



# UL Info

Le bulletin de liaison des syndiqués d'Angers et environs

## Dans ce numéro :

Edito	1
NAO chez VALEO Vision	2-3
Non à la surexploitation des brancardiers	4
PROXISERVE: une grève dont la direction se rappellera	5
De cette société la, on n'en veut pas !	6/7
Chez INTELICIA : une journée d'action unitaire	8
Les institutions représentatives du personnel	9
Zoom juridique sur les enregistrements vocaux et chiffres du mois	10-11
UL cinéma le 16 février 2024 avec « le dictateur »	12

Union locale CGT  
14 place Louis Imbach  
49100 ANGERS  
Tél : 02 41 25 36 10  
✉ unionlocalecgtangers@gmail.com  
ulcgtangers.wordpress.com

Directeur de la publication :  
Gilles Mapelli

Date: 05/02/2024  
Prix: 0,15 €  
ISSN 0290 74 29  
CPPAP 0228 S 07269

Ce matériel, financé par les syndiqués CGT est réalisé par le service impression

## EDITO

Tout d'abord, je vous souhaite à chacun et chacune d'entre vous une très bonne et heureuse année 2024, que l'on espère remplie de luttes victorieuses et de progrès dans notre camp social.

A l'aube de cette nouvelle année, on aperçoit déjà un remaniement du gouvernement, mais pas un changement de sa politique. Celle-ci est la même que celle menée depuis des années, sous la présidence de Macron comme sous celle de ces prédécesseurs. Une politique au service du patronat et des plus riches. Une politique aussi, de plus en plus démagogique, qui donne raison aux thèses racistes et autoritaires de l'extrême droite. Une politique qui ne fera qu'amplifier encore plus le problème de notre pouvoir d'achat dans un contexte d'inflation qui n'en finit pas. Une politique qui continuera la casse des services publics et de la protection sociale. Et enfin une politique internationale toujours aussi inquiétante.

Cette année 2024 va également commencer par une possible adoption d'une nouvelle loi immigration qui vise nos camarades immigrés, les faisant passer responsables de tous les maux dont les capitalistes sont, en réalité, les seuls responsables. C'est ainsi que, nos dirigeants cherchent à diviser, encore davantage, les travailleurs pour pouvoir régner plus tranquillement. Alors qu'en fait, que l'on soit français ou immigrés, nous sommes tous exploités de la même manière par les mêmes patrons. On contribue d'une manière identique à faire tourner la société, on paye le même niveau des cotisations sociales et les impôts.....Donc, évitons de tomber dans le piège de la division des travailleurs.

Dans cet UL INFO, vous pourrez découvrir les différents articles qui démontrent qu'il nous reste de la force vive pour continuer à mener de très beaux combats, comme en ce moment à l'heure où j'écris cet éditto, dans la santé avec les brancardiers en grève, dans la métallurgie avec des négociations salariales...et bien d'autres, que j'oublie certainement veuillez bien m'en excuser !!

**CAMARADES, CONTINUONS À METTRE TOUTE NOTRE ÉNERGIE DANS  
CETTE FORCE COMBATIVE ET SOLIDAIRE POUR DÉFENDRE AU QUOTIDIEN  
LES INTÉRÊTS DES TRAVAILLEURS.**

Gilles Mapelli,  
Secrétaire Général de l'Union Locale CGT d'Angers

# NAO chez VALEO Vision

**D**ans le mois de décembre 2023, la direction a souhaité mettre en place les réunions de NAO (Négociations Annuelles Obligatoires).

**S**ur le site d'Angers, la CGT a préparé, en amont, ces réunions avec les salariés sous forme d'enquête salariale, et après le résultat de celles-ci, le mardi 5 décembre 2023, nous avons procédé à des A.G. (assemblés générales) en intersyndicales (avec FO) sur toutes les équipes pour faire le point sur le résultat de l'enquête.

**I**l en est ressorti de ces AG que les salariés souhaitaient une revalorisation de 200 € sur leur salaire de base, et que si la direction ne voulait pas entendre leur revendication, il fallait se mettre en grève, seul moyen de leur faire comprendre le message.

De plus, il y avait un mécontentement sur leur nouvelle fiche d'emploi qu'ils venaient de recevoir à la suite de la nouvelle CCM (Convention Collective Métallurgie), qui, pour la grande majorité, venait les déclasser sur leur classification par rapport à l'ancienne.

**L**ors des A.G., les salariés avaient décidé de se mettre en mouvement sur le site, lors de la 3ème réunion prévue le 8 décembre en région parisienne, d'où un mot d'ordre de la coordination CGT France de se caler sur notre site pour lancer nationalement des mouvements de grèves sur tous les sites français de Valeo le même jour, où bien sûr la CGT est implantée !!

**C'**est ainsi que, lorsque le vendredi 8 décembre, la direction a commencé par nous dire qu'elle ne souhaitait pas faire la réunion, car sur le site d'Angers, un mouvement avait été mis en place provoquant l'arrêt du site et que des élus voulaient se connecter en direct avec les grévistes pour suivre la négo. Au bout d'une demi-heure, nous avons commencé la réunion sans ordinateur, ni téléphone, pour éviter de dialoguer et échanger sur les réseaux.

## **COMMENT DÉSTABILISER LES ACTEURS TRÈS EN COLÈRE !!**

**U**ne fois la réunion terminée, vous vous doutez bien que les téléphones ont chauffé pour donner le verdict. Même si des curseurs ont bougé, en ce qui nous concerne, nous étions encore loin de nos revendications communes vues avec les salariés.



## NAO chez VALEO Vision (suite)

**C**e conflit a pris fin le mercredi 13, car l'autre organisation syndicale avait affiché sur leur panneau qu'elle se retirait du mouvement de grève sans venir l'annoncer aux grévistes qui étaient devant le site. Cela a donc dégoûté tous les salariés. Voilà comment casser un mouvement qui avait pris de l'ampleur car les lignes de production étaient pratiquement toutes à l'arrêt et sur toutes les équipes...

**Les salariés ne pourront, encore une fois, que les remercier !!**



**F**inalement, cette négociation a été signée pour une enveloppe globale de 4 % très loin des attentes des salariés, ainsi que des organisations syndicales qui avaient annoncé, pour les moins offensives, un minimum de l'inflation, c'est-à-dire, 5,8 %.

**N**ous pouvons voir que l'intersyndicale a ses limites dans les conflits où certains ne souhaitent pas aller, en faisant tout pour que cela ne fonctionne pas, et que le mouvement ne prenne pas et s'estompe. Il faudra encore se servir de cette nouvelle expérience défavorable pour réfléchir comment mener les prochains combats, pour que ceux-ci sont couronnés de succès et non pas se faire couper l'herbe sous le pied !! (Pour ne pas dire autrement).

**E**nfin ce que l'on peut retenir de favorable dans ce mouvement, ce sont 2 points :

- ⇒ Le premier est la création d'une osmose entre salariés de chaque secteur et équipes différentes qui ne se côtoient pas vraiment. Tous ont pris le temps de se connaître, et à force d'échanger entre eux, ils ont pu se rendre compte que les problèmes étaient identiques, où que l'on se trouve.
- ⇒ Le deuxième est que des intérimaires ont décidé de rejoindre le mouvement devant la porte et d'arrêter les lignes de production. A méditer, pour les autres entreprises, car nous avons tendance à ne pas les considérer comme des salariés (CDI) de l'entreprise.

Gilles Mapelli  
DS Valeo Vision

## NON A LA SUREXPLOITATION DES BRANCARDIERS !

Depuis le 15 janvier dernier, les brancardiers du CHU d'Angers, secteur chapelle – PTO, sont en grève avec le soutien de La CGT.

Ils dénoncent de mauvaises conditions de travail.

Chaque brancardier effectue un nombre important de missions, sur une énorme superficie, avec 13 kilomètres par jour à faire, en poussant des brancards et des lits. L'équipe est épuisée, et cela se traduit par des arrêts de travail conséquents et non remplacés.

De plus, les brancardiers font face à une augmentation de l'activité et donc à une intensification de la cadence. Ils reçoivent les missions via un téléphone portable. La pression est énorme, puisque à peine fini une mission, ils doivent en reprendre trois autres en même temps. Ce système déshumanise totalement le travail des brancardiers et impacte directement leur santé physique et mentale.

Les grévistes ont rencontré, à plusieurs reprises, la direction qui reste sourde à leur souffrance au travail.

Et comble de la provocation, celle-ci dit : « ne pouvoir travailler et discuter que dans une ambiance sereine et sans la pression de la grève ».

En réponse, l'équipe de brancardage du secteur Chapelle – PTO a voté la poursuite de la grève.

Ils revendiquent le remplacement de tous les arrêts de travail et le recrutement d'agents supplémentaires afin de mener à bien leurs missions et travailler dans des conditions correctes et d'assurer une prise en soin optimale.

**LA LUTTE CONTINUE ...**



Angers, le 29 janvier 2024

Pour la CGT du CHU, Cécile Chevalier Cervelle

## PROXISERVE : UNE GREVE DONT LA DIRECTION SE RAPPELLERA !

**P**endant plus d'une semaine, plus de la moitié des travailleurs de cette entreprise de la construction qui intervient pour la remise en état des logements locatifs, s'est mise en grève pour obtenir des augmentations de salaire, une remise à plat des primes distribuées à la « tête du client », mais aussi contre le management du chef d'agence.

**P**endant de longues journées, nos camarades, malgré les conditions climatiques particulièrement pénibles, ont fait l'expérience de la lutte collective en organisant un piquet de grève devant l'entreprise, mais aussi en s'adressant à la population et en organisant une collecte de soutien dans la manifestation du 21 janvier contre la loi sur l'immigration. Collecte qui obtint un réel succès.

**I**nvitant des délégations de travailleurs à venir les voir mais aussi en se faisant connaître dans

la presse locale, ils ont ainsi fait une propagande sur leurs conditions de travail, dont la direction de Proxiserve se serait bien passée.

Direction, qui au bout de 7 jours de grève totale a été obligée, sans céder sur la question centrale des salaires, de céder sur plusieurs points tels que les temps de déplacement et le mode de distribution des primes... De même, il est apparu que les techniques managériales jugées « toxiques » seront remises au placard...

### A SUIVRE...

**M**ais comme le disaient des grévistes à la fin de cette grève, « *il est certain qu'ils ne sont pas prêts de nous oublier et que cela va peser dans les négociations salariales qui vont suivre dans le réseau d'agences de cette entreprise nationale* ».



Didier Testu, membre du bureau

## DE CETTE SOCIÉTÉ LÀ, ON N'EN VEUT PAS !

Dans un contexte politique qui voit la montée de l'extrême droite, le gouvernement ne voit rien de mieux pour « contrer la montée de celle-ci » que de mettre en place une politique... d'extrême droite.

En effet, comment qualifier autrement la loi « asile immigration » votée au parlement avec les péripéties que nous avons tous suivies ? La droite, l'extrême droite ont eu beau jeu de faire pression sur le gouvernement pour inclure dans cette loi tout ce qui relève de la stigmatisation de l'étranger, du rejet de l'autre, du mépris de classe.

Ce qui arrange, en effet, le gouvernement c'est que pendant ce temps-là, en mettant en avant la stigmatisation des immigrés et demandeurs d'asile, on ne parle plus (ou beaucoup moins), de l'inflation, des licenciements, de l'exploitation éhontée des travailleurs sans papiers, qui comble du comble, sont parfois les constructeurs de leurs propres lieux de détention... On tente ainsi, une fois de plus, de diviser les travailleurs entre eux pour pouvoir encore plus les exploiter.

Et le Conseil Départemental dans tout cela ? De fait, il est en première ligne puisque chargé de l'accueil et de l'hébergement des familles avec enfants déboutées de leur demande d'asile et surtout de l'accueil et de la prise en charge des mineurs non accompagnés.

Des jeunes qui fuient guerre et famine pour un monde sensé être meilleur, il y en a et il y en aura de plus en plus. Face à cela, la réponse des pays riches, souvent responsables de l'appauvrissement des pays d'où sont originaires ces jeunes, c'est la suspicion...



Comment déterminer si un jeune est mineur ou non ? Nous avons connu les examens médicaux, les radiographies du poignet, les entretiens avec des travailleurs sociaux. La dernière nouveauté du Conseil Départemental, c'est un appel sur son site interne pour demander à ce que des personnes se portent volontaires, quel que soit leur métier au sein du Conseil Départemental, pour effectuer des entretiens avec les jeunes mineurs afin de savoir s'ils sont réellement ce qu'ils prétendent être.

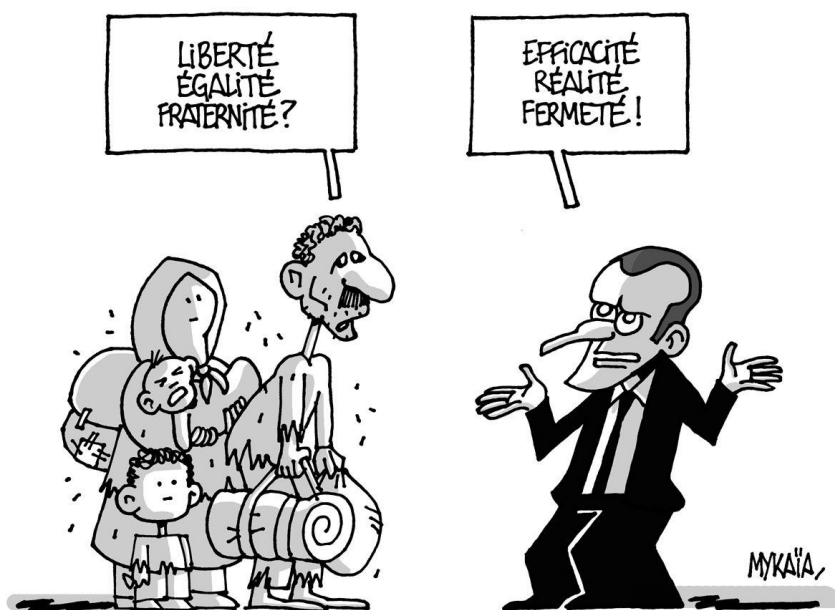
Ainsi, ces collègues volontaires évalueront si le jeune est mineur et donc pourra prétendre en tant que tel à un hébergement, une écoute, un accompagnement. Ce dispositif, est déjà bien insuffisant pour ces mineurs déracinés qui ont connu dans leur exil vers l'Europe des conditions de vie inhumaines. Alors que dire du parcours de ceux qui seront rejetés en tant que « peut-être non mineurs » ? Le Conseil Départemental n'a pas d'économies à faire sur le dos des plus précaires, ni à mettre son personnel dans cette situation. Le parcours de ces jeunes nécessite du personnel formé prenant le temps de l'écoute et de l'accompagnement. De cette société qui accueille les demandeurs d'asile comme de la marchandise dans une gare de tri, nous n'en voulons pas.



**RÉAGIR CONTRE CETTE LOI EST UNE QUESTION DE PRINCIPE. TOUS LES MILITANTS DE LA CGT SE DOIVENT DE LE FAIRE AUTOUR D'EUX.**

**C'EST COMPRENDRE QUE LE MONDE DU TRAVAIL N'EST QU'UN ET QUE TOUTES LES DIVISIONS NE SERVENT QUE LES INTÉRÊTS DES PATRONS**

## LOI ASILE ET IMMIGRATION



Marie-Claude Rambaud

Retraitée du syndicat du Conseil Départemental

## Chez INTELICIA (ex Coriolis) une journée d'action unitaire réussie

Une nouvelle fois, les syndicats de salariées des prestataires de service et les syndicats patronaux de la branche des prestataires de services se réunissaient le mardi 23 janvier 2024 pour discuter de la grille des salaires.

Les salariés-es des entreprises prestataires de services travaillent pour des grands noms des entreprises de l'énergie (EDF, ENGIE...), des banques et assurances (Macif, Société Générale...), de la téléphonie (SFR, Orange...), mais aussi des services après-vente des grands magasins.

Ils sont les invisibles, et c'est très souvent ces personnes que vous avez au bout du fil, lorsque vous appelez un service client.

Mais, ils n'ont aucun des avantages des salariés-es des entreprises des clients « donneurs d'ordre » comme on les appelle.

Ce sont des salariés-es de grands groupes français et internationaux qui choisissent volontairement une convention collective la moins « disante » pour maintenir au SMIC, les employés-es appelés-es téléconseillers et téléconseillères et les agents de maîtrise, dont le 1<sup>er</sup> niveau est à 75 euros brut d'écart avec un employé.

Au centre d'appel INTELICIA d'Angers, plus de 50 salariés-es se sont rassemblés sur le site pour débattre. Force est de constater que c'est une réussite collective !

La réunion qui devait se tenir à Paris a été reportée. C'est dire que ce mouvement social va peser sur les futures négociations.

Les syndicats de patrons ne veulent pas négocier la grille de salaire sous la pression, et ça tombe bien, les salariés-es des prestataires de services, non plus, ne veulent pas travailler pour le SMIC.

**La hausse de salaire immédiate revendiquée est toujours de 100 euros net / mois et à la CGT, on ne lâche rien. Nous sommes avec les salariés-es qui se battent pour une amélioration de leur droit à vivre dignement !**

Pendant l'assemblée générale, nous avons recueilli les attentes des salariés en mouvement qui serviront à établir le cahier revendicatif des prochaines NAO.

**LE CONSTAT EST LE MEME POUR TOUS, NOTRE SALAIRE DE SMICARD NE SUFFIT PAS POUR VIVRE DIGNEMENT.**



Nathalie Boumenir, déléguée de l'entreprise Intelcia et membre du bureau de l'Union Locale



### Le RSS (Représentant de la Section Syndicale)

- **Sont concernées :** Les sections syndicales non représentatives dans l'entreprise. (c'est à dire n'ayant pas participé aux dernières élections du CSE ou ayant fait un score de moins de 10 %)
- **Peut être désigné RSS :** N'importe quel salarié ayant au moins un an d'ancienneté.
- **Les droits du RSS :** 4h de délégation par mois.

### Le DS (Délégué Syndical)

- **Sont concernées :** Les sections syndicales représentatives dans l'entreprise. (c'est à dire ayant fait au moins 10% des voix aux dernières élections du CSE)
- **Peut être désigné DS :** N'importe quel salarié ayant au moins un an d'ancienneté.
- **Les droits du DS :**
  - Le droit de participer à des négociations et de signer des accords avec la direction.
  - Entre 12 et 24h de délégation par mois selon l'effectif de l'entreprise.
  - Le droit de participer aux réunions du CSE pour représenter la section, seulement dans les entreprises de moins de 300 salariés et si le DS n'est pas élu au CSE.

### Le RS au CSE (Représentant Syndical au CSE)

- **Sont concernées :** Les sections syndicales représentatives dans l'entreprise et dans les entreprises de plus de 300 salariés uniquement.
- **Peut être désigné RS :** N'importe quel salarié ayant au moins un an d'ancienneté et qui n'est pas élu au CSE.
- **Les droits du RS :**
  - Le droit de participer aux réunions du CSE pour représenter la section syndicale.
  - 20h de délégation par mois seulement dans les entreprises de plus de 500 salariés.

#### **Conditions communes pour exercer ces mandats :**

- Avoir été choisi par les membres de sa section et désigné par une structure syndicale.
- Avoir créé une section syndicale dans l'entreprise qui possède au moins 2 adhérents.

#### **Droits communs à tous les mandats :**

- Le droit de circuler librement et parler aux autres salariés dans l'entreprise.
- Une protection contre le licenciement.

# Désormais, un enregistrement peut servir de preuve dans le cadre d'un contentieux opposant un employeur et un salarié

Depuis 2011, la Cour de cassation considérait que lorsqu'une preuve était obtenue de manière déloyale, c'est-à-dire « lorsqu'elle était recueillie à l'insu d'une personne, grâce à une manœuvre ou un stratagème », le juge du travail ne pouvait pas en tenir compte.

Autrement dit, un enregistrement ne pouvait jamais être produit devant le Conseil de prud'hommes si la personne enregistrée n'avait pas été informée et n'avait pas accepté d'être enregistrée.

C'est encore une fois le droit européen qui a conduit la Cour de cassation à faire évoluer sa position par une décision du 22 décembre 2023.

La Cour européenne des droits de l'homme ne renvoie pas en effet, par principe, l'irrecevabilité des preuves considérées comme déloyales mais estime que lorsque le droit à la preuve entre en conflit avec d'autres droits et libertés, notamment le droit au respect de la vie privée, il appartient au juge de « mettre en balance » les différents droits en présence, pour, au final, privilégier éventuellement le droit à la preuve.

La Cour européenne ajoute que « l'égalité des armes implique l'obligation d'offrir à chaque partie une possibilité raisonnable de présenter sa cause dans des conditions qui ne la placent pas dans une situation de net désavantage par rapport à son adversaire ».

Lorsque l'on sait les difficultés que peut rencontrer un salarié pour prouver ce qu'il avance devant le Conseil de prud'hommes, notamment en matière de discriminations, cet argumentaire de la Cour européenne des droits de l'homme, repris par la Cour de cassation, aurait été des plus opportuns...

Si l'enregistrement produit l'avait été par un salarié.



## MAIS C'EST L'EMPLOYEUR

### QUI PRODUISAIT CET ENREGISTREMENT !! ...

La Cour de cassation pose néanmoins une limite : la production d'un enregistrement (et d'un moyen de preuve déloyal de manière générale) doit être **indispensable à l'exercice du droit à la preuve** et l'atteinte au droit à la vie privée, notamment, doit être **strictement proportionné au but poursuivi**.

Ce sera donc du cas par cas...

Et qui dit cas par cas, dit impossibilité de déduire une règle générale exclusive de tout risque pour le salarié.

Il faut donc tirer les leçons suivantes de cette décision :

D'ici quelques semaines ou mois, si ce n'est pas déjà le cas, les employeurs, conseillés par leurs juristes ou avocats, auront pleinement connaissance de cette décision.

Un seul mot d'ordre donc : ne jamais rien dire qui puisse être retourné contre soi lors d'un entretien avec la direction.

A plus forte raison lors d'un entretien préalable à un éventuel licenciement.

Les salariés à l'inverse, ont beaucoup moins de chance d'être au fait de cette décision.

Il est donc important que chaque section, chaque syndicat d'entreprise, communique afin que l'ensemble des salariés puisse avoir connaissance de la nécessité d'être vigilant.

Et, sous réserve de discrétion, que les salariés enregistrent eux-mêmes leurs entretiens avec la direction lorsqu'ils savent que le but inavouable de la sanction à venir sera évoqué.



Coralie Herbel et Hugo Salquain

## Les chiffres du mois à retenir

<u>Les nouveaux montants à partir de janvier 2024 :</u>	+ 1,13%
◆ Smic net :	<b>1 398,69 €</b>
◆ Smic brut pour 35 heures :	<b>1 766,92 €</b>
◆ Smic horaire net :	<b>9,22 €</b>
◆ Smic horaire brut :	<b>11,65 €</b>
◆ Horaire collectif de 39 heures : mensuel brut avec la majoration légale de 25 %	<b>2 019,33 €</b>
◆ Jeunes salariés (horaire)	
◆ 16 ans :	<b>9,32 €</b>
◆ 17 ans :	<b>10,49 €</b>

Vendredi 16 février 2024

## Nouvelle séance du cinéma de l'UL !

Nous vous invitons toutes et tous à venir assister à la projection du film « *Le dictateur* » le **vendredi 16 février 2024**, au sous-sol de la bourse du travail. Comme d'habitude, nous commencerons par partager un apéritif et un buffet à partir de 18 h, avant la projection du film qui commencera à 20 h. Après la projection, nous vous proposons un temps d'échange et de discussions sur le film et les questions qu'il soulève.

N'hésitez pas à venir accompagné (s) pour cette soirée qui sera entièrement à prix libre.



 Union Locale CGT d'Angers

EN REVANCHE, POUR LES CAMARADES QUI PRÉPARENT LE BUFFET, MERCI DE CONFIRMER, SI POSSIBLE, VOTRE VENUE PAR MAIL À L'ADRESSE [unionlocalecgtangers@gmail.com](mailto:unionlocalecgtangers@gmail.com)

### PRÉSENTATION DU FILM

**Charlie Chaplin** (Charles Spencer, 16/04/1889 - 25/12/1977).

C'est à l'automne 1938 que Chaplin achève le scénario de cette satire burlesque, qu'il a écrit dans le plus grand secret, et, dont son personnage principal a été inspiré par Adolf Hitler.

C'est aussi à la même période (30/09/1938) que les Accords de Munich sont signés par Neville Chamberlain (Angleterre), Édouard Daladier (France), Benito Mussolini (Italie), Adolf Hitler (Allemagne) à l'issue d'une conférence à Munich. Le but de cette conférence, est de dénouer pacifiquement, la crise internationale provoquée par les ambitions allemandes sur la Tchécoslovaquie.

En se mesurant à Hitler avec les armes du cinéma, Chaplin allait s'engager personnellement, retrouvant avec davantage de gravité, l'expérience du Charlot, soldat de la première guerre mondiale.

Il pose aussi un regard éclairé sur l'occident qui bascule dans l'horreur du nazisme.

Et, grâce à la parodie, il dénonce l'antisémitisme, l'anticommunisme, l'homophobie, l'anti-tsiganisme. et la brutalité de la dictature nazie.

Le **Dictateur** est son premier film parlant, un de ses plus grands succès, et un film exceptionnel pour l'époque et le moment de sa sortie.

Le film est sorti le 15/10/1940 (États-Unis), le 4/04/1945 (France) après la Libération, le 9/10/1946 (Italie), le 26/08/1958 (Allemagne), et en 1976 (Espagne).

**Le Ciné de l'UL**   
Vendredi 16 février 2024




18H Buffet - 20H Ciné - 22H Débat  
À la bourse du travail d'Angers


Ce film nous donnera l'occasion de discuter aussi de l'actualité, avec notamment la montée de l'extrême droite ainsi que les guerres et menaces de guerres actuelles.

**BUFFET A PARTIR DE 18H**

**PROJECTION 20H - DEBAT 22H**

Inscrivez-vous auprès du secrétariat de l'Union Locale

 02 41 25 36 10

 [unionlocalecgtangers@gmail.com](mailto:unionlocalecgtangers@gmail.com)

Participation financière pour le repas : montant libre