LE TRAVAIL N'A PAS DE SAISON

TOUS ENSEMBLE POUR DE NOUVEAUX DROITS

saisonniers la cgt

Le guide de vos droits

Édition 2014

Sommaire

Introduction 3
Vos droits :
- Nouveau statut du travail salarié 5
- Qu'est-ce qu'un contrat « saisonnier » ? 9
- Le contrat de travail 11
- Qu'est-ce qu'une convention collective ? 15

Pub Macif 16
- Le temps de travail 17
- Salaire et bulletin de paie 21
- Vos droits à la retraite 25
- Votre santé, votre protection sociale 27
- Formation professionnelle des saisonniers 31
- Saisonniers, enfin indemnisés à part entière ! 35
- Jeunes de moins de 18 ans 39
- Etudiant et saisonnier 41
- Se loger 43
- Améliorer les conditions de logement 45
- Salariés étrangers 47
- L'agriculture 49
- Hôtels, cafés, restaurants 51
- Animation, centres sociaux et sport 55
- Salariés des remontées mécaniques et service des pistes 57

En cas de litige 59
Pour contacter la CGT 61
Syndicalisation 63
Bulletin de contact et de syndicalisation 65

Bonjour,

Vous êtes embauché(e) pour occuper un emploi saisonnier.

Nous mettons à votre disposition ce guide, pour répondre à vos interrogations et attentes concernant notamment votre contrat et vos conditions de travail, votre logement, votre santé, vos droits au chômage…

Ce guide en main, vous ne faites plus partie des 65 % de travailleurs saisonniers qui affirment ne pas connaître leurs droits. Pour commencer à les faire respecter, partagez ce guide avec eux.

Saisonnalité ne doit plus rimer avec Précarité !

La CGT et ses militants sont disponibles pour briser l'isolement, vous aider dans vos démarches et vous permettre de prendre votre avenir en mains.

Ce que propose la CGT :

- le versement de la prime de fin de contrat ;
- la transférabilité des droits d'ancienneté, de formation en cas de changement d'employeur ;
- la reconduction des contrats d'une année sur l'autre pour les saisonniers qui le souhaitent ;

- une meilleure prise en charge du logement et des transports par l'employeur ;
- la garantie d'une sécurité sociale professionnelle.

Construisons ensemble des réponses pour faire respecter vos droits et obtenir un emploi stable, durable permettant de vivre dignement.

Une question, une idée, n'hésitez pas à nous contacter.

Solidairement,

Sabine Génisson
Pilote du collectif CGT Saisonniers

Pour que les salariés ayant un emploi saisonnier bénéficient des mêmes droits individuels et collectifs que l'ensemble des salariés.

La proposition CGT d'une transférabilité des droits d'une entreprise à l'autre, d'une branche à l'autre, correspond aux besoins des salariés saisonniers, que le travail saisonnier soit choisi ou contraint, qu'il dure une saison ou une carrière. Les droits doivent être attachés à la personne. Ces droits doivent être progressifs, cumulables au fil de la carrière et transférables d'un employeur à l'autre.

Nous revendiquons le droit à l'emploi choisi, stable et de qualité :

- la limitation des contrats saisonniers aux travaux courts nécessitant un surcroît d'activité ;

- le contrat à temps plein et à durée indéterminée doit être la norme. Il doit être recherché les moyens d'y parvenir (reconnaissance de la pluriactivité, alternance de période de formation / emploi / congés, reconduction automatique des contrats ...) ;

- la « saisonnalité » doit être définie juridiquement d'une façon plus précise avec des motifs strictement limités et identifiés par catégorie d'entreprise et non uniquement en référence aux usages d'un secteur ;

- les avantages liés à l'utilisation de contrats saisonniers (exonérations de charges, non-paiement de la prime de précarité) doivent être supprimés, pour avantager les recours à un emploi stable et de qualité.

Le nouveau statut du travail salarié de la CGT revendique :

- le droit à la prime en fin de contrat :

- le droit a une carrière : les saisonniers doivent avoir accès à :
  - ☛ la formation professionnelle,
  - ☛ à des salaires décents,
  - ☛ et à la reconnaissance des qualifications, des pluri-compétences et de l'ancienneté,

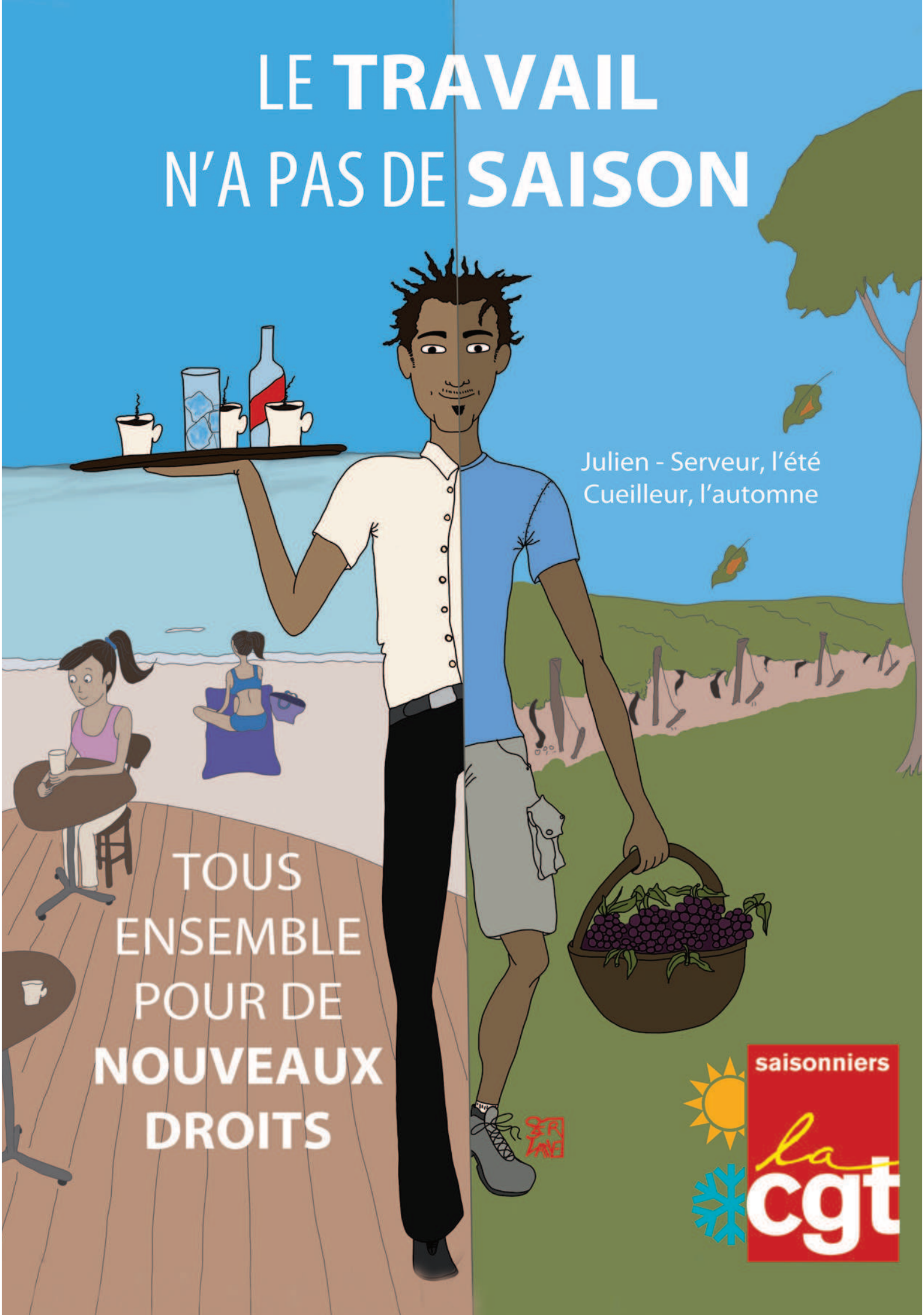
- le droit a une protection sociale de qualité. Il est urgent de :
  - ☛ faciliter les passages entre les différents régimes de protection sociale en favorisant la création de caisse pivot,
  - ☛ éviter toute rupture en organisant la transférabilité des droits à une complémentaire santé et frais de soins,
  - ☛ d'avoir accès à une médecine du travail par site,
  - ☛ suppression des conditions d'ancienneté dans les conventions collectives qui excluent de fait les salariés saisonniers d'un certain nombre d'avantage conventionnel (complémentaire santé et prévoyance, indemnités d'intempéries...),

- le droit à la démocratie sociale :
  - ☛ droit aux IRP (délégués de site, Chsct de site, Cie (comités inter-entreprises), etc.),
  - ☛ moyens en locaux et en matériels sur les sites pour l'activité syndicale.

Exigeons l'ouverture de négociations pour un statut du travail salarié prenant en compte la spécificité de la saisonnalité.

Tous ensemble,
gagnons ce nouveau statut du travail salarié !

LE **TRAVAIL** N'A PAS DE **SAISON**



Julien - Serveur, l'été
Cueilleur, l'automne

TOUS ENSEMBLE POUR DE **NOUVEAUX DROITS**

saisonniers
la cgt

L'emploi dit saisonnier concerne uniquement les travaux normalement appelés à se répéter chaque année, à des dates à peu près fixes, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs. L'activité doit avoir un caractère cyclique, la saison doit avoir une durée limitée, la périodicité et la saison doivent être indépendantes de la volonté de l'employeur (L 1242-2-3 Code du travail). L'article D.1242-1 Code du travail énumère les secteurs concernés.

Il n'existe pas un contrat de travail spécifique aux travaux saisonniers. C'est le CDD qui est utilisé avec quelques règles particulières.

Assurez-vous que votre emploi est réellement saisonnier, si ce n'est pas le cas vous devez toucher en fin de contrat l'indemnité de précarité !

- saisonniers, vos droits sont identiques à ceux des salariés permanents ;

- la reconduction du contrat saisonnier peut être prévue dans la Convention collective de l'entreprise ou dans le contrat de travail lui-même. Il peut s'agir uniquement d'une priorité d'emploi d'une saison à l'autre. La clause de reconduction ne crée pas d'obligation pour le salarié (art. L. 1244-2 du Code du travail) ;

- le contrat de travail saisonnier n'ouvre pas droit à l'indemnité de précarité (6 % minimum des rémunérations perçues y compris l'indemnité de congés payées) ;

- par contre, vous touchez une indemnité de congés payés en fonction du temps travaillé sur la base de deux jours et demi par mois (égale à 10 % des rémunérations perçues : salaires, primes, heures supp., etc.) ;

- titulaire d'un contrat de travail saisonnier, vous avez le droit de faire inscrire vos enfants dans une école de la commune du lieu de résidence temporaire ou de travail (L. 131-5 du Code de l'Éducation) ;

- calcul de l'ancienneté : les durées des contrats de travail à caractère saisonnier successifs dans une même entreprise sont cumulées pour le calcul de l'ancienneté (C. trav. art. L. 1244-2 et suivant les Conventions collectives) ;

- le salarié peut demander la conversion de ses droits à repos compensateur en indemnité, dans les entreprises qui appliquent ces repos en application d'une convention collective ;

- les jobs d'été : il s'agit, par principe, d'un CDD de droit commun pour renforcer l'effectif des équipes sauf si l'activité correspond à la liste de l'article D.1242-1 du Code du travail.

La " saison " commence par cela.

Vous faire respecter, c'est le faire appliquer.

Le contrat de travail sera un contrat à durée déterminée (Cdd).

Le CDD doit être obligatoirement écrit. Le contrat est remis obligatoirement au salarié dans les 48 h qui suivent son embauche. À défaut, il est réputé conclu pour une durée indéterminée.

Il doit aussi être signé par le salarié et par l'employeur et comporter la définition précise de son motif. Le salarié doit garder une copie.

Le contrat établi doit indiquer

Votre nom et le nom de l'employeur, le secteur professionnel et l'emploi occupé, votre qualification, votre rémunération et ses composantes (primes - logements - avantages en nature) ; le lieu de travail ; vos horaires, les jours de repos, la tâche à effectuer ; l'entreprise (code Naf et n° Siret) ; la convention collective applicable, le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire, l'organisme de prévoyance, la période d'essai et éventuellement la clause de reconduction.

La date de début et la date de fin ou la durée minimale (en absence de terme précis).

La période d'essai

Le contrat de travail peut comporter une période d'essai qui ne peut excéder un maximum fixé en fonction de la durée initiale du contrat.

À défaut d'usages ou de dispositions conventionnelles prévoyant des durées moindres, cette période d'essai ne peut excéder une durée calculée à raison d'un jour par semaine, dans la limite de deux semaines lorsque la durée initialement prévue au contrat est au plus égale à six mois et d'un mois dans les autres cas.

La période d'essai doit être indiquée dans le contrat de travail.

Lorsque le contrat ne comporte pas de terme précis, la période d'essai est calculée par rapport à la durée minimale du contrat.

Pendant cette période, le contrat peut être rompu par l'employeur et par le salarié.

Dans ce cas, l'employeur doit prévenir le salarié au moins 24 h à l'avance en deça de huit jours de présence, 48 h entre huit jours et un mois de présence (article L 1221-25) et deux semaines après un mois de présence.

La fin du contrat

Le contrat à durée déterminée peut être rompu avant l'échéance du terme uniquement :

- s'il y a accord des parties ;
- en cas de faute grave du salarié ou de l'employeur ;
- si le salarié justifie d'une embauche sous contrat à durée indéterminée ;
- en cas de force majeure.

L'employeur doit remettre :

- un certificat de travail ;
- une attestation Pôle Emploi destinée à permettre au salarié de faire valoir ses droits au chômage ;
- un bordereau individuel d'accès à la formation DIF (voir fiche : se former).

Le solde de tout compte dresse l'inventaire des sommes versées au salarié lors de la rupture. Il peut être dénoncé dans les six mois suivants sa signature par lettre recommandée, passé ce délai les sommes qui figurent sur le reçu du solde ne pourront plus être contestées (art L.1234-20 du Code du travail).

PAS NÉS POUR SUBIR

SYNDIQUE TOI !

jeunes cgt
www.jeunes.cgt.fr

Les conventions collectives de travail ont pour objet de définir l'ensemble des conditions d'emploi et de travail des salariés d'un secteur d'activité et d'une zone géographique donnée : durée de la période d'essai ou du préavis, classification de l'emploi, primes, reconduction des contrats...

En cas de différences entre la convention collective et votre contrat de travail, c'est le plus favorable au salarié qui doit être appliqué !

Il est indispensable de connaître la convention collective dont on dépend. La convention collective applicable dans l'entreprise doit être mentionnée sur le contrat de travail et sur le bulletin de salaire (le code APE).

L'employeur doit obligatoirement :

- informer les salariés de l'existence de la convention applicable et les mettre en mesure d'en prendre connaissance ;

- afficher sur le lieu de travail l'intitulé de la convention collective applicable dans l'entreprise et l'endroit où elle peut être consultée par les salariés de l'entreprise.

Comment peut-on se procurer la convention collective ?

Auprès de la CGT, de l'Inspection du Travail ou sur Internet : **http://www.legifrance.gouv.fr/**.

Parce qu'être saisonnier c'est bouger fréquemment, vos assurances doivent pouvoir vous suivre.

À la Macif, restez serein en bénéficiant :
- d'une assurance habitation adaptée aux petits budgets.
- d'une complémentaire santé simple qui vous rembourse sous 48H[1].

Vous souhaitez en savoir plus ?
Rendez-vous dans votre Point d'accueil Macif
ou sur www.macif.fr

MACIF

[1]Dans les conditions et limites fixées au contrat.
Le contrat habitation Prem's et Pleine santé Macif peuvent être souscrits séparément.
Pleine Santé Macif est un contrat collectif souscrit par la Macif et assuré par des mutuelles régies par le Livre II du Code de la mutualité.

MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERCANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE. Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances. Siège social : 2 et 4, rue Pied-de-Fond 79037 Niort Cedex 9.

AP TRAV SAISON/–11/11 - Crédit photo : Gerhard Linnekogel/Eyesee

La durée légale hebdomadaire est de 35 heures !

Les heures supplémentaires

C'est un plus pour vous, mais aussi... pour votre employeur alors soyez vigilant : votre employeur a le droit de vous les imposer... sauf si vous avez moins de 18 ans ! Elles sont soumises à une législation spécifique (majorations au-delà de la durée légale).

N'oubliez pas !

- Durée maximale quotidienne effective du travail : 10 heures.
- Amplitude maximale de présence au travail : 12 heures.
- Durée maximale hebdomadaire moyenne : 48 heures, 44 h sur une période de douze semaines consécutives (46 heures en cas de dérogation).

Conseil de saisonniers

Tenez un suivi très précis de vos heures (notez chaque jour sur un carnet vos horaires de travil) ; cela vous servira pour faire respecter vos droits.

Le paiement des heures supplémentaires

En l'absence de dispositions conventionnelles fixant un autre taux, le taux de majoration pour heures supplémentaires est de 25 % pour les huit premières heures (de 35 et 43 heures) et

de 50 % ensuite. Ces dispositions sont valables pour toutes les entreprises quelle que soit leur taille.

Le paiement des heures supplémentaires peut être remplacé en tout ou partie par un repos compensateur de remplacement comme suit :

- repos de 1 h 15 pour les heures majorées à 25 % ;
- repos de 1 h 30 pour les heures majorées à 50 %.

Les pauses

Vous avez droit à une pause minimum de 20 minutes si vous travaillez une durée d'au moins six heures : plus, si la convention collective le prévoit ou l'employeur l'autorise... mais jamais moins !

Le repos hebdomadaire

Deux jours de repos hebdomadaires (L. 3132-2 Code du travail), mais ces jours ne sont pas forcément consécutifs. L'employeur a la possibilité de reporter les jours de repos sous condition :

- de donner une journée de repos par semaine ;
- les deux demi-journées de repos hebdomadaires suivantes peuvent être différées et reportées dans la limite de quatre jours par mois.

La règle veut que le repos hebdomadaire soit de 35 heures consécutives (une journée de 24 h + 11 h de repos minimum entre deux journées) dont le dimanche mais il existe de nombreuses dérogations !

Un repos d'une journée entière (35 h = 24 h + 11 h) doit être accordé au moins une fois par semaine et le salarié ne peut pas être employé plus de six jours consécutifs !

Le travail de nuit !

Le travail de nuit se situe entre 21 heures et 6 heures (ou dans la tranche horaire définie par un accord collectif applicable à l'entreprise). Les contreparties doivent être données sous forme de repos compensateur et, le cas échéant, de compensation salariale. C'est la convention ou l'accord collectif applicable à l'entreprise où le travail de nuit est organisé, qui prévoit les mesures, notamment financières, destinées à compenser les contraintes du travail de nuit.

Les congés payés

Chaque salarié a droit à deux jours et demi de congés par mois de travail (ou par période de quatre semaines ou de vingt-quatre jours). Le salarié a droit à ses congés payés quand il a été en arrêt pour maternité, maladie, AT/MP, comme s'il avait travaillé.

Emplois - Salaires - Retraites

A ton âge ma p'tite fille je travaillais déjà!

1 million de jeunes de plus en emploi ...

mais moi avec la réforme Sarkozy-Woerth, à ton âge je travaillerais encore !

... 5 milliards d'€uros de cotisations retraite en plus !

jeunes cgt
www.jeunes.cgt.fr

IMPOSONS nos revendications !

Pour un emploi à temps complet, aucun salaire ne doit être inférieur au Smic ou au minimum conventionnel lorsque celui-ci est supérieur au Smic.

Il doit correspondre à la classification indiquée par le contrat de travail.

L'employeur doit vous remettre **OBLIGATOIREMENT votre bulletin de paie** à la fin de chaque mois. Il comporte :

- le code APE (identification du secteur de l'Activité Principale de l'Entreprise) ;
- l'intitulé de la convention collective qui détermine les conditions de travail, d'emploi et les garanties ;
- la classification (qualification, coefficient) qui doit correspondre au travail effectué ;
- l'ensemble des heures effectuées pendant la période y compris les heures supplémentaires ;
- les primes ;
- les cotisations sociales, fiscales et l'URSSAF ;
- le nom du salarié ;
- le salaire net ;
- la date du paiement du salarie net à payer ;
- le montant de la prise en charge des frais de transport ;
- la conservation par le salarié du bulletin de paie et ce, sans limitation de durée.

À savoir

Le salaire brut correspond au salaire de base (résultat de la multiplication du nombre d'heures travaillées par le taux horaire) auquel sont ajoutées les primes et les heures supplémentaires.

Le salaire net = salaire brut – cotisations sociales. Il correspond au salaire effectivement perçu par le salarié.

Salaire différé : il se compose des cotisations versées aux caisses de Sécurité sociale, à l'assurance chômage, aux régimes obligatoires de retraite complémentaire.

C'est l'employeur qui effectue le versement du salaire différé aux différents organismes (Urssaf, Pôle emploi, caisse de retraite complémentaire, prévoyance…).

Salaire net imposable = salaire net + Csg (contribution sociale généralisée) non déductible + Crds (contribution au remboursement de la dette sociale).

Le salaire minimum légal

Le montant du Smic est revalorisé au moins une fois dans l'année. Cette réévaluation intervient, depuis 2010, le 1er janvier.

Pour 2014, le Smic est de 9,53 € pour chaque heure de travail (1 445,38 € pour une durée mensuelle de 151,67 heures).

Sa réévaluation dépend de l'inflation et de l'évolution générale du salaire horaire moyen ouvrier.

Le salaire minimum conventionnel est déterminé par la convention collective de branche applicable dans l'entreprise.

Bulletin de paie

Janvier 2013

Employeur SA

Etablissement :	
SIRET	321 321 321 12321
APE	513 A

Adresse de l'établissement :

Salarié

NOM	
PRENOM	
Matricule :	

N° de sécurité sociale :
1

Adresse :

Informations financières

Rémunération brute et indemnités du mois (1)	2 547,86
Dont salaire mensuel	2447,86
Dont indemnités de congés	
Dont indemnités non soumises à cotisations :	100,00
Cotisations salariales (2)	604,83
Autres retenues (3)	68,00
Net à payer (1-2-3)	1 875,02
Cotisations patronales (4)	1 154,32
Coût total employeur (1) + (4)	3 702,18

Rémunération

Temps de travail et taux horaire

151,57 heures	16,15 euros

Fiscalité

Rémunération imposable depuis le 1er janvier 2012 : 1 912,77

Droits à congés

dates de congés du mois :	Néant
Jours de congés acquis :	14
Jours de RTT acquis :	2

Informations complémentaires

Emploi- contrat :	Responsable ZONE - CAD	Coefficient :	II A
Convention collective :	CCN des Industries Ceramiques de France	Classification :	138

Lieu de paiement

URSSAF de l'Oise
11 RUE AMBROISE PARE
60 015 BEAUVAIS CEDEX
Tél : 0821.22.60.60

Date de paiement du salaire: 3 février 2013

DOCUMENT A CONSERVER SANS LIMITATION DE DUREE

DR

IL Y A DES BORNES A NE PAS DEPASSER

POUR BIEN LA VIVRE

la cgt

www.cgt.fr

Reconnaissance de trimestres

Le nombre de trimestres accumulés durant la carrière détermine le montant de la retraite. Ceux-ci peuvent être acquis pour des activités salariées différentes et pour certaines périodes de maladies ou de recherche d'emploi.

Pour le régime général

Un trimestre de durée d'assurance est validé chaque fois que le salarié a perçu dans l'année un montant de salaire correspondant à la valeur de 200 heures de Smic (1 886 € en 2012). Il ne peut être validé plus de quatre trimestres par an.

Pour les régimes complémentaires

Les cotisations Agirc et Arrco sont converties en points qui se cumulent durant la carrière.

Information

Depuis 2012, une information générale sur la retraite est donnée dès les premiers trimestres validés.

Contrôle des droits à retraite

La première précaution doit être de vérifier que les cotisations retraites sont indiquées sur votre bulletin de paie.

Vous devez garder toutes vos fiches de paie jusqu'à la fin de votre carrière. C'est cela qui servira de pièces justificatives en cas de problème au moment de vore départ en retraite.

Si cela n'est pas conforme, se renseigner auprès de la CGT ou de l'inspecteur du travail.

Pour plus d'informations, consulter le site :

www.info-retraite.fr

Vous êtes salarié saisonnier ? À défaut de remplir les conditions générales d'ouverture des droits, vous pouvez bénéficier des prestations des assurances maladie, maternité, invalidité, décès.

Pour cela, vous devez justifier :

- avoir travaillé au moins 800 heures au cours de l'année ;
- ou avoir cotisé sur un salaire au moins égal à 2 030 fois le montant du Smic horaire pendant un an.

Si vous ne remplissez pas ces conditions vous devez demander à bénéficier de la Cmu (Couverture maladie universelle).

Sous certaines conditions de ressources, vous pouvez aussi avoir droit à des aides pour une complémentaire santé.

Pour en savoir plus : http://www.ameli.fr

La visite médicale d'embauche

Son bénéfice est obligatoire comme pour tout emploi quelle que soit la durée du contrat. Vous devez la passer au plus tard avant la fin de la période d'essai dans un centre de la médecine du travail :

- si les visites ont lieu en dehors des heures de travail, le temps passé doit être rémunéré comme temps de travail ;

- l'examen médical a pour but de rechercher si le salarié n'est pas atteint d'une affection dangereuse pour les autres travailleurs, de vérifier qu'il est médicalement apte au poste de travail auquel l'employeur envisage de l'affecter et de proposer éventuellement des aménagements du poste ou l'affectation du salarié à un autre poste ;

- à la suite de cette visite, une fiche d'aptitude vous est remise ainsi qu'à votre employeur ;

- les salariés recrutés pour une durée au moins égale à 45 jours de travail effectif doivent bénéficier d'un examen médical d'embauche. Ceux recrutés pour une durée inférieure sont dispensés d'une visite d'embauche.

Accident de travail (AT), accident de trajet (At)

En cas d'accident de travail (AT)

- Informez votre employeur dans les 24 h.

L'employeur doit vous remettre une feuille d'accident. Cela vous permet de vous faire soigner sans faire l'avance des frais. Ce dernier doit ensuite faire une déclaration, sous 48 heures, à la Caisse primaire d'Assurance-Maladie et délivrer à la victime une feuille d'accident qui lui permet d'être dispensée de l'avance de ses frais médicaux (dans la limite toutefois des tarifs de la Sécurité sociale, sans prise en compte des dépassements d'honoraires). Vous touchez les indemnités journalières (IJ) de la Sécurité sociale calculées en fonction du salaire.

- Si l'employeur refuse de vous donner la feuille d'accident, si vous craignez ne pas avoir été déclaré : Adressez-vous immédiatement à l'inspection du travail et à votre centre de Sécurité sociale (CPAM).

Assimilé en partie à l'accident du travail, l'accident de trajet est celui qui survient lors du parcours normal aller-retour effectué par le salarié entre le lieu de travail et son domicile.

La formation n'est pas un but en soi.

On se forme pour se cultiver, pour se réaliser personnellement. On se forme pour accéder à l'emploi, le préserver ou en obtenir un nouveau. On se forme aussi pour accéder à l'égalité professionnelle, pour élever ses qualifications, pour les faire reconnaître et rémunérer à leur juste valeur. Exiger le respect de ses droits nécessite des échanges tendus avec sa hiérarchie, son employeur.

Le faire seul c'est difficile. En se syndiquant, chaque salarié devient plus fort, moins vulnérable. S'organiser dans la CGT, c'est se donner des moyens pour se défendre, pour faire respecter sa dignité de salarié.

La CGT
Espace revendicatif
Activité formation initiale
et continue
263 rue de Paris
93516 Montreuil Cedex
tél : 0155828242

courriel : formation@cgt.fr

Pour un saisonnier, se former en saison c'est difficile, voire impossible.
Mais hors saison, des possibilités existent.
Quelles sont-elles et comment les utiliser ?

Le bilan de compétence

Tu veux progresser dans ton métier ? Tu envisages une nouvelle orientation ? Demande à bénéficier d'un bilan de compétences !

Pour y avoir droit, il faut avoir travaillé quatre mois consécutifs ou non en CDD au cours des douze derniers mois. Tu as alors droit à 24 h non consécutives de congé.

Il vise à analyser tes aptitudes, à identifier tes besoins.

Il est réalisé par un spécialiste externe à l'entreprise.

Tu es seul destinataire des résultats qui sont confidentiels. Une synthèse peut être transmise à ton employeur mais seulement si tu donnes ton accord.

La validation des acquis de l'expérience

La VAE peut te permettre de faire reconnaître par un CQP, un titre ou un diplôme, les compétences que tu as acquises dans le travail ou dans des activités bénévoles (syndicales, associatives, etc.), les expériences de ta vie.

Il faut avoir au moins trois années d'expérience, continue ou discontinue, en rapport avec la certification visée.

Si la validation est complète tu obtiens la certification et tu deviens titulaire, selon le cas, de ce CQP, ce titre ou ce diplôme.

Si elle est partielle le jury doit te proposer un complément de formation pour acquérir la certification visée. Le complément de formation doit être effectué dans les cinq ans.

Le droit individuel à la formation

Le DIF est de 20 h par an. Pour un salarié en CDD, il est proportionnel au nombre de mois travaillés. On peut le cumuler jusqu'à 120 h maximum.

Le DIF te donne le droit d'accéder à une formation à ta demande,à ton initiative,mais l'employeur doit donner son accord sur le choix de l'action de formation.

Une fraction de 120 h ce n'est pas beaucoup, mais tu peux mettre ton DIF dans la balance pour négocier un complément avec ton employeur pour une formation qui t'intéresse, si possible qui débouche sur une certification.

Il faut avoir au moins vingt-quatre mois d'ancienneté, consécutifs ou non, en tant que salarié dont quatre mois, consécutifs ou non, en CDD, au cours des douze derniers mois.

Le congé individuel de formation

Le CIF peut te permettre de suivre une formation en étant rémunéré (jusqu'à 100% du salaire moyen perçu au cours des derniers quatre mois sous CDD pendant au maximum un an). Il permet d'accéder à

un niveau supérieur de qualification, de progresser professionnellement ou de changer d'activité ou de profession.

Le plan de formation

Pendant le CDD, tu peux, dans certains cas, bénéficier d'une formation dans le cadre du plan de formation de l'entreprise.

Contacte le syndicat CGT de ton entreprise ou l'union locale CGT.

La CGT a des représentants dans l'ensemble des structures paritaires en charge de la formation.

LA CGT...

ET SI J'Y ÉTAIS ?

Être saisonnier, cela signifie malheureusement de nombreuses périodes sans emploi !

La question des droits à l'indemnisation chômage est donc primordiale pour les saisonniers.

Être indemnisé

Conditions d'affiliation pour une ouverture de droits

Il est nécessaire d'avoir cotisé durant quatre mois : 122 jours d'affiliation ou 610 heures de travail :

- sur une période de vingt-huit mois pour les moins de 50 ans ;
- sur une période de trente-six mois pour les plus de 50 ans ;
- le nombre d'heures pris en compte pour la durée d'affiliation requise est au maximum de 260 h par mois.

Durée d'indemnisation

Il existe une « Filière unique d'indemnisation » basée sur le principe : « un jour indemnisé pour un jour cotisé ».

Si une personne a cotisé pendant dix mois à l'assurance chômage, elle est indemnisable pendant dix mois. La durée maximale de l'indemnisation est de vingt-quatre mois et pour les salariés de plus de 50 ans de trente-six mois.

Pour ne pas perdre de temps : les pièces à fournir !

Lors de son rendez-vous d'inscription auprès de son antenne Pôle emploi, le demandeur d'emploi doit fournir :

- le dossier unique d'inscription et de demande d'allocation chômage complété,
- l'attestation Pôle emploi établie par son employeur,
- une pièce d'identité en cours de validité,
- une copie de l'attestation de la carte vitale,
- un relevé d'identité bancaire ou postal.

En cas de réinscription

Si la précédente inscription date de moins de six mois, aucune pièce justificative n'est nécessaire pour se réinscrire comme demandeur d'emploi. En revanche, le dossier de demande d'allocations doit être actualisé.

Quel montant ?

L'allocation d'Aide au Retour à l'Emploi (ARE) est calculée à partir de vos anciens salaires, y compris les primes sur la période de référence de douze mois.

C'est une valeur journalière qui définit votre ARE. Elle-même se base sur le calcul préalable d'un salaire journalier de référence.

Ce salaire journalier de référence - SJR - s'obtient :

- par l'addition de vos salaires de référence sur la période de calcul (voir ci-dessus),

- par la division de ce revenu de référence par 365 jours (y compris pour les années bissextiles), desquels sont retranchés les jours d'absence et les jours sans contrat de travail.

Le montant journalier brut de votre allocation ARE est égal au montant le plus élevé entre :

- 40,4 % de votre SJR + 11,64 € (depuis le 1er juillet 2013) ;

- 57,4 % de votre SJR.

Ce montant :

- ne peut être inférieur à 28,38 € (depuis le 1er juillet 2013) ;

- ni excéder 75 % de votre SJR.

Si vous étiez à temps partiel

Vous travailliez à temps partiel : la partie fixe de l'allocation (11,64 €) et l'allocation minimale (28,38 €) sont affectées d'un coefficient de réduction :

Coefficient de réduction temps partiel =
(horaire temps partiel) / (horaire légal ou conventionnel)

Pour faire une simulation de vos droits :

https://www1.pole-emploi.fr/simulation/formulairedroits

Pour en savoir plus :

Comité national de lutte et de défense des chômeurs : www.cgt-chomeurs.fr - tél : 01 55 82 82 20 - chomeur@cgt.fr.

Des dispositions spécifiques en matière de durée du travail et de rémunération sont applicables aux jeunes de moins de 18 ans (art L 3162-1 et suiv.)

- La durée journalière ne doit pas excéder huit heures.

Aucune période de travail effectif ininterrompu ne peut dépasser 4 heures 30 (pause de 30mn obligatoire).

- Le repos quotidien est de douze heures consécutives (quatorze heures pour les moins de 16 ans).

La durée hebdomadaire est de 35 heures. Sur autorisation de l'inspection du travail, après avis du médecin du travail, 5h en plus peuvent être autorisées à titre dérogatoire et à titre exceptionnel.

- Le repos hebdomadaire est fixé à deux jours consécutifs

Une dérogation est possible sous certaines conditions lorsque les caractéristiques particulières de l'activité le justifient et pour les jeunes libérés de l'obligation scolaire. Une convention ou un accord collectif étendu peut déroger à cette obligation pour les jeunes de plus de 16 ans. Toutefois, ceux-ci doivent bénéficier de 36 heures consécutives de repos.

Travail de nuit des jeunes

Totalement interdit pour les moins de 18 ans :
- entre 20 h et 6 h pour les moins de 16 ans ;
- entre 22 h et 6 h pour les 16-18 ans.

Il existe des dérogations pour des établissements particuliers (spectacle boulangers, restauration…).

Sessions d'examen

Depuis la réforme des cursus universitaires dites Lmd, les dates des secondes sessions des premiers et seconds semestres sont très variables. Elles peuvent avoir lieu en juin, en septembre, ou même au cours de l'année universitaire ! Si vous travaillez pendant la période des examens, il vous faut obtenir de l'employeur des jours de congés pour pouvoir passer ses examens. Mais il n'existe pas de droit à un congé spécifique pour les étudiants.

Etudiants étrangers

Depuis 2007, l'autorisation préalable à obtenir a été supprimée, et le temps de travail autorisé porté à 60 % de la durée légale du travail (21 h). Ce quota d'heures est annualisé. En revanche, la législation a été durcie en cas de dépassement de ce quota d'heures puisque le non respect de ces dispositions peut désormais entraîner le retrait du titre de séjour.

Prime de précarité

Depuis 2003, les étudiants qui travaillent au cours de leurs études n'ont plus droit à la prime de précarité de 10 % accordés en fin de contrat pour les CDD même saisonniers.

Sécurité sociale !

Même si vous êtes déjà couvert par la Sécurité sociale au titre du régime étudiant, vous devrez cotiser au régime général en tant que travailleur. Cette situation injuste de double cotisation

ne peut être évitée que si l'on justifie d'un contrat de plus d'un an.

Revendication : l'Allocation d'autonomie

La CGT et l'Unef, le syndicat des étudiants, considèrent que le développement du salariat étudiant pose de nombreux problèmes. Il n'est pas normal qu'un étudiant doive concilier deux activités très souvent incompatibles. C'est pourquoi nos deux organisations préconisent que la société garantisse à chaque étudiant, afin de pouvoir faire ses études, une allocation d'autonomie, universelle et individualisée en fonction de sa situation propre et non de celle de sa famille. D'un montant suffisant pour couvrir l'ensemble de ses besoins, cette allocation permettrait aux étudiants de ne pas avoir à recourir au salariat pour financer leurs études.

Pour en savoir plus :

http://www.jeunescgt.fr
http://www.unef.fr

Vous êtes nombreux à être mal logés. Souvent vous l'êtes par l'employeur :

- soit c'est un avantage en nature (le montant est fixé par la Convention collective) ;

- soit l'employeur peut déduire du salaire une indemnité d'occupation.

Dans les deux cas, la somme doit apparaître sur votre fiche de paie et l'employeur doit fournir des quittances.

Dans certains cas, vous pouvez avoir droit à l'Apl (Aide personnalisée au logement).

Des normes sont à respecter

- les hébergements sous tentes fournies par l'employeur sont interdits ;

- les logements doivent être équipés d'eau potable froide et chaude, chauffés, répondre à des conditions de confort et être maintenus en bon état. Il doit y avoir des fenêtres et un coin cuisine aménagé ;

- le travailleur doit pouvoir clore, accéder librement à son logement et disposer de l'électricité et de la ventilation ;

- il peut y recevoir toute personne de son choix ;

- l'employeur doit assurer la sécurité physique et la santé du locataire ;

- ils doivent être isolés des lieux où sont entreposés des substances dangereuses, des produits de traitements ... ;

- la législation impose que les hébergements collectifs doivent comprendre une douche et un WC pour six personnes, un lavabo pour trois, un coin cuisine. La surface doit être au minimum de 6 m2 par personne. Le nombre de personnes par pièces est limité à six. Il est interdit d'installer des lits superposés ;

- chaque couple dispose d'une chambre.

L'inspection du travail est compétente pour intervenir en cas de non respect de ces normes. (Art R 4228 - 37 et suivant du Code du travail).

La grande majorité des salariés hébergés par les employeurs sont des salariés précaires, trop souvent hébergés dans des conditions, elles aussi, précaires.

La question du logement est directement liée au pouvoir d'achat, aux salaires, à la stabilité de l'emploi et donc à l'action contre la précarité. Les normes légales doivent être respectées pour leur application et leur amélioration. La CGT revendique l'engagement des pouvoirs publics et des collectivités territoriales. De même, l'engagement du patronat est une exigence qui doit se traduire par la reconquête d'un véritable 1 % logement.

Après un premier accord conclu en Savoie, un accord obtenu en Hautes Alpes inscrit comme référence pour la construction de logements destinés aux salariés saisonniers la norme de :

- 14 m2 / personne et 33 m3 pour deux personnes ;

- une literie propre + lieux de changement, des sanitaires, douches et eau chaude.

De façon à assurer un accueil correct sur les lieux de travail, la CGT revendique :

- de mettre à disposition un logement individuel à proximité des lieux de travail. Ils peuvent être mobiles, mais avec des caractéristiques, des normes d'hygiène et de sécurité et d'équipements de logement en dur ;

- la mise en place systématique de contrôles par les inspections du travail en renforçant les moyens qui leur sont alloués, de façon à éradiquer définitivement les conditions sordides d'hébergement imposées aux salariés saisonniers ;

- la mise en place de commissions de concertation sur le logement saisonnier dans chaque département concerné ;

- la réservation dans le parc privé et public de logement pour les salariés précaires qui ne peuvent pas bénéficier du 1 % logement dont l'entreprise n'est pas assujettie au 1 % logement ;

- étendre aux saisonniers le Loca-pass et la garantie des risques locatifs (GRL) pour accéder plus facilement à un logement dans le pas privé ou social (www.ues1.fr et www.passgr1.fr).

Le droit social français dans son entier est applicable pour tous les salariés travaillant en France qu'ils soient ressortissants communautaires (Union européenne) ou extra communautaires (hors Union européenne), dès lors qu'ils travaillent pour une entreprise qui a un établissement en France.

Les salariés détachés par une entreprise établie à l'étranger, pour réaliser une prestation de services en France, ne bénéficient pas de tout le droit du travail français mais de ses principales dispositions légales et issues des conventions collectives : salaire minimum, temps de travail, hygiène et sécurité... (Article L.1262-4 du Code du travail).

L'emploi des étrangers en situation irrégulière (défaut de titre de séjour et d'autorisation de travail) engage la responsabilité pénale de l'employeur et le cas échéant du donneur d'ordre. La CGT agit avec les travailleurs « sans-papiers » pour obtenir leur régularisation et obtient des succès significatifs.

Si le salarié en situation irrégulière saisit la justice pour faire respecter ses droits, son contrat de travail est annulé, mais seulement pour l'avenir. Le travailleur bénéficie alors du maintien de certains droits : hygiène, sécurité; obligation pour l'employeur de payer ou de ne pas se faire restituer le salaire ainsi que ses accessoires; droit à une indemnité de rupture au moins égale à un mois de salaire; dommages-intérêts si préjudice spécial (Article L.8252-1 du Code du travail).

Les syndicats ont pour mission la défense des intérêts de tous les travailleurs étrangers comme nationaux.

Revendications de la CGT

- renforcer les moyens humains et financiers de l'Inspection du travail pour contrôler efficacement le respect des droits des travailleurs étrangers ;

- lutter activement contre toutes les formes de discriminations au travail ;

- sensibiliser les acteurs du monde du travail sur les atouts de la diversité.

Un guide en anglais est disponible sur le site CGT.

Que ce soit dans le cadre d'un job d'été ou au long de l'année, vous êtes 800 000 saisonniers à travailler dans le secteur agricole.

Travaux pénibles, parfois dangereux, des réglementations particulières en matière de temps de travail, de rémunération, contrat de travail spécifique... vous avez besoin de connaître vos droits et être organisés. La CGT vous informe et vous défend.

Un guide spécial « Salarié de la production agricole » est à votre disposition sur le site : www.cgt.fr et dans les unions locales CGT.

Vous y trouverez les infos dont vous avez besoin sur :

- la convention collective ;
- le salaire et bulletin de paie ;
- tesa (Titre emploi simplifié en agriculture) ;
- votre protection sociale : la Mutualité sociale agricole Santé - Sécurité ;
- le temps de travail ;
- le logement ;
- le chômage ;
- la formation professionnelle ;
- les droits à la formation.

Pour en savoir plus :

Fédération CGT Agro-Alimentaire et Forestière
263 rue de Paris - Case 428 - 93514 Montreuil cedex
01 55 82 76 79 - www.fnaf.cgt.fr

Récupérons la TVA !

Des droits nouveaux pour les salariés, la CGT pour vous en informer

Plus de 200 000 saisonniers travaillent dans le secteur des hôtels-cafés-restaurants et contribuent à agrémenter le quotidien des vacanciers, été comme hiver.

Job d'été pour certains, véritable métier pour d'autres, souvenirs de jeunesse pour les uns ou encore contrainte économique parfois, le travail saisonnier réunit des profils très différents.

Pour la CGT, première organisation syndicale dans le secteur HCR, un seul fil conducteur face à cette diversité de situations : Faire respecter vos droits et en conquérir de nouveaux !

Faire respecter ses droits, c'est d'abord les connaître et c'est tout le sens de ce guide des saisonniers qui vous est remis par des militants qui chaque année viennent à votre rencontre. En conquérir de nouveaux, c'est à votre tour vous engager, vous syndiquer…

Sans syndiqués, pas de syndicats ; sans syndicats, pas de droits, voilà qui résume notre conception d'un syndicalisme qui ne se pratique pas par délégation, mais avec vous.

Pour la CGT, le mot ensemble a tout son sens car nous sommes la CGT de tous les salariés !

Salaires, protection sociale, conditions de travail, voici en quelques points les droits spécifiques dont vous disposez dans le secteur des hôtels cafés restaurants.

La prime TVA

Les travailleurs saisonniers bénéficient de cette prime équivalant à 2 % de leur rémunération brute au prorata de leur temps de présence dans l'entreprise.

Elle est versée au terme du contrat saisonnier, selon les conditions suivantes :

- justifier d'une ancienneté d'au moins quatre mois au sein de l'établissement,

ou

- sans condition d'ancienneté dès l'expiration de la deuxième saison consécutive au sein d'un même établissement ou entreprise.

Le montant de la prime, plafonnée à 500 euros diffère en fonction de l'activité de l'établissement :

- 100 % dans les restaurants,
- 50 % dans les hôtels-restaurants,
- 25 % dans les hôtels sans restaurant.

La grille conventionnelle des salaires

(applicable en 2014)*

	Niveau I	Niveau II	Niveau III	Niveau IV	Niveau V
Échelon 1	9,63 €	9,86 €	10,43 €	10,95 €	12,35 €
Échelon 2	9,66 €	10,02 €	10,49 €	11,12 €	15,05 €
Échelon 3	9,72 €	10,40 €	10,79 €		20,63 €

* La CGT n'est pas signataire de cette grille, considérant qu'elle est bien loin de répondre aux attentes des salariés du secteur.

Les jours fériés

Les salariés bénéficient désormais de dix jours fériés par an (hors 1er mai) dés lors qu'ils ont un an d'ancienneté dans la même entreprise.

Pour les travailleurs saisonniers, cette durée est ramenée à neuf mois, au prorata de la durée de leur contrat de travail.

Sur ces dix jours fériés, six sont des fériés dits « sécurisés, ainsi, je bénéficie de ces derniers au titre de jours fériés chômés et payés ou compensés en temps ou indemnisés, même si ils coïncident avec ma journée de repos.

La mutuelle obligatoire

Depuis 1er janvier 2011, tous les travailleurs saisonniers bénéficient d'une mutuelle/ frais de santé obligatoire dès lors qu'ils ont un mois d'ancienneté dans l'entreprise.

Les garanties prévues sont de haut niveau pour un tarif attractif et garanti pendant trois ans de 16 euros par mois.

En cas de rupture de votre contrat de travail (et sous réserve de bénéficier d'une indemnisation du régime d'assurance-chômage), les garanties de la mutuelle sont maintenues pour une durée maximale égale à la durée de votre dernier contrat de travail dans l'entreprise, appréciée en mois entiers, dans la limite de neuf mois.

En savoir plus : **www.hcrsante.fr**

Des règles particulières sur le temps de travail

Les repos

- Dans les établissements saisonniers (ouverture n'excédant pas neuf mois) et pour les salariés sous contrat saisonnier des établissements permanents, vous avez le droit à un repos minimum hebdomadaire de un jour. Ce jour de repos peut être suspendu deux fois au plus par mois, mais le nombre de suspensions ne peut excéder trois par saison ;

- deux demies journées de repos hebdomadaire supplémentaires peuvent être différées et reportées dans le mois ;

- la demi -journée travaillée ne peut excéder 5 h consécutives ;

- les jours non pris dans le cadre de la saison donnent lieu à une compensation en temps ou en rémunération en fin de saison.

Heures supplémentaires

- De 35 heures à 39 heures: 10 % de majoration,
- De 40 heures à 43 heures : 20 % de majoration,
- à partir de la 44e heure : 50 % de majoration.

Pour en savoir plus : site cgt : **www.commerce.cgt.fr**

Dans la branche du sport, les saisonniers représentent la majeure partie des emplois. En effet, les entreprises de ce secteur exercent la grosse partie de leur activité lors de la saison estivale, en lien direct avec l'activité touristique, voire l'hiver.

La CGT n'a pas signé la convention du Sport, la jugeant insuffisante en matière de droits pour les salariés et dérogatoire aux droits du travail par certains aspects.

Le secteur professionnel du Sport est en plein essor, des droits nouveaux sont à conquérir avec la CGT notamment en matière :

- de rémunération ;
- de définition des périodes de saisonnalité ;
- d'horaires de travail (amplitude quotidienne et hebdomadaire) ;
- de reconnaissance des qualifications.

Les animateurs et directeurs de centres de loisirs et de vacances dépendent de la convention collective de l'animation et de celle des centres sociaux et socioculturels. Depuis deux ans, des dispositions législatives permettent aux employeurs de ces secteurs de recourir au contrat d'engagement éducatif (Cee).

Les animateurs, directeurs et formateurs Bafa / Bafd sont ainsi sortis du droit du travail ce qui a pour conséquences principales :

- de maintenir une rémunération très faible : 2,2 fois le Smic horaire pour une journée de travail.
- de soustraire le salarié aux obligations conventionnnel en terme de temps de travail : horaires, pauses, repos.

La CGT s'oppose au Contrat d'engagement éducatif qui précarise l'emploi.

La CGT revendique que les animateurs, directeurs et formateurs soient reconnus comme des travailleurs à part entière, classifiés à leurs justes valeurs (rémunération et condition d'emploi).

La CGT revendique :

- que soit reconnu le caractère professionnel de ces métiers ;
- la réintégration de ces emplois dans la législation du travail ;
- la fin du régime dérogatoire (abrogation des annexes respectivement 2 et 4 des conventions collectives de l'animation et des centres sociaux et socioculturels).

Pour plus d'information :

USPAOC-CGT
Tél. : 01.42.40.94.02
http://www.uspaoc-cgt.org

Vous êtes 22 000 salariés dont 18 000 saisonniers dans cette profession La convention collective nationale applicable est celle des téléphériques et engins de remontées mécaniques.

Grqce à la mobilisation et aux actions menées dans la profession par les salariés eux-mêmes soutenus par la CGT, la convention collective prévoit des conditions plus favorables pour les salariés de la profession que pour les autres saisonniers. Vous bénéficiez d'une clause de reconduction des contrats de travail pour les saisonniers dans la majorité des entreprises.

Et surtout, suite à l'action nationale menée par la CGT, un accord a été signé par tous les partenaires de la branche professionnelle qui prévoit :

- une évolution possible pour tous les métiers (saisonniers et aussi permanents) ;

- les fiches de postes sont établies avec les délégués, cela permet de préciser les contenus variables (spécialisation, responsabilité, polyvalence, expérience) ;

- la prise en compte de la transférabilité, surtout pour l'expérience professionnelle ;

- pouvoir aussi prendre en compte la pluralité des métiers entre l'hiver et l'été ;

- prendre en compte aussi des métiers qui ne l'étaient pas (aide artificier, conducteur remplaçant, maître chien, animateur de snow-park, Vtt etc.) ;

- évolution des niveaux de rémunération en cas de changement de métier.

Cette nouvelle grille est en application.

Rejoignez la première organisation syndicale de la profession. La CGT défend vos intérêts et est présente dans tous les massifs et sur tout le territoire. La CGT édite un journal mensuel envoyé au domicile des adhérents pour les informer de ce qui se passe dans la profession avec des comptes-rendus réguliers des négociations. La CGT organise aussi régulièrement des réunions pour informer, former et construire ensemble les revendications.

En savoir plus :

Remontées mécaniques et services des pistes CGT
371 Chemin de la Rotonde - 73000 Chambéry
Tél. : 04 79 60 91 70 - Fax : 04 79 26 16 24
Courriel : antoine.fatiga@wanadoo.fr
http://www.saisonniers.org

Licenciement abusif, non paiement des heures de travail, travail non déclaré, fiches de paies non remises, ... les problèmes avec l'employeur peuvent être multiples. Le racisme, la discrimination, le harcèlement sont interdits.

Tous ces litiges relèvent du conseil de prud'hommes. C'est une juridiction particulière ou les juges sont élus, composés d'élus salariés et employeurs.

- La procédure y est gratuite, vous n'êtes pas obligé d'avoir recours à un avocat, vous pouvez vous défendre seul ou avec l'assistance d'un défenseur syndical ;

- pour les cas particulièrement urgents ou ceux ou il ne peut y avoir contestation de l'employeur (non remise de bulletin de paie ou de certificat de travail par exemple), il existe une procédure dite de référé très rapide.

La CGT organise des permanences juridiques de proximité dans les unions départementales ou les unions locales, où vous pouvez être conseillé sur vos droits et les procédures à effectuer.

En cas de licenciement, l'employeur doit respecter un certain nombre de formalités en particulier la convocation a un entretien préalable.

Le salarié a toujours le droit de se faire assister.

Lorsque l'entreprise n'a pas de représentants du personnel, le salarié peut se faire assister par un conseiller extérieur à l'en-

treprise, inscrit sur une liste dressée par le préfet : le « conseiller du salarié ». L'employeur doit préciser l'adresse des services où les listes des conseillers sont consultables.

- Vous pouvez aussi connaître la liste des conseillers du salariés CGT en vous adressant à l'union locale. Ce sont des salariés qui connaissent vos activités et sauront vous informer sur vos recours possibles et défendre vos droits.

Le Conseil des Prud'hommes

Vous pouvez saisir le Conseil des Prud'hommes pour tout litige concernant votre contrat de travail (rémunération, temps de travail, santé, harcèlement, licenciement, etc.). La procédure est gratuite. Vous pouvez être aidé par un défenseur syndical.

Les coordonnées de toutes les organisations CGT sont disponibles sur le site : www.cgt.fr - rubrique : La CGT, professions et territoires.

Collectif saisonniers : saisonniers@cgt.fr - tél : 01 55 82 81 57.

Collectif jeunes CGT : jeunes@cgt.fr - tél : 01 55 82 81 57 - **http://www.jeunescgt.fr**.

Comité national de lutte et de défense des chômeurs : chomeur@cgt.fr - tél : 01 55 82 82 20 - **http://www.cgt-chomeurs.fr**.

Union syndical de l'interim CGT : contact @usi.cgt.fr - tél : 01 55 82 89 80 - **http://www.usi.cgt.fr**.

Syndicats des personnels de l'animation et des organisations sociales sportives et culturelles : http://www.uspaoc-cgt.org - contact@uspaoc-cgt.org - tél : 01 48 03 87 60.

Syndicat général des remontées mécaniques et services des pistes CGT : tél. : 04 79 60 91 70 : antoine.fatiga@wanadoo.fr.

Fédération CGT de l'Audiovisuel et du Spectacle : http://www.fnsac-cgt.com - cgtspectacle@fnsac-cgt.com - tél : 01 48 03 87 60.

Fédération CGT Agro-alimentaire et forestière : fnaf@fnaf.cgt.fr - tél : 01 55 82 84 45 - **http://www.fnaf.cgt.fr.**

Fédération CGT des personnels du commerce, de la distribution et des services : fd.commerce.services@cgt.fr - tél 01 55 82 76 79 - **http://www.commerce.cgt.fr**.

Fédération CGT de l'éducation, de la recherche et de la culture : http://www.ferc.cgt.fr - ferc@cgt.fr - tél. : 01 55 82 76 12.

La CGT, c'est aussi un réseau de :

- 857 unions locales réparties sur l'ensemble du territoire ;
- 96 union**s départementales**.

Ce sont elles qui nous permettent de faire vivre un syndicalisme de proximité adapté aux diverses situations. Vous y trouverez l'aide dont vous avez besoin pour vous renseigner, vous défendre, vous organiser.

Se syndiquer, c'est d'abord exprimer la volonté de ne pas rester isolé(e), d'être acteur(actrice) de son avenir, de prendre en mains ses affaires.

La CGT invite chacune et chacun à prendre sa place dans l'action et l'activité syndicales, à s'y investir, à s'y épanouir selon ses souhaits et ses possibilités . Car la CGT, ce n'est pas « les autres », qu'ils soient responsables ou délégué(e)s, élu(e)s ou mandaté(e)s ; la vraie force de la CGT, c'est l'action conjuguée et cohérente de ses adhérents pour améliorer la situation de toutes et tous.

La CGT se construit au travers et par la participation des syndiqués. Ils sont auteurs, acteurs et décideurs de leur organisation. Leurs diversités et leurs différences conjuguées au respect, à la tolérance, à l'écoute et à la démocratie font toute la richesse et le dynamisme de la CGT.

Dix raisons de se syndiquer à la CGT

- Pour collectivement mieux connaître vos droits ;
- pour être informé ;
- pour être soutenu et conseillé dans toutes vos démarches ;
- pour être respecté dans votre travail et votre dignité de travailleur ;
- pour donner votre opinion, pour la démocratie ;

- pour gagner des améliorations des conditions sociales et professionnelles ;

- pour une bonne rémunération de votre travail avec le respect de vos qualifications et de vos diplômes ;

- pour porter des valeurs communes auxquelles nous sommes attachées: solidarité, égalité, fraternité, liberté ;

- pour être aidé dans vos procédures prud'homales ;

- pour faire respecter le Code du travail, les conventions collectives et préserver la Sécurité sociale, la retraite.

Compter et être reconnu, donnez-vous de la force : syndiquez-vous à la CGT !

Bulletin de contact et de syndicalisation

Je souhaite :

prendre contact ☐

me syndiquer ☐

NOM : .....

Prénom : .....

Adresse : .....

.....

Code postal : ..... ***Ville :*** .....

Age : ..... ***Profession :*** .....

Entreprise (nom et adresse) : .....

Bulletin à renvoyer à :
La CGT, espace Vie syndicale,
case 5-1, 263 rue de Paris -
93516 Montreuil Cedex,
téléphone : 01 55 82 81 94,
fax : 01 48 51 51 80, courriel : orga@cgt.fr.

Conception - réalisation : **La CGT**
espace Revendicatif - collectif Saisonniers
Maquette : département Information et Communication - mtg 23/06/2014
Affiches : CGT © DR
Imprimerie : ADDAX 01 55 82 84 10

saisonniers
la cgt
TRAVAILLEURS SAISONNIERS
HIVER COMME ETE...
NOUS AVONS TOUS BESOIN D'UN LOGEMENT