

MES DROITS EN ENTREPRISE

S'ORGANISER
AVEC LA CGT





Je construis
ou je renforce
une liste CGT

en me présentant
au premier tour
de ces élections

#JeVoteCGT
et je fais voter
autour de moi

pour négocier
et améliorer les droits
dans l'entreprise



Sophie Binet,
Secrétaire générale de la CGT

Pour protéger ses droits et en gagner de nouveaux, on s'organise avec la CGT

Le droit que l'on connaît le moins, que l'on apprend le moins et qui pourtant a une place très importante dans notre quotidien de salarié-e, c'est le droit du travail. Ce petit livret vous permet de connaître une partie de vos droits au travail.

Parce qu'il faut connaître ses droits pour les faire appliquer, c'est le rôle du syndicat CGT de vous informer et de vous former sur le Code du travail.

Grâce à ses structures sur tous les territoires que sont les unions locales et départementales, vous avez des relais proches de vos lieux de travail ou d'habitation pour vous accompagner dans la construction collective d'un syndicat CGT.

Avec l'appui des fédérations professionnelles CGT, vous serez informé-e des négociations sur les salaires ou les conditions de travail dans la convention collective dont dépend votre entreprise, mais aussi sur les revendications et moyens de s'organiser dans son secteur professionnel.

Plutôt que le chacun-e-pour-soi qui ne fait avancer personne, travaillons la solidarité entre les salarié-es et l'unité syndicale qui permettent de gagner des droits pour toutes et tous, l'égalité entre les femmes et les hommes ou encore l'amélioration de notre vie au travail, particulièrement dans le contexte du changement climatique. Pour tout cela, il faut s'organiser collectivement !

Ce que vous pouvez faire, concrètement, en 3 étapes:

- pour ne plus être isolé-e: vous syndiquer à la CGT (en contactant la CGT de votre département ou sur cgt.fr);
- pour rassembler les salarié-es dans votre entreprise : aider à construire ou renforcer les listes CGT au premier tour des élections CSE (en vous rapprochant de la CGT de votre lieu de vie ou de travail);
- parce que notre force c'est notre nombre, voter et faire voter CGT.

On est la CGT. Vous êtes la CGT.

| | |
|--|----|
| Mon salaire | 4 |
| Mes congés payés et la durée du travail | 6 |
| Mes conditions de travail | 8 |
| Négocier pour gagner des droits | 12 |
| L'égalité entre les femmes et les hommes | 14 |
| Mes droits pour me défendre et gagner | 16 |



MON SAL

L'employeur a l'obligation de remettre une fiche de paie tous les mois, à chaque versement de salaire. **Il doit être au moins égal au Smic.** Au-delà, les conventions collectives et les accords d'entreprise négociés par les syndicats prévoient des grilles de classification fixant les salaires minima selon les qualifications (diplômes et expérience professionnelle) ou les emplois.

Les dispositifs négociés par les syndicats, par exemple pour la reconnaissance de **l'ancienneté** dans la convention collective ou les accords d'entreprise, sont des leviers pour les évolutions de salaire et de carrière.

Dès lors qu'un-e délégué-e syndical-e est désigné-e dans une entreprise de plus de 50 salarié-es, l'employeur est tenu d'organiser des **négociations annuelles obligatoires (NAO)**. Les augmentations de salaires et la question du temps de travail sont des enjeux phares de ces négociations.

En plus du salaire de base, il peut également exister diverses primes (travail de nuit, travail salissant, travail le dimanche, déplacement, etc.). Elles ont souvent été négociées par les syndicats.



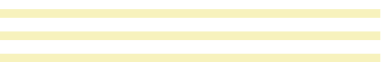
tout savoir sur ma fiche de paie

Se syndiquer

Pour gagner des augmentations de salaire, il faut s'organiser collectivement pour peser sur les directions d'entreprise. Là où la CGT est forte, les avancées sont importantes.

La CGT défend aussi que la qualification reste le socle des classifications et des salaires. Elle organise des formations « lire ma fiche de paye », « salaire et protection sociale », pour les délégué-es syndicaux·les afin de gagner des augmentations générales de salaire lors des négociations annuelles obligatoires: « Le salaire net c'est pour le mois, le salaire brut c'est pour la vie ».

AIRE



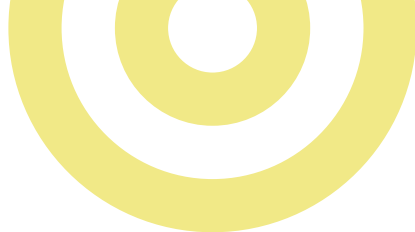
Les élu-es CGT du CSE sont là pour faire respecter les droits des salarié-es. Ils et elles présentent à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives, en particulier pour les salaires ou en cas de discriminations.

Chaque année, l'employeur a l'obligation de consulter les élu-es du CSE sur la politique sociale de l'entreprise. Les salaires et l'évolution des promotions sont des informations qui aident pour les négociations salariales. Échanger, discuter avec tou·tes les collègues pour qu'ils et elles votent dès le premier tour pour la liste

CGT à l'élection du CSE, c'est faire en sorte que la CGT fasse un bon résultat et soit représentative pour désigner un·e délégué·e syndical·e afin de négocier des accords dans l'entreprise sur les salaires, les qualifications, la reconnaissance de l'ancienneté, etc.

Le cumul des voix au premier tour des élections CSE de toutes les entreprises permet, au niveau de la branche, à la CGT de négocier les salaires minima de la convention collective ou encore des primes particulières (ancienneté, treizième mois, salissure, etc.).

Se
présenter
au CSE



La durée de travail normale et légale est de 35 heures par semaine. Toutes les heures au-delà doivent être payées en heures supplémentaires, avec une majoration de salaire, généralement à 25 % jusqu'à la huitième heure et 50 % au-delà, suivant les conventions collectives et les accords d'entreprise applicables.

Des accords régressifs au niveau de la branche ou de l'entreprise peuvent également prévoir de trop nombreuses dérogations aux 35 heures par semaine (ex: par le recours à l'annualisation du temps de travail avec une durée hebdomadaire variant d'une semaine à l'autre et limitant la reconnaissance des heures supplémentaires ou encore par le recours au forfait jours sans réel contrôle de la charge de travail) et au paiement des heures supplémentaires qui peut être diminué à 10 % (au lieu de 25 %).

Les salarié-es ont le droit à cinq semaines de congés payés minimum, parfois plus suivant la convention collective ou l'accord collectif. L'employeur ne peut pas modifier les congés de ses salarié-es moins d'un mois avant leur départ prévu.



MES CONGÉS ET LA DURÉE

Se syndiquer

La CGT revendique l'application réelle des 35 heures, puis le passage aux 32 heures sans perte de salaire. **Les syndicats CGT sont là pour vous protéger** dans les entreprises et sont donc appelés à ne pas négocier d'accords qui lèsent les salarié-es en diminuant le paiement des heures supplémentaires à moins de 25 % ou en flexibilisant l'organisation du temps de travail d'une semaine à l'autre.

Les élu-es du CSE sont informé-es et consulté-es par l'employeur sur la modification de la durée et des horaires collectifs de travail. Ils et elles ont un **droit de veto pour empêcher les individualisations des horaires** de travail et les reports des heures de travail défavorables aux salarié-es.

Les élu-es sont aussi consulté-es sur la période de prise de congés.

En fonction des résultats à l'élection du CSE, **si la CGT devient le syndicat majoritaire, elle peut négocier des**

majorations de paiement d'heures supp' à 50 %, ou plus pour le travail de nuit ou du dimanche par exemple. Elle peut aussi négocier des congés payés supplémentaires, les critères de priorité de départ en congés entre les salarié-es, ou encore les délais de prévenance pour la modification des dates de congés.

La CGT peut aussi s'opposer à la négociation d'accords défavorables aux salarié-es qui supprimeraient le paiement des heures supplémentaires et la majoration à 25 %.

Se
présenter
au CSE

PAYÉS DU TRAVAIL



MES CONDITIONS DE TRAVAIL

L'employeur a l'obligation de prendre des mesures protectrices pour la santé et la sécurité des salarié·es. S'il ne le fait pas, il peut être lourdement condamné devant les tribunaux, notamment en cas d'accident ou de maladie dus au travail.

Au-delà des obligations légales, les conditions et l'organisation du travail font souvent l'objet de luttes et d'accords (dans la branche, via les conventions collectives, ou l'entreprise) pour améliorer les droits. Cela peut concerner entre autres :

- l'organisation du travail (les pauses, décompte du temps de travail et intensité, les congés exceptionnels, la protection des salarié·es en cas de fortes chaleurs accentuées par le dérèglement climatique, etc.);
- les outils de travail;
- les régimes particuliers de travail (télétravail par exemple).



*« Le télétravail,
c'est oui, mais... »*
outils et infos pratiques
par la cgt des cadres
et professions
intermédiaires

IONS



Se présenter au CSE

De nombreux employeurs ne respectent pas leurs obligations et ce sont souvent les salarié-es qui doivent s'organiser collectivement pour faire respecter leurs conditions de travail. Les élu-es et mandaté-es CGT partent de la réalité du travail des salariées et de leurs aspirations. Ils et elles construisent les revendications avec leurs collègues et les associent à chaque étape pour négocier des accords favorables aux salarié-es.

Se syndiquer

Les élu-es du CSE peuvent défendre les conditions de travail et la santé des salarié-es en portant leurs réclamations. Dans les entreprises de plus de 50 salarié-es, une commission SSCT (**santé, sécurité et conditions de travail**) peut être créée au sein du CSE. Les élu-es CGT y défendent l'amélioration des conditions de travail et de la sécurité des salarié-es. Dans toutes les entreprises, en cas de danger grave et imminent, les élu-es CSE peuvent utiliser un **droit d'alerte** qui impose à l'employeur de prendre des mesures immédiates. Les élu-es CSE peuvent déclencher et diligenter des enquêtes en cas d'atteinte aux droits fondamentaux des salarié-es (harcèlement, discrimination, etc.).

MON CONTRAT DE TRAVAIL

Un-e salarié-e doit avoir un contrat de travail écrit et signé, que ce soit pour un CDI à temps partiel, un CDD, du travail intérimaire, du travail intermittent, un apprentissage, une insertion, etc. Si le contrat n'est pas écrit, le ou la salarié-e peut faire valoir un travail en CDI à temps plein. Dans tous les cas les informations essentielles (convention collective, qualification, ancienneté, éléments de salaires...) sont présentes sur la fiche de paye.

Les changements importants du contrat ne peuvent pas être imposés au ou à la salarié-e sans son accord (modification du salaire, de la durée du travail, accès à un temps plein ou un temps partiel, mutation sur un site éloigné, passage à un travail de nuit, etc.).

Période d'essai: elle doit être obligatoirement prévue dans le contrat de travail par écrit sinon elle n'existe pas. Elle est de deux mois maximum pour les ouvrier-es et employé-es, trois mois pour les agent-es de maîtrise et technicien-nes et quatre mois pour les cadres, renouvelable une fois.

Un-e salarié-e ne peut pas se faire sanctionner ou licencier pour n'importe quel motif. L'employeur doit pouvoir prouver la faute, le motif économique ou l'état d'inaptitude qui conduit au licenciement.

Le ou la salarié-e ne peut être sanctionné-e qu'après que l'employeur a suivi et respecté une procédure légale (avec des délais, une convocation écrite, un droit à être accompagné-e lors de l'entretien, etc.).

TRAIT AIL



Se syndiquer

Les unions locales CGT tiennent des accueils syndicaux et juridiques pour aider les salarié-es à se défendre.

En fonction de votre statut, la CGT édite également divers livrets pour détailler plus précisément vos droits.

Les élu-es CGT du CSE peuvent poser des questions sur les problèmes individuels et collectifs des salarié-es. L'employeur est alors tenu de leur apporter une réponse. Ils et elles ont aussi accès aux documents relatifs à la situation économique et la situation sociale (évolution de l'emploi, promotions, heures supplémentaires etc.) de l'entreprise.

Les élu-es CGT aident les salarié-es à faire requalifier un contrat précaire en CDI, à obtenir un temps partiel ou un temps plein, une mutation, une promotion... Les salarié-es ont aussi le droit de **se faire accompagner par un-e élu-e** en cas de menace de sanction, de licenciement ou lorsqu'une rupture conventionnelle est envisagée.

Se présenter au CSE

La négociation collective est un droit constitutionnel des salarié-es, conquis suite à des drames sociaux et par les luttes des générations qui nous ont précédé-es. **Son objet est d'améliorer les droits et conditions de travail des salarié-es.**

Dans l'entreprise, ce droit est exercé par le ou la délégué-e syndical-e désigné-e par son syndicat. Le ou la délégué-e syndical-e CGT est obligatoirement issu-e des candidat-es de la liste CGT à l'élection CSE. Les membres du CSE CGT, et en particulier le ou la délégué-e syndical-e CGT de l'entreprise, ont à cœur de **transformer les problèmes individuels des salarié-es en revendications collectives.**

La présence d'un-e délégué-e syndical-e oblige l'employeur à ouvrir une négociation, notamment sur les salaires et l'égalité professionnelle. Ce sont les négociations annuelles obligatoires (les NAO). Celles-ci peuvent se tenir une fois par an.

S'organiser avec la CGT est encore plus indispensable aujourd'hui face à la place très importante de la négociation collective d'entreprise.

Les ordonnances du 22 septembre 2017 dites « Macron » ont inversé la hiérarchie des normes en matière de négociation collective. La CGT s'est mobilisée contre cette réforme qui a été imposée par le gouvernement.

Auparavant, les normes (les règles) en droit du travail étaient construites sous la forme d'une pyramide dans laquelle chaque norme devait respecter la norme supérieure, avec au sommet la Constitution. Ainsi, le contrat de travail devait respecter l'accord d'entreprise qui devait respecter la convention collective qui devait respecter la loi. Mais depuis les ordonnances de 2017, les accords d'entreprises priment sur la loi ou la convention collective de branche dans la majorité des thèmes.

Aujourd'hui, la négociation collective d'entreprise peut porter sur de nombreux thèmes (salaire, congés, organisation du travail, treizième mois...). Elle peut améliorer les droits des salarié-es par rapport au minimum prévu par la loi ou la convention collective mais aussi les réduire, par exemple supprimer un treizième mois prévu par la convention collective ou rémunérer les heures supplémentaires en dessous de ce que prévoit la convention collective.

L'enjeu du premier tour des élections CSE est d'autant plus important pour les droits des salarié-es.



PO

Se syndiquer

Le syndicat CGT (constitué par les syndiqué·es dont les membres CGT du CSE) peut aussi mandater le ou la délégué·e syndical·e pour **proposer à l'employeur d'autres thèmes de négociation**: un accord qui diminue le temps de travail, une meilleure prise en compte de l'équilibre entre vie familiale et vie professionnelle, le droit à la déconnexion, le télétravail...

Gagner des droits par la négociation collective

L'enjeu de la négociation collective dans l'entreprise est devenu primordial pour garantir et améliorer les droits des salarié·es. Présenter une liste CGT au CSE, c'est faire entrer le syndicat CGT dans l'entreprise et se donner les moyens de négocier et de lutter pour gagner des droits pour soi-même et pour ses collègues, avec le soutien de toute la CGT : territoriale (unions locales

et départementales), professionnelle (fédérations) et confédérale.

Une liste CGT majoritaire au CSE, c'est la garantie pour les salarié·es que seuls seront signés les accords garantissant ou améliorant leurs droits, et qu'ils et elles seront parties prenantes de la détermination des revendications présentées à l'employeur et lors de la négociation des accords collectifs.

Pour la CGT, négocier, c'est gagner des droits.

Se présenter au CSE

NÉGOCIER POUR GAGNER DES DROITS



site CGT dédié à l'égalité
professionnelle

En théorie, **les discriminations, notamment salariales, entre les femmes et les hommes sont interdites.**

En pratique, dans le secteur privé, **le revenu moyen des femmes est inférieur d'environ 24 % à celui des hommes** parce qu'elles sont plus victimes de temps partiels imposés, que les métiers féminisés sont dévalorisés, qu'elles sont orientées sur les métiers à plus faibles rémunérations, que les périodes d'absence liées à la maternité pénalisent leur carrière et qu'elles touchent moins souvent des primes. Il existe aussi des discriminations directes sur les niveaux de salaire ou sur l'accès aux promotions dans leur entreprise.

Les femmes sont également victimes de violences sexistes et sexuelles ainsi que du harcèlement au travail et dans la vie, ce qui a évidemment des répercussions sur leur travail. L'employeur est dans l'obligation de protéger le ou la salarié-e qui en est victime.

Ces faits sont condamnables, notamment devant les conseils de Prud'hommes.

L'ÉGALITÉ E FEMMES ET



Se présenter au CSE

La CGT organise des stages de formation syndicale « égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » et « lutte contre les violences sexistes et sexuelles », et elle dispose de collectifs qui travaillent sur cette question. Elle négocie des accords plus favorables à l'égalité et à la lutte contre les violences et a développé une méthode pour prouver et réparer les discriminations.

Se syndiquer

L'ensemble des éléments relatifs aux différences salariales et aux promotions entre les femmes et les hommes sont disponibles pour les élu·es du CSE dans une base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE) qui doit être alimentée par l'employeur.

Si l'entreprise a plus de 300 salarié·es, la création d'une commission « égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » est obligatoire (mais elle peut être créée aussi dans les entreprises plus petites par accord).

Le CSE peut accompagner les salarié·es victimes de discriminations. L'un·e des élu·es du CSE est désigné·e « référent·e harcèlement sexuel et agissements sexistes ».

ENTRE LES LES HOMMES

MES DROITS DÉFENDRE

Au-delà des droits attachés au syndicat lui-même (désignation d'un·e délégué·e syndical·e, heures de délégation, etc.), chaque salarié·e a droit de se former pour connaître ses droits et apprendre à s'organiser pour en gagner des nouveaux.

Il ou elle a ainsi droit à douze jours de congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale par an (dix-huit jours si le ou la salarié·e prend des responsabilités syndicales), avec maintien de salaire.

Les panneaux d'affichage syndical physiques ou numériques permettent de communiquer entre syndicats et salarié·es. Les syndicats peuvent y afficher des informations et des appels à la mobilisation pour s'organiser ensemble dans l'entreprise. Le panneau d'affichage syndical est obligatoire dès lors qu'il existe au moins deux adhérent·es à un syndicat. Il doit être facilement accessible.



S POUR MIE ET GAGNER

Se syndiquer

La CGT organise de nombreux stages partout sur le territoire pour **permettre aux salarié·es de se former pour agir et gagner de nouveaux droits dans l'entreprise**. Elle revendique de nouveaux droits de communication entre syndicats et salarié·es, notamment celui de s'adresser aux salarié·es via les boîtes mails professionnelles.

Les élu·es du CSE ont le droit de se déplacer librement dans l'entreprise pendant leurs heures de délégation. Ils et elles ont le droit d'aller voir les salarié·es sur leur poste de travail pour discuter.

Cela permet aux élu·es d'être au contact des salarié·es et de les informer des éléments communiqués par l'employeur, des revendications portées par les élu·es CGT et des droits nouveaux gagnés dans l'entreprise.

Cela permet aux salarié·es de faire remonter aux élu·es toutes les problématiques liées à leurs conditions de travail, leur salaire, les risques liés à

leur santé, la perte de sens de leur travail, les difficultés avec la hiérarchie, les discriminations subies, les agissements sexistes, etc. Ceci afin que le ou la salarié·e soit défendu·e et que ses problèmes ne restent pas isolés et insolubles, mais soient pris en compte collectivement. C'est aussi peser collectivement sur les choix stratégiques de l'entreprise en plaçant la question sociale au cœur des nécessaires transitions environnementales.



guide cgt pour la négociation en entreprise

Se
présenter
au CSE

CONSTRUIRE LA CGT C'EST GAGNER LES ÉL

Voter CGT, se syndiquer CGT et se présenter au premier tour des élections CSE c'est :

► **Donner du poids au syndicat qui portera toujours les revendications des salarié-es** pour négocier et gagner des nouveaux droits dans l'entreprise, dans la branche, auprès du patronat ou du gouvernement

► **Élire des représentant-es qui font attention à la situation économique et sociale de l'entreprise, qui formulent des propositions alternatives** face aux seuls choix de l'employeur, tant sur les conditions de travail que sur l'emploi

► **Être acteur-ice et décideur-se pour construire les revendications et les mobilisations, gagner de nouveaux droits et reprendre la main sur son travail**

Améliorer les salaires et les conditions de travail, faire progresser l'égalité entre les femmes et les hommes, intégrer la démocratie dans l'entreprise et les prises de décision, cela passe nécessairement par l'implantation d'un syndicat CGT une liste CGT au premier tour des élections CSE.

ELECTIONS CSE

Agir en 3 étapes :

1

Pour ne plus être isolé-e, **je me syndique à la CGT** en allant à la CGT de mon département ou sur cgt.fr/rejoindre (se syndiquer est déductible à 66 % des impôts : quand je paye 15 euros par mois cela ne me coûte en fait que 5 euros par mois après le crédit d'impôt)

2

Pour rassembler les salarié-es dans mon entreprise, **j'aide à construire ou à renforcer les listes CGT au 1er tour des élections CSE** en me rapprochant de la CGT de mon lieu de vie (cgt.fr/ud) ou de mon travail (cgt.fr/federations)

3

Parce que notre force c'est notre nombre, **#JeVoteCgt et je fais voter autour de moi** avec le matériel de vote (cgt.fr/elections)



cgt.fr



Conception/réalisation: la CGT
Photographies: AdobeStock
Septembre 2023