

S

sommaire

- Convention collective : pas de voie de garage II
- Une action syndicale dans un garage c'est possible II
- L'APASCA : ce que veut la CFDT III

- Un patron condamné pour non respect du Code de Travail III
- Pour votre retraite de demain IV

Décembre 1988
C.D.F.T. MAGAZINE N° 133/6



MINEURS ET
MÉTALLURGISTES

DOCUMENTATION F.G.M.M.

Edito

Courant novembre 1988 ton employeur devra te remettre des documents de vote pour élire les délégués à l'Assemblée Générale de l'IRSACM. Ton choix devra s'effectuer parmi les listes de candidats présentés par plusieurs organisations syndicales. Charge à toi de le faire parvenir, par correspondance, au siège de l'Institution.

VOTER pour les délégués à l'IRSACM, pourquoi ?

Ton vote déterminera la représentativité de chaque organisation syndicale au sein de l'IRSACM, mais plus largement dans toute la profession.

Il aura plusieurs significations :

- la poursuite et l'efficacité des différentes institutions (IRSACM, IPSA, APASCA) définies par la convention collective des garages. La CFDT à l'intérieur de ces organismes et plus particulièrement au sein de la commission sociale de l'IRSACM, dont la présidence est assurée actuellement par la CFDT, a toujours impulsé et appliqué une politique de solidarité et d'aides aux plus défavorisés, telles que allocations d'entr'aides aux chômeurs, bourses d'études pour les enfants, etc.



Elections des délégués à l'Assemblée Générale de l'IRSACM

Votez CFDT pour la défense de vos droits

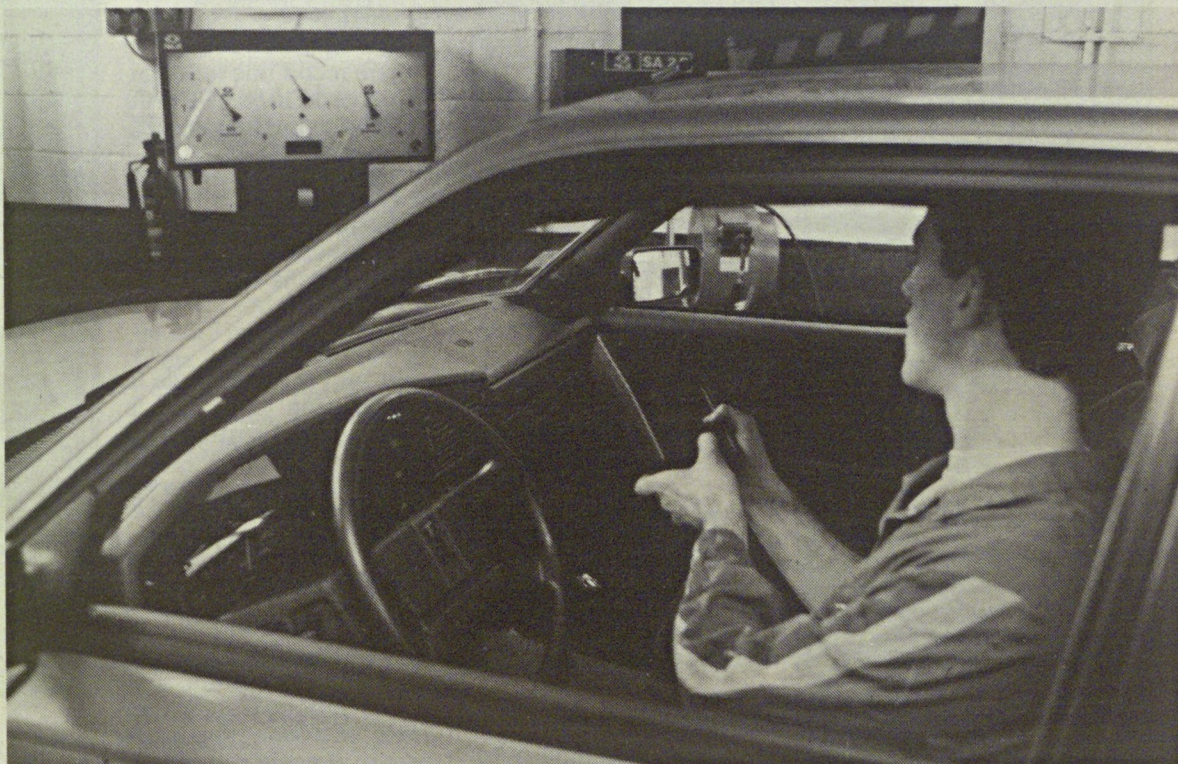


Photo : J. POTTIER

UNE CFDT FORCE DE PROPOSITION ET D'ACTION

- pour le maintien et développement de l'emploi dans les garages, cycles et motocycles,
- pour une progression du pouvoir d'achat de tous les salariés,
- pour la progression du pouvoir d'achat des retraités,
- pour la reconnaissance de l'expérience acquise dans l'entreprise,
- pour une formation professionnelle pour tous,
- pour l'adhésion de la profession au régime supplémentaire de retraites.

Le vote a lieu par correspondance. Chaque électeur recevra courant novembre 88, par l'intermédiaire de l'entreprise, tous les documents et instructions nécessaires pour participer au vote.

CLOTURE DU SCRUTIN LE 20 DECEMBRE 88

CONVENTION COLLECTIVE : pas de voie de garage pour les salariés

Tu travailles dans un garage et si tu es bien informé tu trouves normal de bénéficier de certains avantages que des salariés d'autres professions ne connaissent pas. Il peut arriver aussi, et c'est hélas assez fréquent, que tu ignores l'existence de certains avantages, avancées et garanties sociales dans la profession.

Enfin, il est vrai également que si tu compares ta situation à celle d'un travailleur d'une grosse entreprise nationalisée ou pas tu constates une différence sur les salaires, congés, durée du travail, etc. Ces constatations proviennent du fait que des avancées sociales ont pu être obtenues par la négociation entre les organisations syndicales et les représentants patronaux, tandis que d'autres progrès souhaitables n'ont pu être acquis jusqu'à ce jour.

Les résultats de cette négociation permanente entre les organisations syndicales et les représentants patronaux s'inscrivent dans des accords signés par les deux parties : c'est la **convention collective**. Elle s'applique obligatoirement dans tous les garages.

Ce qu'apporte la convention ?

Sans prétendre énumérer tous les points en voici quelques uns :

- **Salaires et classifications :** une grille de salaires minima est négociée tous les ans. Elle donne un salaire mini par coefficient,
- **congés supplémentaires** lors d'événements familiaux,
- **droit syndical :** dans les entreprises de moins de 10 salariés les délégués du personnel n'existent pas. Cependant la convention prévoit qu'en ce cas le salarié peut faire venir un représentant syndical extérieur pour le défendre,
- **protection sociale :** après un an d'ancienneté les pertes de salaire pour maladie sont couvertes intégralement pendant 45

jours, donc pas de jours de carence,

- **mutuelle complémentaire :** la CM CACM moyennant une cotisation forfaitaire rembourse ce que la sécurité sociale ne prend pas en charge,

- **capital de fin de carrière :** à son départ en retraite le salarié reçoit une indemnité qui va de 10 % à 94 % du plafond annuel de la sécurité sociale,

- **les indemnités de licenciement :** sont supérieures à celles prévues dans le code du travail,

- **œuvres sociales :** c'est tout le domaine de la Commission Sociale de l'IRSACM et surtout l'action de l'APASCA (aides aux vacances, bourses d'études, etc.).

Une convention c'est un texte qui se modifie

La convention n'est pas un texte fixé une fois pour toutes. La vie des entreprises et des salariés évolue. Des besoins nouveaux apparaissent. Les évolutions technologiques, les nouvelles organisations du travail vont modifier demain les métiers de la réparation automobile. Aussi pour bien connaître et bien comprendre une convention, le meilleur moyen c'est encore d'être partie prenante de son évolution en participant à la vie du syndicat qui négocie les textes nouveaux. La première page donne les objectifs prioritaires que la CFDT veut défendre pour renforcer et améliorer la convention collective des garages. Elle ne se fera pas sans toi, sans vous...

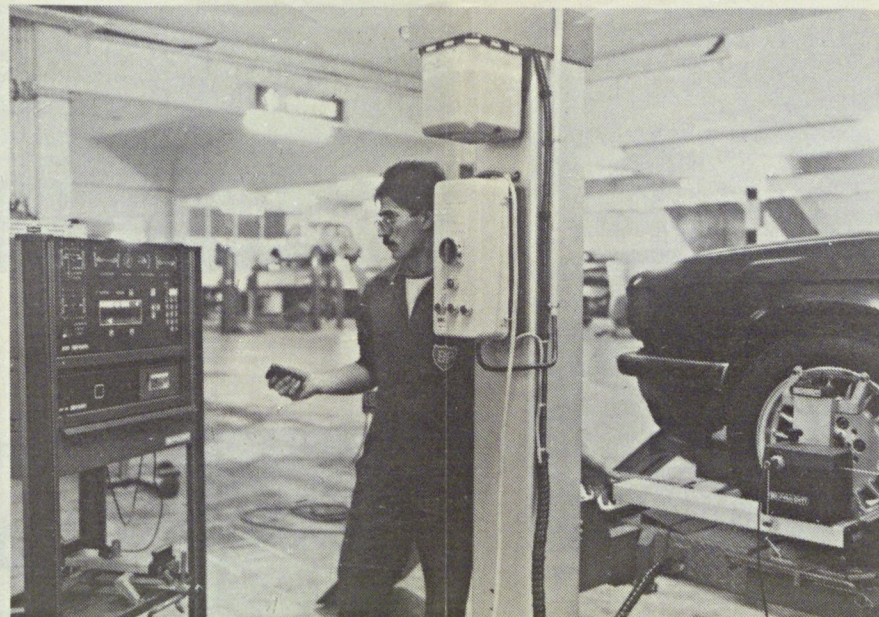


Photo : J. POTTIER

UNE ACTION SYNDICALE DANS UN GARAGE, C'EST POSSIBLE !

Constituer une section syndicale et élire des délégués du personnel dans un garage, pourquoi ? Pour faire appliquer la convention collective de la branche ?

Oui dans un premier temps, mais pas uniquement.

L'action de la section CFDT du garage Central Renault à Olonne-sur-Mer en Vendée le prouve.

Le syndicat vient de signer un accord d'entreprise qui va au-delà de la convention. L'accord prévoit :

- une augmentation de 3 % au 1^{er} août 1988, et 3 % au 1^{er} décembre 1988 de tous les salaires,
- une prime uniforme en avril 1988 en fonction du bilan 1988...

Afin de préserver le pouvoir d'achat des salariés à compter du 1^{er} janvier 1989, les salaires seront augmentés de 1 % tous les 4 mois. Il sera versé également à compter de 1989 une prime de fin d'année d'un montant de 50 % du salaire brut.

De même la Direction s'engage à étudier les classifications avec une révision des grilles de salaires.

Les salariés de ce garage ont su s'organiser avec la CFDT pour élire des délégués du personnel, et constituer une section syndicale... C'est possible dans ce garage en Vendée... Alors pourquoi pas dans le vôtre ?...

POUR UNE VERITABLE FORMATION PROFESSIONNELLE DANS LES GARAGES

Les évolutions du produit, les nouvelles technologies, les nouvelles organisations du travail, la modification du comportement de la clientèle, l'accroissement de la concurrence, sont les principaux éléments qui modifient et vont encore modifier les métiers de la réparation automobile, qui pour certains vont disparaître, d'autres vont évoluer alors qu'il va aussi s'en créer un certain nombre. La formation est un élément de réponse face aux mutations technologiques. C'est la solution incontournable pour être en mesure d'assumer ce que seront nos métiers demain. Chaque salarié de la profession doit en bénéficier pour préserver son emploi.

Celui ou celle qui n'auront pas été formés seront, à coups sûr, les premiers licenciés.

Malheureusement, il n'y a pas que les salariés à convaincre de cette nécessité, il faut aussi convaincre les patrons pour qui cette préoccupation n'est pas prioritaire.

La CFDT a négocié et signé un accord permettant d'ouvrir plus largement la formation à tous et à toutes.

La formation permet à la fois une évolution de qualification et de salaire, au travers des points acquis lors des stages effectués. Un premier pas a été franchi, il faut poursuivre avec la CFDT.

C'est un enjeu qui nous concerne tous.

L'APASCA ce que veut la CFDT

L'APASCA vous connaissez... ?

C'est l'Association Paritaire d'Action Sociale pour les Salariés du Cycle et de l'Automobile.

Dans la vente et la réparation du cycle et de l'automobile, 80 % des entreprises ont moins de 50 salariés. Donc, ni Comité d'Entreprise ni activités sociales. L'APASCA est une réalisation unique en France qui finance des activités sociales pour des petites entreprises.

Quel financement ?

A ce jour les entreprises versent 0,10 % de la masse salariale. Pour l'année 1987, les recettes nettes utilisables en activités sociales ont été de l'ordre de 22,5 millions de francs. C'est beaucoup... et c'est peu, si on rapporte cette somme aux 300 000 salariés de la profession.

Quelles activités sociales ?

Elles sont de 2 ordres :

- **L'aide aux vacances :**

en 1987, l'APASCA est intervenue proportionnellement aux revenus des familles pour :

- 2 552 familles en centres familiaux, 499 familles en camping ;
- 667 enfants en colo ou séjour linguistique, 299 familles pour revoir le pays.

- **Le secteur éducatif et social :**

en 1987, l'APASCA a financé :

- 1 751 bourses d'études qui s'ajoutent aux bourses d'Etat (dispensé dans le passé pour les seuls cadres par l'intermédiaire de leur caisse), 222 aides aux familles particulièrement en difficulté, 299 prêts aux jeunes ménages, des allocations à l'occasion d'une naissance.

Le bilan que tu viens de lire est déjà éloquent. Cependant, la CFDT avance des propositions pour que l'APASCA fasse mieux encore.

1) Mieux faire connaître l'APASCA

Cette meilleure connaissance de l'APASCA passe par le rappel incessant de l'obligation pour les employeurs de communiquer les infos trimestrielles APASCA à leurs salariés. Elle passe aussi par le développement de nos sections syndicales qui sont le meilleur agent de diffusion de l'information : aucun adhérent CFDT n'ignore l'APASCA.

2) Augmenter le niveau des ressources

Si l'on compare le nombre des ayants-droit (300 000 salariés) et l'augmentation des demandes, il est évident que ses ressources sont trop faibles. Les Comités d'entreprise disposent de budgets autrement importants.

Il y va de l'intérêt même des employeurs qui, sans l'APASCA, seraient incapables de répondre aux besoins d'aides sociales de leurs salariés, surtout dans les petites entreprises.

3) Porter une attention particulière aux salariés les plus défavorisés.

4) Préserver les acquis et promouvoir le développement de l'APASCA.

Le dégageant de nouvelles ressources que nous appelons de nos vœux, nous permettrait d'envisager de reprendre notre élan et pourquoi pas, d'ouvrir des voies nouvelles dans le domaine « culturel ». Vos suggestions sur ce dernier point seront les bienvenues.

Voilà pour le bilan, voilà pour nos orientations.

En votant CFDT aux prochaines élections IRSACM, vous ferez progresser l'APASCA.

Commission sociale de l'IRSACM Pour plus de solidarité

La Commission Sociale se réunit une fois par mois et traite en moyenne 120 dossiers par séance, la présidence est assurée depuis 6 ans par la CFDT.

Trois axes principaux :

1) Prêt à la construction et à la rénovation de l'habitat

La Commission prête 40 000 F pour la construction et 20 000 F pour la rénovation.

2) Action sociale pour les retraités

L'action sociale pour les retraités est très diversifiée et elle comprend les allocations suivantes : obsèques, vacances, urgences, aide à domicile, chauffage, habitat, déménagement.

3) Action sociale pour les actifs

Elle se répartit suivant certains critères, telles que allocations spéciales enfant handicapé, aides aux enfants, bourses d'étude, entr'aide sociale.

Cette dernière est très importante car grâce à l'action de la CFDT, les chômeurs en fin de droit peuvent faire une demande pour leurs enfants scolarisés de plus de 16 ans et pour eux-mêmes.

Chaque dossier, grâce aux enquêtes faites par les bureaux régionaux, est étudié avec soin et une aide immédiate peut être donnée aux cas les plus dramatiques.

Les élus CFDT continueront d'impulser et d'appliquer cette politique, et feront des propositions pour l'amélioration des aides existantes, notamment pour les plus défavorisés (chômeurs, retraités à faibles ressources, veuves et orphelins).

Non respect du Code du travail : un patron condamné

« Entrave à l'exercice des fonctions des délégués du personnel, entrave au fonctionnement du comité d'entreprise, du comité d'hygiène et de sécurité, à l'exercice des fonctions de délégué syndical », c'est pour ces différents motifs et suite à une plainte du syndicat CFDT métaux de Brest que le PDG de « Brest Poids Lourds » a comparu en ce début d'année 1988 devant le tribunal correctionnel.

« Brest Poids Lourds » est un garage de plus de 50 salariés, concessionnaire de RVI, où l'implantation de la CFDT est déjà très ancienne.

En 1985 le patron décide de ne plus réunir les délégués du personnel une fois par mois comme le Code du Travail le prévoit. Une réunion a finalement lieu en juillet 1987, soit après 27 mois d'interruption. Une mesure discriminatoire va ensuite frapper les délégués CFDT dont un seul recevra sa prime annuelle. Même procédé en ce qui concerne le comité d'entreprise : en 1985 l'employeur n'organise plus d'élections malgré une demande de la CFDT. Elles ont finalement lieu après intervention de l'Inspection du travail le 20 juin 1985, mais le même jour le patron demande la suppression du comité d'entreprise : demande refusée par la Direction du travail en 1985, puis en 1986 et en 1987.

Le tribunal a estimé que le PDG aurait dû se plier à ces obligations légales : il l'a condamné à 15 jours de prison avec sursis, 15 000 F d'amende. La CFDT, partie civile, obtient 8 000 F de dommages et intérêts.

Edito

- **la poursuite et le développement de l'action syndicale dans les garages.**

Un secteur de petites et moyennes entreprises qui sont aujourd'hui au cœur de la réflexion et l'action de la CFDT. La tradition syndicale de la CFDT faite de solidarité se concrétise dans l'action menée auprès de ces PME.

Pour cela les objectifs de la CFDT sont, d'une part l'élaboration d'une politique revendicative spécifique PME avec une action sur l'amélioration et le renforcement des accords collectifs, et d'autre part l'obtention d'un droit syndical pour les PME au niveau d'une ville, d'une région, d'une convention collective.

Tout salarié quelle que soit la taille de son entreprise doit bénéficier d'une représentation collective.

Là ce sont les enjeux pour la CFDT, pour la FGMM qui veut développer son action et être représentative de l'ensemble des travailleurs, de tous les travailleurs de la métallurgie, y compris ceux des garages.

POUR VOTRE RETRAITE DE DEMAIN : 4 + 4 = 90 %

Ou autrement dit :

- la Sécurité Sociale assurant un montant de retraite égal à 50 % de votre salaire moyen actualisé des 10 meilleures années inférieures au plafond (10 110 F au 1^{er} juillet 1988),
- la retraite complémentaire obligatoire donnant droit à 20 % du salaire moyen de carrière,
- cette dernière part peut aller jusqu'à doubler, après une négociation dans l'entreprise qui déterminera la cotisation « supplémentaire » prise en compte.

Ainsi, vous pouvez immédiatement améliorer votre retraite en cotisant mieux.

Dans le tableau ci-dessous il s'agit d'une évaluation approximative des droits retraite auxquels vous pourriez prétendre.

Le niveau minimum pour une carrière complète (150 trimestres) est de l'ordre de 70 % (Sécurité Sociale + Retraite Complémentaire), dans la limite du plafond. Il est possible d'améliorer le niveau de ces allocations en adoptant un taux de cotisation supérieur à 4 % dans la limite de 8 % sur salaire.

Le principe est simple

Le taux minimum obligatoire étant fixé à 4 %, la négociation dans l'entreprise peut décider de choisir un taux de 5, 6, 7 ou 8 % sur

le salaire inférieur au plafond Sécurité Sociale, **et les conséquences très intéressantes.**

Un exemple : lorsqu'un garage décide de relever son taux de cotisation de 50 % soit de 4 à 6 %, cela entraîne :

Pour les salariés

d'une part, une acquisition de points de retraite complémentaire de 50 % supérieur, à partir de la date à laquelle le changement de taux s'est effectué (un salarié obtenant 200 points par an en cotisant à 4 % obtiendra 300 points par an en cotisant à 6 %),

d'autre part : suivant la **pyramide des âges** dans l'entreprise concernée, une **revalorisation gratuite éventuelle** des droits acquis pour la période antérieure au relèvement du taux de cotisation (un salarié ayant acquis 10 000 points pour sa carrière effectuée dans l'entreprise adhérente pourra se voir crédité de plusieurs milliers de points gratuits).

Pour les retraités

puisque l'IRSACM se situe dans le cadre de régimes par « répartition » (les sommes collectées sont distribuées aux retraités), la Caisse calculera le ni-

veau des droits supplémentaires qu'elle pourra leur attribuer.

La Convention Collective des Garages dans son chapitre I « Amélioration du niveau des retraites complémentaires », évoque les possibilités à l'article 1.25 bis.b. « Les droits à retraite peuvent augmenter jusqu'à être doublés, grâce à l'adhésion de l'entreprise au « RSRS » géré par l'IRSACM.

L'adhésion s'effectue à un taux de cotisation **réparti entre l'employeur et chaque salarié**, et compris entre **0,5 % et 4 % des salaires** ; elle est subordonnée à un accord préalable entre l'employeur et la majorité des salariés ainsi qu'à l'évaluation du rapport démographique de l'entreprise ».

La CFDT réclame que l'évaluation de ce rapport soit faite au niveau de la Branche Garages, qui possède actuellement 3 cotisants pour 1 retraité, nous éviterons ainsi de pénaliser certaines entreprises.

Le « supplémentaire », une opportunité à saisir

Car mieux vaut une retraite par répartition, qu'un revenu reposant sur des contrats « d'épargne retraite » sou-



Photo : J. POTTIER

mis aux aléas de la bourse, sans maîtrise, ni contrôle des intéressés. A cotisations égales, on peut considérer que les **retraites par répartition rapportent en revenus 2 fois plus que les produits « d'épargne-retraite »**, tant vantés par les Compagnies d'Assurances via les Télévisions et la Presse. Avant de souscrire à ces types de contrat, **assurez-vous...** assurez-vous que vous cotisez déjà au maximum des possibilités offertes par votre Caisse de Retraite, sinon dépêchez-vous d'aller en discuter avec votre représentant syndical CFDT ou votre délégué du personnel.

Né de la faillite du système de retraite par assurance, le système de « retraite par répartition » permet une gestion efficace, des ajustements rapides qui en assurent la pérennité. L'IRSACM est de ce type. Issu d'un accord collectif employeurs/salariés, ces mêmes partenaires en assurent le suivi, la gestion et le contrôle. Les Compagnies d'Assurances savent qu'elles ne peuvent rivaliser avec ce rapport qualité/prix, alors elles tentent de semer le doute dans les esprits et de procéder à des manœuvres de retardement pour l'application des possibilités offertes maintenant par le « supplémentaire ».

Le « supplémentaire » peut s'appliquer dès maintenant dans les garages si les salariés en expriment la volonté.

