

CGT-CCI'NEWS

Novembre 2024

n°8

LE PLUS IMPORTANT
C'EST LE DIALOGUE!



Non application des accords nationaux : la CGT alerte CCI France

L'employeur n'a toujours pas mis en application les mesures nationales concernant la commission d'homologation pour les ruptures conventionnelles de droit public.

Les enveloppes de NAO n'ont pas été consommées dans leur totalité. **Si l'augmentation générale n'a pas posé, a priori, de difficulté, les 1.1% prévus pour les augmentations individuelles et le rattrapage n'ont pas été consommés.**

Les collègues éligibles à l'enveloppe de rattrapage n'en ont pas tous bénéficiés. Partant du principe que ceci était la "faute de CCI France", c'est bien de son propre chef que la CCIR a décidé de ne pas consommer toute l'enveloppe pour des augmentations individuelles !

Les accords devant découler de la convention collective de droit privé n'ont pas été ouverts à la négociation :

- Modalités :
 - de compensation des heures supplémentaires
 - d'organisation, de recours et de niveau de contreparties au travail de nuit
 - d'organisation et de recours au travail les samedis, dimanches, et jours fériés

- Règles d'utilisation, de prévenance et de compensation de l'astreinte

Notre système de fonctionnement n'est certes pas simple, mais la CCIR AURA doit s'y conformer !

Avenants aux contrats de droits privés au sujet du calcul de la rémunération

Collègues de droits privés, vous avez été nombreux à avoir été approchés par les RH pour signer un avenant modifiant le mode de calcul de votre rémunération, passant d'un salaire avec des points d'indice à une rémunération sans point.

En signant cet avenant, les personnels de droit privé, auprès de qui l'employeur a largement insisté pour sa signature, risquent de :

- Ne pas obtenir l'augmentation du SMIC de 2% prévue en novembre 2024 qui est réalisé en regard du simple indice de qualification actuellement (indices concernés inférieurs ou égal à 362)
- Ne pas obtenir l'augmentation de rémunération liée à l'ancienneté (5 points d'indice d'expérience par an à partir de la 5ème année). Les premiers embauchés de droit privé viennent de fêter leur 5ème anniversaire cette année !

Pour rappel, en matière de rémunération, les personnels de droit privé sont assujettis au statut tant qu'un accord national n'a pas été signé.

Si l'on vous propose un avenant qui ne change rien pour vous, c'est qu'il est bénéfique à l'employeur. Si l'employeur ne vous dit pas pourquoi, il y a de grandes chances pour que vous soyez perdant à un moment donné !

La CCIR n'applique pas les accords signés à CCI France.

Mais elle vous demande de signer des avenants sans explication !

CGT-CCI'NEWS

Novembre 2024

n°8

Prochain CSE : nos demandes de points à l'ordre du jour

Politique de primes 2024, prélèvement sur les fonds de roulement de la CCIR AURA en 2024, avenants des droits privés, formation, harcèlement, jours de fractionnement, suivi des effectifs, calendrier des négociations régionales... Voici une partie des sujets que nous souhaiterions voir abordés.

Très peu de nos points sont retenus à l'ordre du jour des CSE. Nous continuons cependant à demander à ce que les sujets soient traités !

RISQUE ROUTIER

**Votre chef
a attendu
toute sa vie
quelqu'un
comme vous.
Il est prêt
à attendre
5 min de plus.**

En augmentant sa vitesse de 10 km/h sur un trajet de 30 kilomètres, on ne gagne en moyenne que 30 secondes. Cela vaut-il vraiment la peine de prendre des risques ?

SÉCURITÉ
ROUTIÈRE **VIVRE
ENSEMBLE**

AVANT DE PARTIR



FAITES LE POINT SUR L'ÉTAT DE VOTRE VÉHICULE

- NIVEAUX (HUILE, LIQUIDE DU LAVE GLACE ETC.)
- PRESSION DES PNEUS
- ÉCLAIRAGE
- CHAUFFAGE ET VENTILATION
- BATTERIE



ASSUREZ-VOUS QUE VOUS ÊTES BIEN ÉQUIPÉ

- GILETS HAUTE VISIBILITÉ ET TRIANGLE DE SIGNALISATION
- CHAÎNES OU ÉQUIPEMENTS SPÉCIAUX
- RACLETTE
- VÊTEMENTS CHAUDS
- EAU ET NOURRITURE



PRÉPAREZ VOTRE ITINÉRAIRE

- PRÉVISIONS MÉTÉOROLOGIQUES WWW.METEO.FR
En cas d'annonce de risques importants ou exceptionnels, différez votre départ
- CONDITIONS DE CIRCULATION ET ÉTAT DES ROUTES EN HIVER SUR BISON FUTE WWW.BISON-FUTE.GOUV.FR

LES BONS RÉFLEXES POUR CIRCULER EN HIVER

SUR LA ROUTE



ADAPTEZ VOTRE CONDUITE

- RÉDUISEZ VOTRE VITESSE
- AUGMENTEZ LES DISTANCES DE SÉCURITÉ
- ÉVITEZ LES MANŒUVRES BRUTALES
- NE DÉPASSEZ PAS LES ENGINS DE SALAGE ET DE DÉNEIGEMENT ET FACILITEZ LEUR PASSAGE
- RESTEZ INFORMÉ : PANNEAUX, RADIO LOCALES OU 107.7, MÉTÉO ET ÉTAT DES ROUTES SUR BISON FUTE



SI VOUS DEVEZ METTRE DES CHÂÎNES

- FAITES UN ESSAI DE MONTAGE AVANT LE DÉPART
- POSEZ LES CHÂÎNES SUR AU MOINS 2 ROUES MOTRICES
(limite de vitesse avec des chaînes : 50KM/H)
- VÉRIFIEZ LEUR TENUE RÉGULIÈREMENT ET RETIREZ-LES DÈS QU'ELLES NE S'IMPOSENT PLUS



SI LA CIRCULATION EST BLOQUÉE

- SUR ROUTE, GAREZ-VOUS SUR LE BAS-CÔTÉ
- SUR AUTOROUTE, NE STATIONNEZ PAS SUR LA BANDE D'ARRÊT D'URGENCE, MAIS RESTEZ SUR LA FILE DE DROITE, SAUF INDICATION CONTRAIRE DES SERVICES D'INTERVENTION OU DES PANNEAUX À MESSAGE VARIABLE
- TENEZ-VOUS INFORMÉ (RADIO, TÉLÉPHONE)



ECOLOGIQUE-SOLIDAIRE.GOUV.FR

SUIVEZ-NOUS SUR



AGENDA



En local :

- 28 novembre : on vient à votre rencontre à la CCI Grenoble (au siège et en visio)

Au niveau régional :

- CSE le 21 novembre
- Formation : 25 et 26 novembre

Au niveau national :

- 6 novembre : négociations télétravail
- 27 novembre : NAO 2025

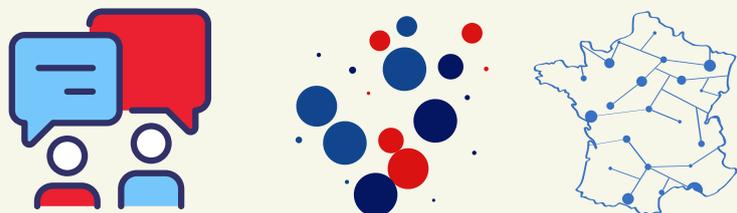
Journée
Internationale
de Lutte contre
les Violences
faïtes aux
Femmes

#25NOVEMBRE

CGT-CCI'NEWS

Novembre 2024

n°8



NAO

Après une réunion de cadrage en juillet dernier, la première réunion de négociation a eu lieu le 23 octobre dernier. Plutôt optimiste sur le projet de loi de finances, le Président a de suite évoqué la plus faible inflation de l'année (que nous nous sommes empressés de relativiser) et le besoin de complément du rattrapage non-effectué en 2024.

De notre côté, nous demandons des chiffres pour pouvoir faire notre proposition : salaires mini - médians - moyens - maxi, recettes des CCI / charges des CCI (un bilan social serait largement utile).

Objectif en terme de calendrier : arriver à un accord pour 2025 au cours du premier trimestre 2025 !

Ce ne sera semble-t-il pas rien ou rien... mais attendons de voir si l'on n'en vient pas à nous proposer des miettes...



Télétravail

Deux réunions plus constructives ont eu lieu depuis la reprise des discussions sur le télétravail.

Des avancées semblent actées sur le principe d'enveloppes de jours de télétravail, sur des recours possibles en cas de refus, sur l'indemnisation de tout type de télétravail (bientôt la fin du travail à domicile non indemnisé ?), sur des publics spécifiques...

Certaines demandes sont encore à l'étude : niveau d'indemnisation, règles de cumul, niveaux d'enveloppes...

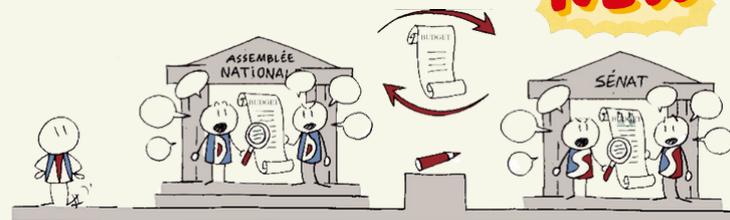
La dernière réunion de négociation a eu lieu le 6 novembre. Nous attendons la dernière mouture de l'accord de CCI France pour l'analyser et voir si les conditions sont réunies pour envisager la signature qui devrait être proposée avant la fin de l'année 2024.

Nouvel outil de communication national

Les organisations syndicales peuvent désormais communiquer diffuser leurs informations via le réseau national M@CCI.

Vous retrouverez rapidement nos communications nationales via ce media.

NEW



Projet de loi de finances 2025

Une baisse de ressource fiscale a été proposée par le gouvernement dans son premier projet de loi. L'employeur et l'intersyndicale ont alerté les députés. Des amendements ont été déposés et initialement adoptés à l'Assemblée Nationale (rétablissement du prélèvement de 20M€ sur les fonds de roulement). Celle-ci a rejeté la première partie du projet de loi de finance le 10 octobre 2024. La navette parlementaire va se poursuivre avec la lecture au Sénat jusqu'à un accord commun.

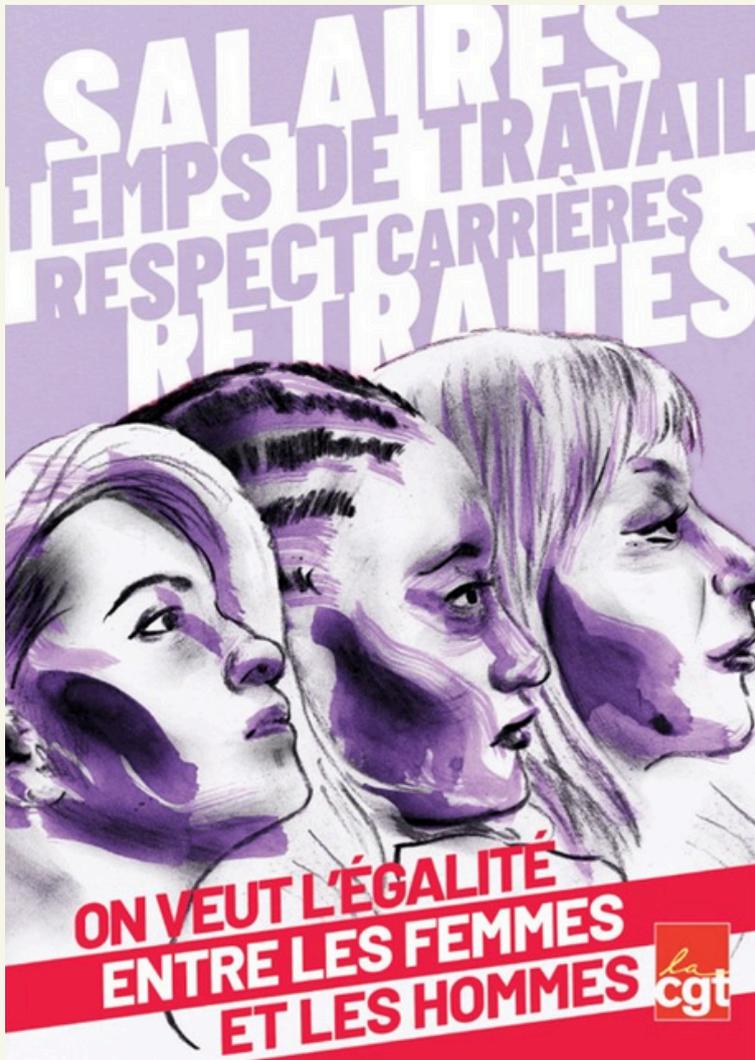
Le texte peut également toujours passer en force par le 49.3. L'idéal serait que le 49.3, dans ce cas, embarque les modifications faites par amendement. Rien n'est acquis, affaire à suivre !



CGT-CCI'NEWS

Novembre 2024

n°8



INEGALITE SALARIALE

Le 8 novembre, c'est symboliquement la date à partir de laquelle les femmes commencent à travailler gratuitement jusqu'à la fin de l'année – si on retient l'écart de salaire entre les femmes et les hommes en équivalent temps plein (13,9 % d'après les calculs de l'Insee pour l'année 2024).

Dans notre CCIR :

- Cet écart s'élève à 15 % (d'après la dernière consultation sociale).
- En 2024, 23% des femmes travaillent à temps partiel, contre 10 % des hommes. Et qui dit temps partiel dit salaire partiel puis retraite partielle.
- Le personnel féminin représente 68,9% du personnel. Les femmes promues en 2024 représentent 3,38 % de l'effectif féminin.

Les solutions proposées par la CGT :

- Agir sur le temps de travail : supprimer les exonérations de cotisations sociales sur les temps partiels.
- Agir sur les salaires : augmenter le smic et les salaires prévus par les classifications à la hauteur des qualifications. En finir avec les systèmes opaques d'individualisation des rémunérations et d'attribution des primes, qui renforcent les inégalités salariales.
- S'attaquer au déroulement de carrière, imposer l'utilisation d'outils permettant de mesurer de façon transparente et fiable les écarts de rémunération et les discriminations sur la carrière.

Les inégalités de salaire femmes/hommes ne sont pas une fatalité ! Des solutions existent qui doivent être mises en œuvre sans délai. La CGT est pleinement engagée dans la préparation d'un 8 mars 2025 massif pour faire de l'égalité une réalité.

Un nouvel outil législatif bientôt disponible : La directive Européenne 2023/970 sur la transparence des rémunérations devra être transposée dans le droit français au plus tard le 7 juin 2026.

Cette directive vise à renforcer l'égalité « pour un même travail ou un travail de même valeur par la transparence des rémunérations ».

Parmi les points principaux et novateurs figure donc :

- **exigence de transparence sur les écarts de rémunérations** (en totalité, toutes primes comprises) : les employeurs doivent présenter les critères déterminant la rémunération, les niveaux et la progression des rémunérations. Ces critères devant être « objectifs et non sexistes ». De même un droit à l'information sur les rémunérations est introduit, permettant de connaître les niveaux de rémunérations individuelles des collègues effectuant un travail de valeur égale.

- Le second levier important prévu par cette directive concerne **l'égalité des rémunérations pour un travail « de valeur égale » et pas seulement pour un travail égal**. Ce principe existe depuis longtemps dans le droit français (dès la loi de 1972), mais n'est toujours pas appliqué dans notre pays. Les résistances, notamment patronales, sont fortes, comme nous avons eu l'occasion de le démontrer. La directive impose aux Etats membres « de mettre en place des outils et des méthodes permettant d'évaluer et de comparer la valeur du travail à l'aune d'un ensemble de critères objectifs incluant les exigences en matière de parcours éducatif, d'expérience professionnelle et de formation, les compétences, le niveau d'efforts requis et les responsabilités, le travail entrepris et la nature des tâches à accomplir ».
- Le rôle des instances représentatives du personnel est renforcé notamment à travers l'élaboration d'un **« rapport d'évaluation conjointe des rémunérations »**, qui est obligatoire à partir d'un écart de rémunération injustifié de 5 %. **L'employeur devra alors corriger cet écart** dans un délai « raisonnable ». Enfin, la directive introduit un renversement complet de la charge de la preuve : c'est à l'employeur de prouver qu'il n'y pas discrimination. De même, les sanctions doivent être « effectives, proportionnées », mais aussi « dissuasives », ce qui n'existe pas en France en matière de sanctions civiles.



PRÉVENTION
PROTECTION
SANCTION

**COMBATTRE
LES VIOLENCES
SEXISTES
ET SEXUELLES**



HALTE AUX VIOLENCES FAITES AUX FEMMES : AU TRAVAIL AUSSI !

Le 23 novembre en manifestation et le 25 novembre en action sur les lieux de travail !

Les femmes subissent des violences sexistes et sexuelles (VSS) tout au long de leur vie, qui forment un continuum rythmant – voire organisant – la vie des femmes. Il est pourtant possible d'agir pour endiguer ces violences.

À l'occasion de la **journée internationale de lutte pour l'élimination des violences contre les femmes**, la CGT appelle à se mobiliser massivement dans la rue (le 23 novembre) et sur les lieux de travail (le 25 novembre) pour obtenir la mise en place immédiate de mesures efficaces contre les violences sexistes et sexuelles :

- sanctionner les entreprises qui n'ont pas de plan de prévention des VSS;
- imposer la sensibilisation annuelle du personnel aux VSS sur les lieux de travail et la formation des encadrants, des représentants du personnel et de la médecine du travail;
- garantir aux victimes de VSS – au travail ou non – un certain nombre de droits permettant de protéger leur droit au travail : interdiction des sanctions, réaménagement du temps et de l'espace de travail, mobilité géographique, jours de congé spécifiques, etc.

CGT-CCI'NEWS

Novembre 2024

n°8

NOTRE MISSION

1. Défendre vos droits et vos intérêts.
2. Vous accompagner lors de vos difficultés face à l'employeur.
3. Lutter contre les inégalités de traitement.
4. Participer à la vie et aux mutations des CCI pour qu'elles prennent en compte vos emplois, vos besoins, vos idées et pourquoi pas vos envies !

NOTRE VISION

Etre présent à vos côtés pour porter votre parole auprès de la direction dans nos échanges, au CSE et lors de nos négociations.

La richesse des CCI se trouve dans ses salariés. L'avenir doit s'envisager avec le maintien des emplois de ceux-ci.

NOTRE MODE DE FONCTIONNEMENT

1. Disponibilité / Accessibilité pour vous
=> Téléphone, mail, visio, rdv...
2. Ecoute => On souhaite défendre ce qui vous est cher !
3. Travail d'équipe => On est plus fort à plusieurs (y compris en intersyndicale).
4. Valeurs humaines => Respect de tous et lutte contre les discriminations.



ARIZA David - CCIT Grenoble
06 30 47 67 27

CELLE Marion - CCIT Lyon Métropole
06 35 12 69 17

JARRAUD Patricia - CCIR
06 07 06 66 31

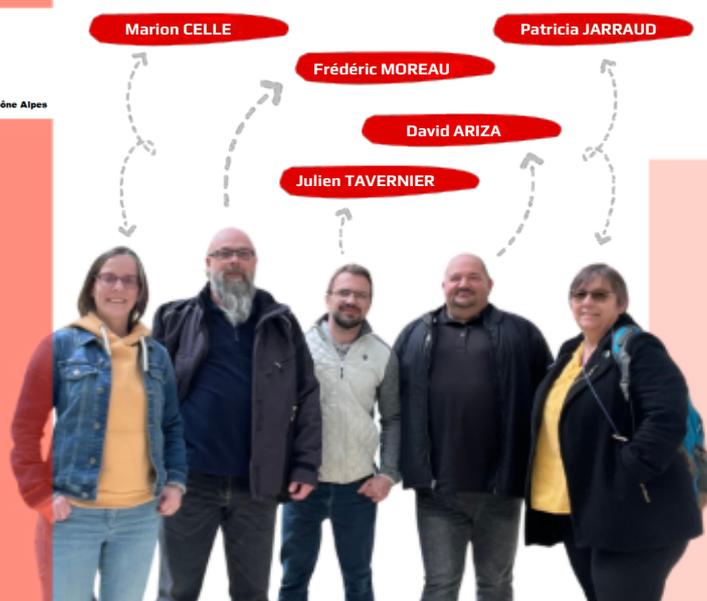
TAVERNIER Julien - CCIT Ain
06 37 17 54 82

Et vos représentants syndicaux :
Frédéric MOREAU - CCIT Grenoble
Vincent PAGES - CCIT Drôme

N'hésitez pas à visiter notre page sur l'intranet, vous pourrez également prendre rdv en visio directement avec nous !



<https://auvergnerhonealpesccifr.sharepoint.com/sites/IntranetARACSE/SitePages/Communication-CGT.aspx>



“
100 % à vos côtés
”