



Le journal de ceux qui BOSCH

Que se passe t-il chez Bosch Marignier?

Sommaire :

- **NEGOCIATION:**
 - Mutuelle
 - Perco
 - Prévoyance Lourde
 - Propositions CGT pour les NAO



« **Ceux qui luttent ne sont pas sûrs de gagner, mais ceux qui ne luttent pas ont déjà perdu** »

Bertolt Brecht

Mutuelle :

Début octobre les organisations syndicales (CFTC et CGT) sont rentrées en négociations avec la direction sur différents sujets. A ce jour l'accord sur la mutuelle a déjà été signé

Proposition Direction 60% avec objectif de 75% dans les 3 ans.

Proposition CGT 75%
Proposition CFTC 70%

A notre grand étonnement notre proposition sera retenue donc la prise en charge de la mutuelle se fera à 75% des le 1^{er} Janvier 2016.

Les élus CGT se félicitent de cet accord qui profite à l'ensemble des salariés.

Perco :

A été discuté et sera signé prochainement l'accord PERCO (plan d'épargne retraite collectif), bien que la CGT ne soit pas favorable à ce genre de dispositif car il vaudrait mieux se battre au maintien de nos droits à retraite (système solidaire) . la CGT signera cet accord sachant que chacun sera libre

de capitaliser dans ce dispositif ou pas.

Prévoyance lourde :

L'assureur ne sera plus la MACIF mais le groupe MERCER , du fait de notre reprise par BOSCH.

1er Round:

Direction : 50% Bosch, 50% salariés

CGT et CFTC : 75% Bosch, 25% salariés

La Direction ne souhaite pas une prise en charge à plus de 50%, aussi la CGT a proposé une prise en charge répartie 50% Bosch, 25% salariés, 25% CE.

La CFTC n'est pas d'accord pour une participation du CE et rejoint la Direction pour 50% Bosch, 50% salariés, de ce fait, le CE a été consulté afin de donner son accord sur le principe de prendre en charge ou non une partie de la cotisation. En dernier lieu, le CE a donné un avis favorable pour 50% Direction et 50% CE.

2ème Round:

La direction fait la contre proposition 50% Bosch 25%

CE 25% salariés La CFTC s'aligne sur les propositions de la direction sans suivre l'avis du CE.

La CGT propose 50% Bosch 40% CE 10% salariés.

Commentaire CGT: Ce qu'il faut savoir c'est qu'il n'y a pas eu une consultation du CE mais 2. Lors de l'entrée aux négociations du 18/11 la CFTC qui pour la 3ème fois n'avait toujours rien compris souhaitait une 3ème consultation du CE. Il aura fallu l'intervention de la DRH pour expliquer que cela n'était pas possible et qu'il devait assumer leurs incompréhensions.

3ème Round:

Dernière proposition de la Direction 50% Bosch 30% CE 20% salariés. Finalement la CGT se félicite (une fois de plus) d'avoir pu mener à bien ces négociations vers un accord qu'elle va signer. Pourtant ce ne fut pas chose facile, la CFTC préférant jouer la carte du « **Non à la CGT** » Contrairement à la CGT qui elle préfère jouer la carte du « **Oui aux salariés** ».

NAO :

(Négociations annuelles obligatoires sur les salaires et avantages sociaux)

Actuellement la CGT a remonté ses revendications et les négociations sont en cours:

Les propositions de la CGT sont:

- Augmentation générale de 4%.
- Prime d'équipe 250 €.
- Participation aux bénéfices égale pour tous.
- Finir plus tôt le vendredi.
- Redistribution du reliquat de la prime d'assiduité aux personnes n'ayant eu aucune absence.
- Jours pour parents malades.
- Semaine de 32 heures sans perte de salaire.

La CGT vous informera tout au long de ces négociations salariales.



CONTACT:

Je souhaite prendre contact avec le syndicat CGT Bosch

**DS - DP: Lancelot Floriane
 DP - CE: Sonzogni Annick
 CE - Prud'homme:
 Roux Géraldine
 TEL: 06.89.84.92.03**



Ce tract est fait par nos soins ne pas jeter sur la voie public SVP

..... Et chez Bosch en France

La CGT vous informera régulièrement de ce qui se passe aussi chez les autres sites de Bosch en France.

Bosch France c'est 5 autres sites: RODEZ, ST OUEN, MOULIN, VENISSIEUX (3 sites), et VENDOME.

Grace aux élus CGT des sites de groupe Bosch France nous sommes informés de tous les accords et de tous ce qui se passe sur les autres sites. Ces échanges nous sont utiles en interne, cela prouve bien que tous ensemble on est plus fort.

Actuellement, sur Vénissieux la CGT se bat aux cotés des salariés de Sylla que Bosch a cédé pour une bouchée de pain et auprès de qui elle s'était engagée à fournir du travail mais Bosch n'a pas tenu ses engagements et les salariés se retrouveront peut être en 2016 au chômage.

Toujours sur Vénissieux, alors même que Bosch s'engage à redresser et maintenir un des sites de Vénissieux les salariés et les managers se sont aperçus que Bosch avait passé commandes ailleurs. Les salariés et la CGT dénoncent ce désengagement de Bosch à respecter les valeurs que Bosch prône.



Mes droits au travail

L'entretien préalable au licenciement:

Sauf en cas de licenciement collectif pour motif économique (plus de dix licenciements sur une même période de trente jours), tous les salariés susceptibles d'être licenciés doivent être convoqués à un entretien préalable, par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge. La loi fixe un délai minimum de cinq jours ouvrables entre la remise en main propre de la lettre de convocation à un entretien. Cette lettre doit préciser la date, l'heure et le lieu de l'entretien. Elle doit préciser aussi que, lors de l'entretien, le salarié peut se faire assister par une personne appartenant au personnel de

l'entreprise, ou en l'absence de représentants du personnel dans l'entreprise, par un conseiller extérieur. Selon l'article L.1232-2 du Code du travail, la lettre de convocation, doit indiquer l'objet de la convocation, c'est-à-dire la raison pour laquelle le salarié est convoqué. Mais cela se limite souvent pour l'employeur à formuler que le salarié est convoqué en vue « d'une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement ». Or, l'entretien préalable a pour objet de recueillir les explications du salarié sur les reproches de l'employeur à son égard. Encore faut-il qu'il les connaisse pour préparer utilement sa défense. Mais la Cour de cassation considère que l'employeur n'est pas tenu de pré-

ser dans la lettre de convocation à l'entretien préalable au licenciement les motifs de cette convocation (Cass. Soc. 14 nov. 2000, n° 98-44117). Certains tribunaux ont cependant condamné des employeurs à verser des dommages et intérêts au motif que le salarié concerné n'avait pas pu préparer sa défense (appel Paris, 7 mai 2014, n°S12/02642). Et un conseil de prud'homme a même retenu que si la lettre de convocation à l'entretien préalable ne précise pas les griefs à l'encontre du salarié, le licenciement peu être annulé car l'employeur a violé les droits de la défense (CPH Evreux 26 mai 2015, n°F/1300379)