

# LE CAHIER DE VACANCES

CET ÉTÉ, PAS QUESTION DE BRONZER  
IDIOT FACE AUX RECVLS SOCIAUX.



JEUX, INFOS, QUIZ ET  
PIQÛRES DE RAPPEL

# SOMMAIRE

-  Nos droits, même l'été P3
-  Chercher l'erreur P4
-  Sur la route de la lutte gagnante P5
-  Cocktail corporate...  
secouez, décidez ! P6
-  Mots mêlés,  
engagements partagés P7
-  Quiz : pieds dans l'eau,  
égalité en rade... P8-9
-  Ça vaut le détour : voyage  
au cœur du bulletin de salaire P10
-  Bagages perdus P11
-  Quiz : Plouf dans les profits P12
-  Répliques qui claquent  
contre les clichés sur la CGT P13
-  Courriers des lecteur·ices P14-15
-  Les grandes dates de la Sécu P16
-  Tour de France des luttes syndicales P17
-  Réapproprions-nous  
nos congés payés P18
-  Solutions des jeux P19

# LE CODE DU TRAVAIL NE PREND PAS DE CONGÉS

*Même les doigts de pieds  
en éventail, les droits  
des salarié·es ne fondent  
pas au soleil ! Teste tes réflexes  
de défense syndicale estivale*

*(réponses page 19)*

**1** *Mon employeur peut me  
contacter pendant mes congés  
pour des urgences*

VRAI

FAUX

**2** *Si je suis en arrêt maladie pendant  
mes congés, ils peuvent être reportés.*

VRAI

FAUX

**3** *En tant qu'intérimaire, je n'ai pas  
droit aux congés payés.*

VRAI

FAUX

**4** *Il est possible d'organiser une  
réunion syndicale en août.*

VRAI

FAUX

**5** *Le droit de grève est suspendu  
pendant les vacances scolaires.*

VRAI

FAUX

# CHANGEMENT DE CLASSE POUR LA VALISE DE PATRICK



Patrick Martin a préparé sa valise de vacances sauf que — manque de bol — la CGT est passée par là avant l'embarquement. Résultat : 7 objets ont mystérieusement changé. A toi de retrouver les 7 différences entre la valise du patron des patrons et celle version CGT. Un indice : la lutte se niche parfois entre une paire de tongs et une fiche de paie !

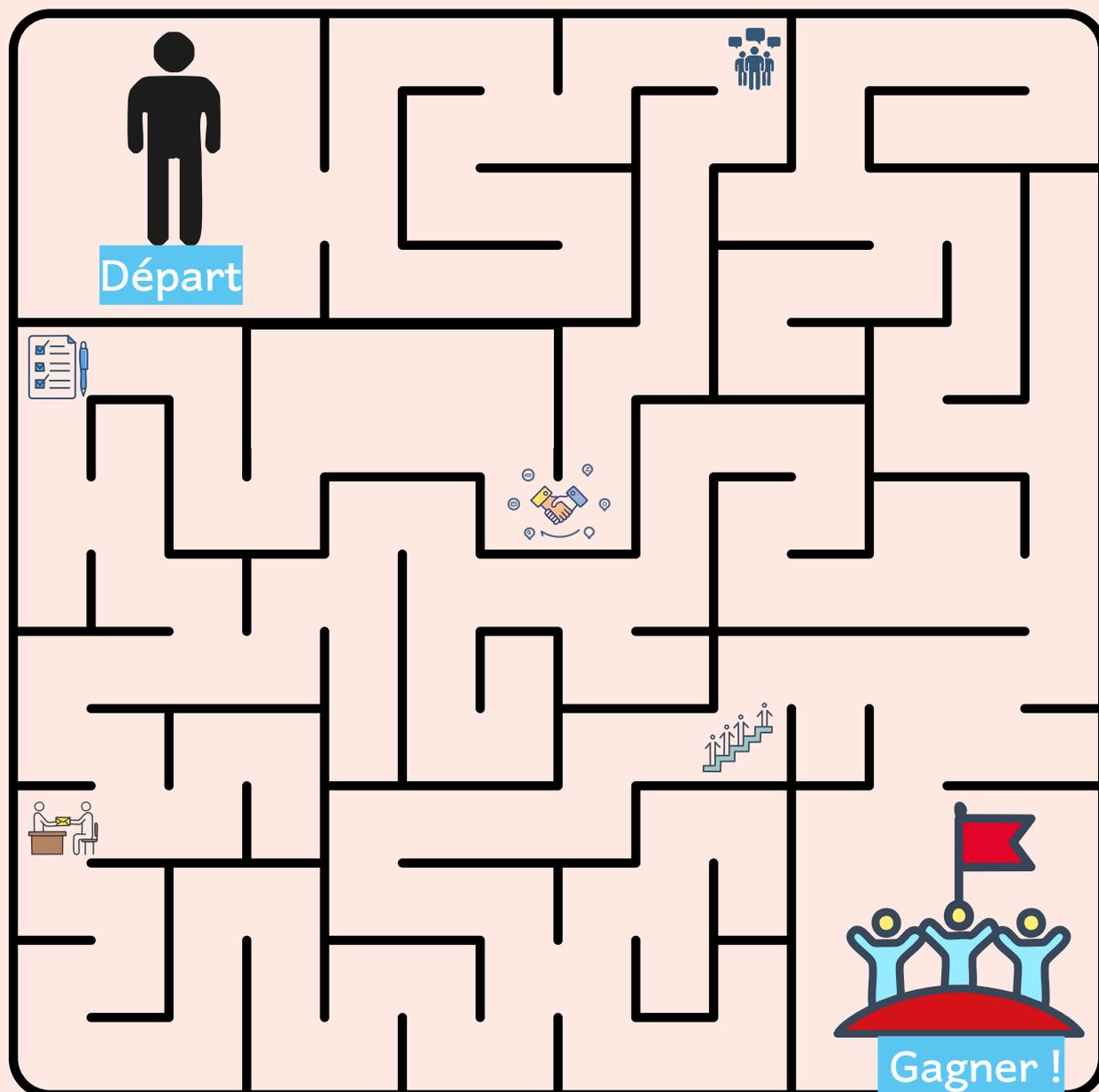
(solution page 19)

# SUR LA ROUTE

# DE LA LUTTE GAGNANTE

Un GPS, c'est pratique, mais il faut savoir lui indiquer le bon chemin et les bonnes étapes pour arriver à destination. Trouve le bon chemin pour transformer les galères du boulot en victoire collective... Attention, le chemin le plus court, n'est pas forcément celui qui permet de décrocher des augmentations de salaire !

(solution page 19)



Pour valider et en savoir plus sur le parcours :



1. **Réunir le syndicat avec tou·tes les syndiqué·es** pour construire des revendications et affiner les arguments
2. **Échanger avec les collègues syndiqué·es et non syndiqué·es** pour identifier les besoins
3. **Proposer un questionnaire** pour élargir le soutien et évaluer les propositions
4. **Porter les revendications auprès de la direction** et informer les collègues des retours
5. **Construire une mobilisation étape par étape** pour élever progressivement le rapport de force
6. **Gagner !** Arracher des augmentations de salaire, revendiquer et médiatiser la victoire

# COCKTAIL CORPORATE...

## SECOUEZ, DÉCODEZ!

Le langage managérial adore les euphémismes. Sous couvert de modernité ou de bienveillance, il camoufle souvent des reculs sociaux bien réels. À toi de décrypter ces termes bien polis... pour en révéler le vrai visage. Parce que nommer les choses, c'est déjà commencer à lutter, retrouve la vraie définition (et si tu te perds dans les mesures, retrouve les solutions p. 19)

1. Dialogue social



2. Productivité



3. Réorganisation



4. Temps partiel choisi



5. Flexibilité



6. Évaluation individuelle



7. Droit de grève



8. Prime exceptionnelle



9. Comité social et économique (CSE)



10. Open space



A. Instance représentative du personnel, parfois si étouffée qu'elle finit par manquer d'air... et de moyens.



B. Bureau sans murs... ni confidentialité, ni tranquillité, ni chauffage en hiver.



C. Capacité d'un·e salarié·e à plier sans rompre... jusqu'à ce qu'il ou elle craque.



D. Organisation de l'emploi du temps des salarié·es imposée... par l'employeur.



E. Procédé permettant de mettre les salarié·es en concurrence et sous pression... tout en parlant d'« esprit d'équipe ».



F. Liberté fondamentale... sauf quand elle dérange.



G. Carotte jetée pour éviter de demander des hausses de salaires.



H. Mot utilisé pour demander à un·e salarié·e de faire le boulot de deux... pour le salaire d'un·e.



I. Endroit imaginaire où patronat et gouvernement font semblant d'écouter les syndicats.



J. Synonyme moderne de suppression de postes... mais « dans le respect des valeurs de l'entreprise ».



# MOTS MÊLÉS,

# ENGAGEMENTS PARTAGÉS

Une grille truffée de mots du combat syndical t'attend. À toi de retrouver chacun d'eux...  
Et de révéler, en filigrane, le mot mystère qui nous rassemble à la CGT.

C E U N I T E O N F É D R S N  
É I D R A T I O N U X E Y O S  
N T S A Y L L E K P T N I L E  
D A J Y R G C R U I D S I I T  
E R P L S A M B L I E Z P D R  
M C N E U P M I C H J Z H A E  
O O A S T T M A D K X L Q R B  
C M C N F I T A C U T Q M I I  
R E U Q I D N E V E R Q U T L  
A D X A H H B R V G K Q X E G  
T N O I T A T S E F I N A M C  
I A N B A R W T N T E V E R G  
E N L I F P K M K H A D X L R  
C N C U T H X I F Y F R B T N  
U T O P I E Z W O R O S F U C

**MOT MYSTÈRE :**

Adhésion / Camarade / Lutte / Revendiquer / Syndicat / Démocratie / Unité / Grève /  
Soro-fraternité / Libertés / Manifestation / Militer / Paix / Utopie / Solidarité /

# PIEDS DANS L'EAU, ÉGALITÉ EN RADE...

Bien installé-e dans ton transat ? Teste tes connaissances (ou ta patience) sur l'égalité femmes-hommes au travail. Spoiler : ça pique un peu, comme un coup de soleil. Réponds sans tricher (ou en duo, c'est plus drôle) et découvre à quel point le chemin vers l'égalité est encore semé... de stéréotypes bien cramés (réponse page 19).

1/ À quel niveau s'élève l'écart salarial moyen entre les hommes et les femmes en France ?

- A. 8 %
- B. 15 %
- C. 22 %

2/ Plus les emplois sont qualifiés, plus l'écart de salaire entre femmes et hommes se réduit ?

- A. Vrai
- B. Faux

3/ En quelle année l'égalité salariale entre les femmes et les hommes sera-t-elle effective en France si l'on suit la progression actuelle ?

- A. D'ici une vingtaine d'années
- B. Au début du siècle prochain
- C. À la fin du XXII<sup>e</sup> siècle

4/ Quelle est la part des femmes à temps partiel ?

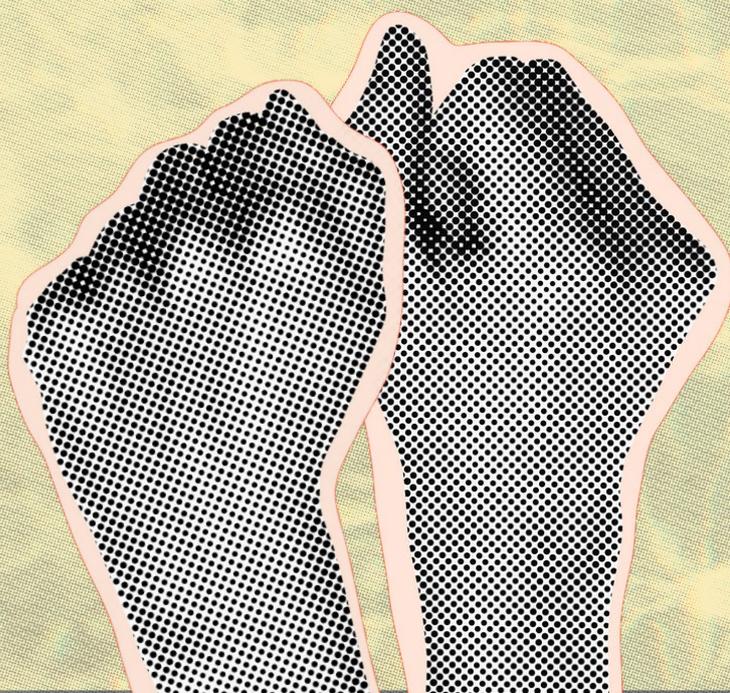
- A. 5 %
- B. 25 %
- C. 32 %

5/ Quel est le pourcentage de femmes occupant des postes de direction ?

- A. 17 %
- B. 28 %
- C. 52 %

6/ Combien d'heures les femmes consacrent-elles en moyenne chaque jour aux travaux domestiques et aux enfants ?

- A. 1 h 13
- B. 2 h 26
- C. 4 h 38



7/ À la retraite, quand les femmes font valoir leurs droits, elles touchent, en moyenne :

- o A. Le même montant de pension que les hommes
- o B. Environ 20 % de moins, comme pour les écarts de salaire
- o C. 40 % de moins

8/ Combien de femmes considèrent être confrontées régulièrement à des attitudes sexistes au travail ?

- o A. 10 %
- o B. 50 %
- o C. 80 %

9 / Combien de places d'accueil faudrait-il créer dans le secteur de la petite enfance pour répondre aux besoins ?

- o A. 150 000
- o B. 200 000
- o C. 700 000

10/ La mise en place, en 2018, de l'index égalité professionnelle des entreprises a permis de réduire les inégalités ?

- o A. Vrai
- o B. Faux

**Pour en savoir plus**



**Solutions**

Question 1 / Réponse C : Eh oui, un petit quart en moins, tranquillo. C'est cadeau pour être née avec les « mauvaises » chromosomes. Paraît que c'est le prix de l'élégance féminine... ou du temps partiel imposé. Bref, le capitalisme patriarcal a tout prévu.

Question 2 / Réponse B : Faux ! Plus t'es diplômée, plus t'es sous-payée par rapport à ton collègue masculin. Les femmes cadres gagnent en moyenne 16 % de moins que les hommes cadres. C'est ce qu'on appelle la prime à la compétence... masculine.

Question 3 / Réponse C : Patience... Encore quelques générations, et peut-être que ton arrière-arrière-arrière-arrière-petite-fille pourra gagner autant que son collègue masculin. À condition qu'on arrête de reculer sur les avancées d'ici là.

Question 4 / Réponse C : Dans le commerce, le ménage, l'aide à domicile, le temps partiel est une norme. Résultat : salaires de misère, retraites rabotées, et disponibilité totale pour s'occuper des mômes. C'est pas du temps partiel, c'est du temps sacrifié.

Question 5 / Réponse A : ... sûrement parce qu'elles « manquent d'ambition », ou qu'elles sont « trop émotives ». Ou alors parce que c'est un club très fermé, tenu par les copains de promo.

Question 6 / Réponse C : Pas mal pour un job non payé. L'égalité à la maison, on y croit très fort, mais seulement le 8 mars. Le reste de l'année, madame gère les courses, le linge, les devoirs, et monsieur explique qu'il a d'autres responsabilités.

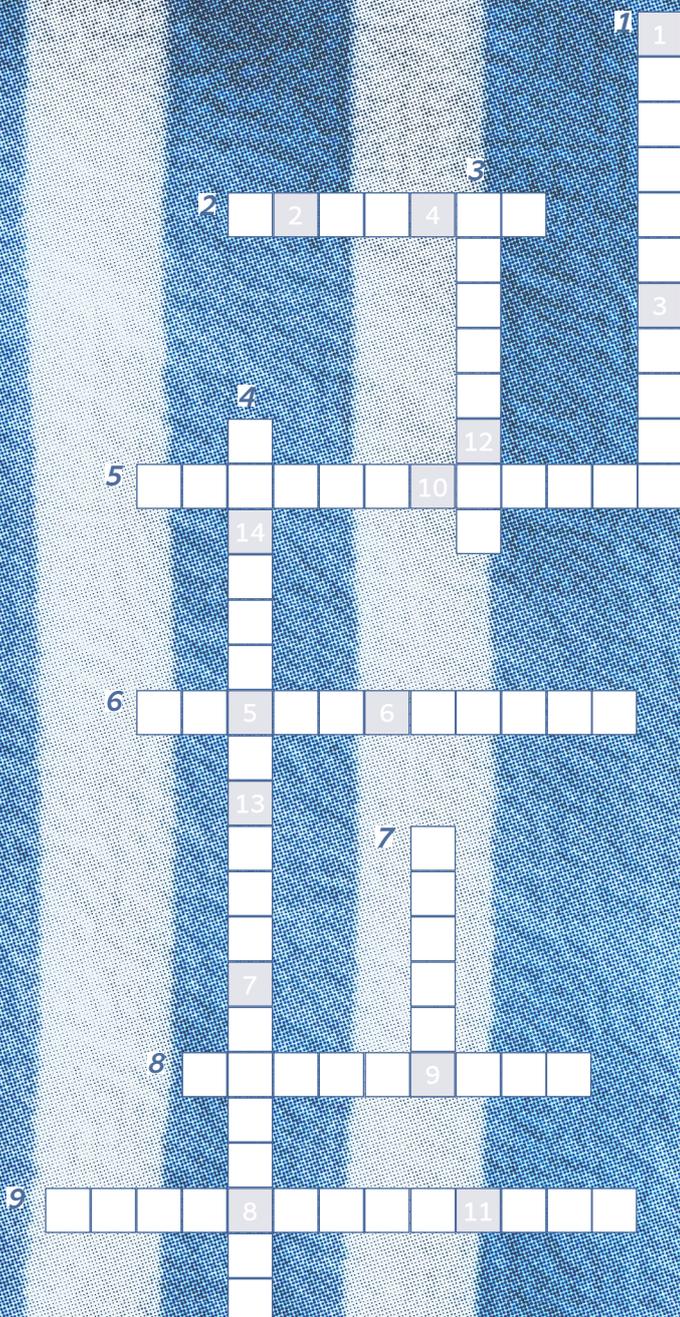
Question 7 / Réponse C : Une belle récompense pour toute une vie à jongler entre enfants et taf mal payé. Et si tu veux une retraite décente, bosse jusqu'à 67 ans. Ah non, pardon : jusqu'à l'épuisement.

Question 8 / Réponse C : Ah, les fameuses « blagues de bureau »... qui ne font rire personne. Entre le collègue qui te coupe la parole, le chef qui t'appelle « ma petite » ou les mains baladeuses : ambiance garantie. Et quand tu dis quelque chose ? C'est toi qui es reléguée au placard !

Question 9 / Réponse C : Et pourtant, on continue de faire comme si c'était à chaque famille de se débrouiller. Résultat : c'est le plus souvent maman qui arrête de bosser faute de mode de garde !

Question 10 / Réponse B : Un index pour l'égalité sans contrôle, sans sanction, sans transparence : les inégalités ? Elles peuvent dormir tranquilles.

# ÇA VAUT LE DÉTOUR : VOYAGE AU CŒUR DU BULLETIN DE SALAIRE



1. Journées pour souffler... sans perdre un centime. Un droit gagné par la lutte, pas une faveur du patron.

2. Il est net pour le mois et brut pour la vie.

3. Période de la vie où l'on cesse de travailler, financée par les cotisations. Encore faut-il pouvoir y arriver en bonne santé... et à temps.

4. Protection qui couvre les salarié·es d'une branche.

5. Lubies patronales qui privent les caisses de la sécurité sociale de 75 milliards d'euros.

6. Ce que tu verses pour ne pas finir endetté·e face aux aléas de la vie : maladie, accident, chômage...

7. P'tits bonus qui tombent parfois... et qui permettent de contourner les vraies hausses de salaires.

8. Temps de travail quand la journée déborde mais qui peut rester au régime sec sur ta fiche de paie.

9. Niveau de compétence reconnu sauf quand on veut te payer comme un·e stagiaire même après dix ans de boîte.

## MOT MYSTÈRE :

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14

10

SOLUTION PAGE 19

# BAGAGES PERDUS

Des milliards s'envolent chaque année vers les dividendes, les cadeaux fiscaux ou la fraude fiscale... Et dans les bagages oubliés ? Les hôpitaux, les écoles, les salaires, les emplois... Associe chaque montant à sa destination actuelle... et imagine une autre destination pour réaffecter ce pognon de dingue !

1. Fraude aux cotisations sociales



A. 90 Mds€



a. Embaucher 200 000 enseignant·es pour limiter à 20 le nombre d'élèves par classe, augmenter de 30 % les salaires des enseignant·es et rénover les bâtiments

2. Montants des Aides publiques aux entreprises



B. 62 Mds€



b. Augmenter de 14,3 % le salaire net annuel moyen des salarié·es du privé

3. Cadeaux fiscaux (2018-2023)



C. 100 Mds€



c. Comblent le déficit projeté des retraites brandi par le gouvernement

4. Montants des Dividendes versés aux actionnaires



D. 12 Mds€



d. Isoler 2 millions de logements, rénover le réseau ferroviaire et créer 500 000 emplois pour la transition écologique

5. Fraude fiscale



E. 211 Mds€



e. Doubler le budget de l'hôpital public, rénover les établissements, recruter 1,5 million de soignant·es... et en finir avec la logique comptable à l'hôpital

# PLOUF DANS LES PROFITS

T'en as marre de nager à contre-courant, sors ton sens critique (et tes lunettes de soleil), et fais chauffer la calculette pour démêler le vrai du faux sur la facture réelle des actionnaires.

1/ En 2023, les dividendes versés par les entreprises du CAC 40 ont atteint un record historique. Quel est le montant moyen versé par entreprise à ses actionnaires ?

- A. Environ 500 millions €
- B. Environ 2 milliards €
- C. Environ 5 milliards €

2/ Entre 2012 et 2022, quelle a été la part moyenne des profits des entreprises consacrée aux dividendes, selon l'INSEE ?

- A. Environ 20 %
- B. Environ 35 %
- C. Plus de 50 %

3/ Quel est le vrai coût annuel du capital pour l'État, selon la CGT ?

- A. Environ 50 milliards par an
- B. Environ 100 milliards
- C. Plus de 200 milliards

4/ Quel est le lien entre baisse des cotisations patronales et augmentation des dividendes ?

- A. Aucun lien
- B. Moins l'entreprise cotise, plus elle peut investir
- C. Moins l'entreprise cotise, plus elle rémunère ses actionnaires

En 2023, les entreprises du CAC 40 ont versé 97 milliards d'euros à leurs actionnaires en dividendes et rachats d'actions. Soit environ 267 millions par jour, 11 millions par heure, 185 000 euros d'ici la fin du jeu... Pendant ce temps, les salaires stagnent et les services publics fondent...

1/ C - Environ 5 milliards par entreprise du CAC 40 en moyenne ! Le record est détenu par TotalEnergies avec plus de 9 milliards.  
2/ B - Environ 35 % des profits sont consacrés aux dividendes.  
3/ C - Selon la CGT, le coût du capital dépasse 200 milliards d'euros par an, si on cumule les dividendes, les intérêts financiers, les rachats d'actions, les exonérations fiscales et sociales au bénéfice des actionnaires.  
4. C - Les exonérations de cotisations alimentent les marges, qui nourrissent les dividendes. Ce sont les salariales et les services publics qui trinquent.

# RÉPLIQUES QUI CLAQUENT

## POUR PRÉPARER LA RENTRÉE

T'en as marre de nager à contre-courant, sors ton sens critique (et tes lunettes de soleil), et où que tu sois — à la machine à café ou autour d'un barbecue — tu tombes toujours sur LA remarque anti-syndicale de service. Je te propose la réplique pédagogique, à toi de dégainer la réplique qui tue, version engagée mais futée !

### « Vous êtes toujours contre les réformes »

On n'est pas contre le changement... mais contre les réformes qui détricotent les droits des travailleur·ses. La CGT a plein de propositions de réformes basées sur la justice sociale, pas sur l'austérité.

**PUNCHLINE** DÉSOLÉ·E, ON AIME PAS QUAND "MODERNISATION" RIME AVEC SUPPRESSION.

**Exemple**

### « Encore en grève ? Vous bossez jamais à la CGT ! »

La grève, est un outil pour faire pression lorsque les négociations sont bloquées. Le reste du temps, on travaille... y compris pour défendre les droits de tou·tes les travailleur·ses.

**PUNCHLINE** \_\_\_\_\_

### « Les syndicats, ça sert à rien aujourd'hui. »

Sans syndicats, pas de baisse du temps de travail, pas de congés payés, pas de CDI, pas de Sécurité sociale. Et aujourd'hui encore, ce sont les syndicats qui négocient des avancées, ou empêchent des reculs.

**PUNCHLINE** \_\_\_\_\_

### « Moi je veux pas faire de politique. »

Défendre son salaire, ses horaires ou ses conditions de travail, c'est pas faire de la politique. C'est juste refuser de subir.

**PUNCHLINE** \_\_\_\_\_

### « De toute façon, vous râtez tout le temps. »

On ne râte pas, on alerte ! Nommer ce qui ne va pas, c'est le premier pas pour améliorer les choses...

**PUNCHLINE** \_\_\_\_\_

### « Vous défendez toujours les privilégié·es. »

La CGT défend l'ensemble des travailleur·ses, mais pas celles et ceux qui touchent des millions sans jamais avoir mis un pied dans l'atelier ou le bureau.

**PUNCHLINE** \_\_\_\_\_

### « Vous êtes déconnectés de la réalité »

On ne vit pas sur la planète CGT. Les militant·es CGT sont des salarié·es. Nous aussi nous nous serrons la ceinture pour boucler nos fins de mois. Notre différence ? Croire en la force collective pour changer les choses.

**PUNCHLINE** \_\_\_\_\_

### « Vous êtes contre le progrès, la modernisation du travail... »

Une "modernisation" qui dégrade les droits des travailleur·ses et leurs conditions de travail n'est pas un progrès. Nous militons au contraire pour un véritable progrès social.

**PUNCHLINE** \_\_\_\_\_

# COURRIERS DU HAMAC

Entre deux baignades ou depuis leur hamac, les salarié·es ont écrit des cartes postales à la CGT...

*Mais si on augmente les salaires,  
les entreprises vont délocaliser!*

*Je crains que des hausses salariales  
ne poussent les entreprises à partir à  
l'étranger. N'est-ce pas risqué?*

*Moussa Inquiet,  
opérateur logistique*

Cher Inquiet,  
Les entreprises qui délocalisent ne  
le font pas parce que les salaires  
sont trop élevés, mais parce qu'elles  
cherchent à maximiser leurs profits en  
exploitant des conditions de travail  
moins coûteuses ailleurs. C'est une  
logique de rentabilité, pas de survie.  
De plus, les aides publiques  
aux entreprises devraient être  
conditionnées au maintien de l'emploi  
et à des pratiques responsables. Exiger  
des contreparties, c'est aussi défendre  
l'emploi ici.

La CGT



Confédération

Générale du

Travail

263 rue de Paris,

93100 - Montreuil

*Les salaires augmentent, mais les  
prix aussi. A quoi bon?*

*Je ne comprends pas pourquoi on réclame  
des hausses de salaires si c'est pour  
que les prix grimpent en parallèle.  
N'est-ce pas un cercle vicieux?*

*Corinne Prudente,  
agente administrative*

Chère Prudente,  
C'est vrai, les prix augmentent.  
Mais savez-vous ce qui grimpe encore  
plus vite? Les dividendes versés aux  
actionnaires. Entre 2009 et 2018,  
ils ont bondi de 70 %, tandis que le  
salaire moyen n'a progressé que de  
20 %. Augmenter les salaires, c'est  
permettre aux travailleur·ses de vivre  
dignement, de consommer, et donc de  
soutenir l'économie. C'est un cercle  
vertueux, pas vicieux.

La CGT



Confédération

Générale du

Travail

263 rue de Paris,

93100 - Montreuil

Et la compétitivité alors? On va perdre des marchés!

Si nos coûts augmentent, comment rester compétitifs face à des pays où la main-d'œuvre est moins chère?

Sylvie Balance,  
technicienne qualité

Chère Balance,  
La compétitivité ne se résume pas au coût du travail. Elle repose aussi sur la qualité, l'innovation, la formation et les conditions de travail. Miser sur des salarié·es bien rémunéré·es et motivé·es, c'est investir dans la performance durable de l'entreprise.

La CGT



Confédération

Générale du

Travail

263 rue de Paris,

93100 - Montreuil

Mais est-ce vraiment le bon moment pour augmenter les salaires?

Avec la conjoncture actuelle, ne devrions-nous pas attendre des jours meilleurs pour réclamer des hausses?

Léa Later,  
auxiliaire de vie

Chère Later,  
Pour certains, ce n'est jamais le bon moment. Pourtant, les entreprises du CAC 40 ont versé 57 milliards d'euros de bénéfices au premier semestre 2021, soit une hausse de 33 % par rapport à 2019.

Il est temps que les travailleur·ses aient leur part du gâteau. Augmenter les salaires, c'est urgent, nécessaire et possible.

La CGT



Confédération

Générale du

Travail

263 rue de Paris,

93100 - Mont



Confédération

Générale du

Travail

263 rue de Paris,

93100 - Montreuil

Pourquoi ne pas baisser les cotisations pour augmenter le salaire net?

Si on réduisait les cotisations sociales, les salarié·es gagneraient plus sans coûter plus à l'entreprise, non?

Kevin  
Directdanslapoche,  
magasinier

Cher Directdanslapoche,  
Les cotisations sociales ne sont pas des charges, mais un salaire socialisé. Elles financent notre protection sociale: santé, retraite, chômage. Elles réduire, c'est affaiblir ces droits et transférer la charge net en sacrifiant le collectif, c'est un marché de dupes. Mieux vaut revaloriser les salaires bruts pour renforcer à la fois le pouvoir d'achat et la solidarité.

La CGT

# LES GRANDES DATES

## DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

En octobre prochain, la sécurité sociale soufflera ses 80 bougies. Relie chaque date à l'événement qui lui correspond et repère les grandes conquêtes, les attaques et moments de glissement ou fragilisation...

Pour aller plus loin



1. 1996



a. Instauration du minimum vieillesse

2. 1946



b. Réorganisation de la Sécu en trois branches distinctes (maladie, famille, vieillesse) et introduction du paritarisme pour la gestion

3. 2009



c. Vote de la loi relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées

4. 1993



d. Abaissement de l'âge de la retraite à 60 ans

5. 1956



e. Mise en place de nouvelles règles de gouvernance des établissements de santé

6. 1988



f. Création de la Sécurité sociale, pilier du programme du Conseil national de la Résistance « pour des jours heureux »

7. 1975



g. Généralisation du tiers payant (dispense d'avance de frais)

8. 2004



h. Création du revenu minimum d'insertion (RMI) financé par le budget de l'État mais versé par les caisses d'allocations familiales

9. 1945



i. Allongement des durées de cotisation pour les salarié·es du secteur privé

10. 1967



j. Mise en place de la loi annuelle de financement mettant la Sécu sous tutelle de l'État

11. 2015



k. Le principal syndicat patronal publie son premier rapport contre la Sécu

12. 1982



l. Suppression du scrutin direct pour élire les administrateur·ices des caisses

13. 1999



m. Création de la couverture maladie universelle (CMU) permettant à toute personne résidant en France de bénéficier d'une couverture santé

14. 1951



n. La mobilisation permet de faire reculer la mise en place d'une franchise sur les médicaments et la hausse du reste à charge

15. 1958



o. Les allocations familiales sont étendues à presque toute la population

16. 1965



p. Généralisation de l'Assurance vieillesse obligatoire à toute la population active

17. 1991



q. Création de la CSG, prélèvement obligatoire assis sur l'ensemble des revenus

# RÉAPPROPRIONS-NOUS

## NOS CONGÉS PAYÉS!

Le droit aux vacances est un droit pour toutes et tous : **il est temps d'avoir les moyens de se ré-approprier nos congés !**

Les vacances ne sont pas un luxe. Elles sont un droit, une conquête sociale arrachée de haute lutte par le mouvement ouvrier, notamment avec les congés payés de 1936 : quinze jours dont douze ouvrables (loi du 20 juin 1936).

La lutte pour la réduction du temps de travail continue et des congés sont obtenus :

- **dix-huit jours ouvrables** (loi du 28 février 1956) ;
- **quatrième semaine de congés payés** (loi du 2 mai 1968, promulguée l'année suivante) ;
- **cinquième semaine dans le cadre des lois « Auroux »** (ordonnance du 16 janvier 1982).

Pourtant, même si nous pouvons tou·tes en bénéficier, ce droit fondamental est aujourd'hui bafoué, vidé de sa substance, réservé à une minorité de salarié·es. En effet, une partie de la population écourte la durée de ses vacances, et plus de 40 % de la population est privée du droit de partir en vacances !

### Pourquoi ce recul du droit départ en vacances ?

- des salaires trop bas : comment partir en vacances quand le mois se termine souvent le 15 ?
- un pouvoir d'achat laminé par l'inflation, les hausses de l'énergie, de l'alimentation, des loyers ;
- un coût trop élevé du transport qui se rajoute à toutes les autres dépenses ;
- un tourisme marchand capitalistique, standardisé.

**Résultat :** des millions de personnes sont exclues des vacances chaque année en France, en premier

lieu les travailleur·ses précaires, les familles monoparentales, les jeunes des quartiers populaires, les retraité·es modestes...

### Le tourisme social : une autre idée des vacances

À l'heure où le tourisme marchand n'existait pas, le tourisme social permettait à des millions de travailleur·ses de bénéficier des premiers congés payés !

Le tourisme social, solidaire, c'est le droit aux vacances pour tou·tes – pas seulement pour les plus riches. C'est un projet de société, un outil d'émancipation, de mixité sociale, de respiration collective.

Il doit combattre toute forme d'exclusion et être laïque. Il doit aussi offrir un mieux-disant dans sa gestion sociale, notamment en assurant un haut niveau de formation des personnels.

Le tourisme social, ce sont :

- les centres de vacances pour enfants (colonies/séjours, classes découvertes) ;
- les villages vacances accessibles via les CSE (comités sociaux et économiques) ;
- les associations, coopératives, mutuelles qui défendent une autre idée des vacances : conviviales, reposantes, éducatives, respectueuses de l'environnement.

Mais ce secteur est malmené, délaissé par les pouvoirs publics, fragilisé par les logiques de rentabilité et les appétits du secteur marchand, de ses actionnaires qui rêvent de s'approprier ce secteur économique leur échappant.

Pourtant, porteur de valeurs fortes (solidarité, égalité, justice sociale, non lucratif, veillant à l'intérêt de ses salarié·es), le tourisme social devrait avoir un bel avenir.

### La CGT revendique :

- le renforcement du tourisme social par un financement public ambitieux ;
- l'accès de tou·tes les salarié·es à des CSE, associations et CSA doté·es de moyens pour leur permettre d'accéder à des séjours de qualité ;
- une revalorisation des salaires et des pensions pour permettre à tou·tes de partir ;
- la défense des structures de tourisme social menacées de fermeture ;
- l'inscription du droit au départ en vacances effectif dans les politiques sociales ;
- les 32 heures par semaine payées 35 : la réduction du temps de travail, c'est aussi celle du temps libre !

### Reprenons nos vacances en main !

Si nous voulons disposer d'un outil puissant et efficace, nous devons promouvoir l'adhésion des CSE, des associations, des SCI de copropriétaires, et des exploitant·es des centres à l'Ancav-SC, outil de coordination de la CGT.

Se réapproprier nos vacances, c'est refuser qu'elles deviennent un produit de luxe réservé à une élite.

C'est revendiquer le droit au repos, à la décou-

verte, à la vie familiale, à la liberté !

Les vacances sont un besoin vital, un temps pour souffler, pour vivre autrement, loin des cadences, de la pression, du quotidien oppressant.

**Pour un tourisme populaire, solidaire, accessible et humain : engageons-nous pour le droit aux vacances pour toutes et tous !**

# LE TOUR DE FRANCE DES LUTTES

Pour célébrer les 130 ans de la CGT et rendre hommage aux militant·es de toute la France et de toutes les époques, Bolchegeek revient sur une lutte par étape tout au long du Tour de France ! Diffusé chaque jour sur les réseaux sociaux de la CGT, chaque épisode est en replay sur le site :



# SOLUTIONS

## P3 / Le Code du travail ne prend pas de congés

Même l'été, les droits ne partent pas en vacances. Voici les vraies règles à connaître :  
 1. FAUX – Ton employeur ne peut pas t'imposer de répondre pendant tes congés. C'est une obligation légale : ton temps de repos est protégé. / 2. VRAI – C'est une victoire de la CGT, si tu es en arrêt maladie pendant tes congés, les jours peuvent être reportés, sous certaines conditions. / 3. FAUX – En tant qu'intérimaire, tu as droit à des congés payés, compensés financièrement dans ta fiche de paie. / 4. VRAI – L'activité syndicale ne s'arrête pas en août. Réunions, mails syndicaux, prise de contact : tout est possible. / 5. FAUX – Le droit de grève est permanent, vacances scolaires ou pas.

## P4 / Changement de classe pour la valise de Patrick (Martin)

Voici les 7 objets que la CGT a discrètement remplacés dans la valise du patron :

**Livre** : The Art of the Deal ≠ Le Capital / **Crème solaire** : SPF 49.3 ≠ Huile de partage des richesses / **Boisson** : Bouteille de Champagne ≠ Gourde CGT / **Pause détente** : Boîte de cigares ≠ Thé 1336 / **Lecture** : Capital spécial flexibilité ≠ La Vie ouvrière / **Jeu** : Cartes du Medef ≠ Cartes CGT / **Stylo** : Montblanc ≠ 4 couleurs CGT

## P10/ Ça vaut le détour : Voyage au cœur du bulletin de salaire

1. CONGÉS PAYÉS
2. SALAIRE
3. RETRAITE
4. CONVENTION COLLECTIVE
5. EXONÉRATIONS
6. COTISATIONS
7. PRIME
8. HEURES SUP
9. QUALIFICATION

Mot mystère : CAPITALISATION

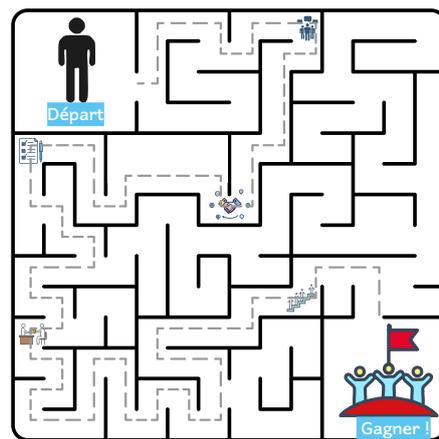
## P11/ Bagages perdus

1/D/c; 2/E/d; 3/b/a; A/C/b; 5/A/e

## P16/ Les Grandes dates de la Sécu

A+j/B+o/C+e/D+i/E+a/  
 F+h/G+p/H+c/I+f/J+b/  
 K+g/L+d/M+m/N+l/O+n/  
 P+k/Q+q

## P5/ Sur la route de la lutte gagnante



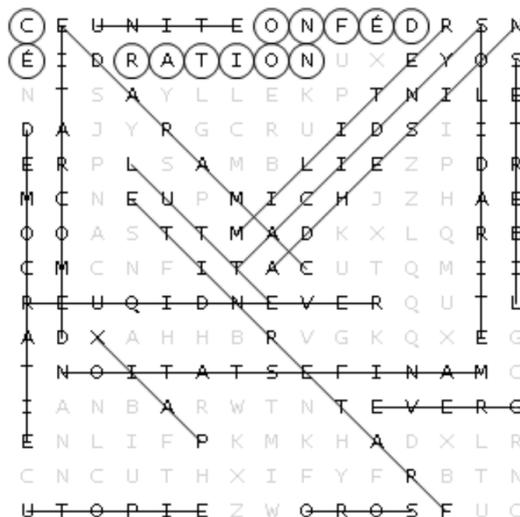
## P6 / Cocktail corporate... secouez, décidez !

Associe le terme corporate à sa traduction réaliste :

1/I; 2/H; 3/J; 4/D; 5/C; 6/E; 7/F; 8/G; 9/A; 10/B

## P7 / Mots mêlés, engagements partagés

Mot mystère : Confédération



# MÊME EN TONGS, ON NE LÂCHE RIEN!

L'été arrive, et avec lui, l'envie légitime de repos. Mais pendant qu'on recharge nos batteries, les licenciements continuent de tomber comme des orages en juillet, les services publics fondent comme glace au soleil, et les profits du CAC 40 brillent plus que jamais... sur notre dos marqué de coups de soleil.

Alors, même les pieds dans le sable, on garde la tête dans la lutte. Avec ce cahier de jeux, pas de devoirs à rendre mais des idées à semer, des savoirs à partager, de l'humour à revendre, et un seul mot d'ordre : militer ne s'arrête pas sous le soleil, il prend juste d'autres formes.

Bonne lecture...  
et bel été !