans les caisses. Ces cotisations sociales, obtenues de hautes luttes, servent notamment à financer **l'ensemble de notre système social** : les différentes branches de la sécurité sociale (Maladie, Vieillesse, CAF, etc.), la totalité des hôpitaux français ainsi que le personnel hospitalier, l'assurance chômage...

Un exemple tout simple, lorsqu'un salarié tombe malade, que ce que passe-t-il ? Il va chez le médecin et va chercher son traitement. Et bien ce sont ces cotisations sociales **mutualisées** qui lui permettent de continuer à toucher un salaire, via les indemnités journalières données par l'assurance maladie s'il est en arrêt maladie, et d'être remboursé, pour lui et ses ayants droits, de ses frais de santé. Si les cotisations sociales venaient à disparaître, les ménages devraient dépenser plus pour espérer conserver le même niveau de protection sociale!

Afin que chacun puisse voir de manière simplifiée ce qu'est notre vrai salaire, détaillons une fiche de paie pour voir ce que nous verse réellement l'employeur. **Ci-dessous, un exemple :**

| | % | Salariale | % | Patronale |
|----------------------------------------------------------|-----|-----------------|------|-----------------|
| Salaire de Base | | 1723,57€ | | |
| CGS/RDS | 8 | 137,88€ | | |
| Assurance Maladie | 0,8 | 13,79€ | 12,8 | 224,42€ |
| Assurance Vieillesse | 6,6 | 113,76€ | 9,9 | 170,63€ |
| Allocations familiales | | | 5,4 | 93,07€ |
| Accident du travail | | | 1,4 | 24,13€ |
| Solidarité Pers. Agées | | | 0,3 | 5,17€ |
| Aide au logement | | | 0,1 | 1,72€ |
| Réduction Fillon | | | | -39€ |
| Assurance Chômage | 2,4 | 41,36€ | 4 | 68,94€ |
| FNGS (Fond National de Garantie des Salaires) | | | 0,4 | 6,89€ |
| Retraite complémentaire | 3,8 | 65,49€ | 5,7 | 98,24€ |
| Prévoyance | 0,6 | 10,34€ | 0,8 | 13,79€ |
| Taxe d'apprentissage | | | 0,7 | 12,06€ |
| Formation Professionnelle | | | 2,5 | 43,09€ |
| Total des cotisations | | 382,62€ | | 722,85€ |
| Salaire Direct | | 1340,95€ | | |
| Salaire Réel | | | | 2829,04€ |

Aller chercher l'argent là où il est !

La fameuse théorie du ruissellement du Président de la République n'est que poudre aux yeux ! La preuve, la suppression de l'ISF a fait chuter les dons aux associations caritatives cette année. Au total, les aides publiques, exonérations fiscales ou de cotisations sociales représentent environ 200 milliards d'euros par an. C'est 10 points de PIB par an ! Ces cadeaux fiscaux aux entreprises (**surtout les plus grosses**) sont d'autant plus inacceptables quand on les rapporte aux montants des bénéfices des entreprises. La majorité des groupes du CAC40 affichent, au premier semestre, 57 milliards d'€ de bénéfices, soit 33% de hausse par rapport à 2019. Imaginez un instant tout ce qui serait possible de faire avec ces sommes... La question qui nous est posée, **c'est le partage des richesses**. La part des salaires dans la valeur ajoutée a beaucoup diminué depuis 30 ans, passant de 67% à 53%. De l'argent il y en a, c'est une question de choix ! Entre 2009 et 2018, le versement des dividendes aux actionnaires du CAC 40 ont augmenté de 70% contre 20% pour le salaire moyen.

Augmenter les salaires, c'est participer à la relance économique car 55% du PIB dépend de la consommation des ménages... Donc augmenter les salaires, notamment les plus faibles, relance instantanément la consommation et donc la croissance.



7- RTT 22/23.

| Régime de travail | Nombre de jour travaillables | Nombre de poste à travailler | Nombre de RTT (Ex RRED) | Nombre de RTT | Nombre de bonification |
|-------------------|------------------------------|------------------------------|-------------------------|---------------|------------------------|
| 3X8 | 223 | 205 | 9 | 9 | / |
| 2X8 | 223 | 210 | / | 13 | / |
| Journée | 223 | 208 | / | 13 | 2 |
| Cadre | 223 | 214 | / | 9 | / |

