



COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE

VEND'ESTUAIRE

S3C44-85

PÉRIODIQUE DU SYNDICAT COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE DE LOIRE-ATLANTIQUE VENDÉE

N° 40 - 4^{ÈME} TRIMESTRE 2015

ACTIONS SYNDICALES.....	2	CHRONIQUE JURIDIQUE.....	8
L'ACTUALITÉ DES PÔLES	3	LE SAVIEZ-VOUS ?	8
GPEC.....	6		

DÉCOUVREZ NOTRE NOUVEAU SITE INTERNET !



BIENTÔT L'AG : IL RESTE QUELQUES PLACES, IL EST ENCORE TEMPS DE S'INSCRIRE !



Une rentrée de plus pour certain(e)s, la dernière pour d'autres. Eh oui, pas moins de 3 responsables du syndicat ont effectué leur dernière rentrée.

Danielle, Gilles et Jean-Michel quitteront les bancs du syndicat

prochainement pour profiter d'une retraite bien méritée. Nous aurons l'occasion de revenir sur ces départs dans les prochains mois, bien évidemment. Une rentrée est le moment de faire le point sur ce qu'il nous reste encore à parfaire à moins de 4 mois de la fin d'année. Pour nous tous, c'est aussi l'occasion de se pencher sur notre bilan à mi-mandat. Eh oui déjà 2 ans ! D'ailleurs **l'AG du 5 novembre** balayera les sujets traités ou non et un premier bilan sur notre action, au service des adhérents, en émanera. Nous vous y attendons nombreux. Il reste d'ailleurs encore quelques places pour cette belle journée que nous souhaitons participative avec la présence de notre invité d'honneur **Laurent Berger**, le Secrétaire Général de la Confédération.

L'actualité nous rappelle à la réalité du moment. Des réfugiés par milliers sillonnent les routes de l'Europe, fuyant les souffrances de leur pays avec

comme objectif l'Allemagne. Objectif à atteindre coûte que coûte. Mais l'Europe sera-t-elle suffisamment unie pour parler à l'unisson de solidarité humaine et permettre à celles et ceux qui fuient l'insoutenable de vivre dignement ?

Autre sujet qui a fait la une des rédactions de cette rentrée : **la prime de départ de près de 14 millions d'euros perçue par l'ancien PDG d'Alcatel**. Cette somme, scandaleuse dans le contexte de cette entreprise, donne le vertige et crée tout simplement un fossé et une défiance encore plus grands entre les travailleurs et les dirigeants.

Enfin, et comme prévu, nous avons un nouveau site internet depuis peu. Grâce au travail de la commission communication sous l'impulsion de Danielle Bannino et Marc Grenier, notre site a été complètement relooké. Plus pratique, plus dynamique tout simplement plus sympathique il est accessible depuis tablette et smartphone. Reste à le faire vivre en partageant les sujets qui font l'actualité du syndicat. Allez vite le découvrir en tapant **cfdts3c44-85.fr** ou en scannant le QR code de la page 8.

Secrétaire Général
Jérôme TESSIER



**LA GESTION PRÉVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES
COMPÉTENCES : DE BONNES INTENTIONS À L'ORIGINE....**

PAGE 6

► COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)

Depuis le 5 janvier 2015, chaque salarié peut ouvrir son CPF sur le site <http://www.moncompteformation.gouv.fr/> à partir de son numéro de sécurité sociale. Le salarié est invité à saisir le nombre d'heures de DIF (Droit Individuel à la Formation) acquises durant les années précédentes et non consommées au 31/12/2014. Le CPF sert au financement des formations obligatoirement qualifiantes.

• Pour plus de renseignements, rapprochez-vous de votre représentant CFDT dans l'entreprise.

► LA POSTE :

Suite aux élections sur la nouvelle Direction DDCE : (Direction Développement Commercial Entreprises) La CFDT est première avec **40.35%** Largement devant UNIS (CFTC /CGC/UNSA) 26.74% FO 11.28% SUD pas de liste

► ELECTION CA AU GROUPE LA POSTE :

Du 16 au 19 novembre 2015, élections au conseil d'Administration du Groupe La Poste par vote électronique. La CFDT veut porter le vécu et les aspirations du personnel et peser sur les stratégies, préserver le modèle social, être force de propositions permanente et constructive. **N'oubliez pas de voter et de faire voter CFDT**

10 ans, déjà !

Voilà 10 ans que la **F3C et les syndicats** qui la déclinent sur les territoires ont été créés. Cette nouvelle fédération de la CFDT a été conçue autour de la communication, que ce soient les moyens, les techniques ou les contenus.

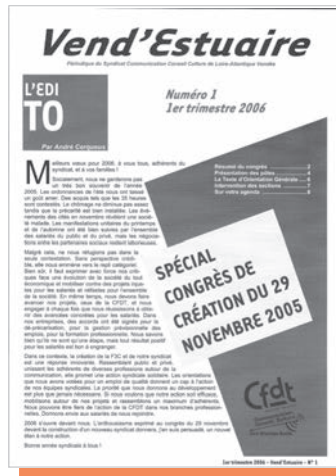
Notre syndicat ne pouvait alors pas faire l'économie d'un outil professionnel pour communiquer avec ses adhérents. C'est ainsi que Vend'Estuaire a vu le jour, doté d'une mise en page cohérente avec les visuels CFDT de 2005 et un contenu qui donnait sa place à chacun des cinq pôles professionnels représentés par le syndicat.

Avec une remarquable régularité pour un journal entièrement réalisé par des "amateurs" bénévoles, il n'a pas manqué un seul numéro. Nous le devons aux rédacteurs, aux relecteurs, aux retraités amis du syndicat qui ont fait la mise sous pli. **Nous les en remercions tous chaleureusement.** Nous redisons toute notre gratitude à celui qui en a été la cheville ouvrière pendant toutes ces années, **Thierry Debève**, qui a assuré la mise en page, qui a animé le comité de rédaction et qui nous a relancés maintes fois pour que le numéro sorte à temps.



Bravo et merci Thierry.

2015, à l'occasion de son anniversaire, votre journal a succombé à la nécessité de rajeunir et renouveler sa mise en page pour devenir encore plus "pro" en version papier ou numérique. Les nouvelles technologies de l'information et de la communication apparaissent aujourd'hui comme un formidable outil de communication, procurant à notre syndicat de nouveaux moyens d'actions conduisant au développement. Elles permettent un gain de temps considérable dans la gestion courante de notre activité syndicale. L'exemple le plus flagrant en est l'envoi via adresses mails d'informations à l'adresse des sections ou des adhérents de



manière à réduire au maximum les opérations de mise sous plis de documents papier. Compte tenu du temps nécessaire, de l'énergie consacrée, du peu d'intérêt de la tâche et du nombre de personnes à mobiliser pour cette opération, la mise sous plis sera dans le temps réservée à des envois spécifiques comme Vend'Estuaire ou votre carte d'adhérent par exemple.

De même nous utiliserons pour les grandes occasions (comme

notre prochaine AG du 5 novembre ou des élections), l'envoi de SMS de masse groupés.

Internet nous offre la possibilité de renouveler nos modes d'action tout en prenant contact avec un plus large éventail de salariés. Aussi avons-nous pris le parti de relooker le site du syndicat. Il est toujours consultable à la même adresse à partir de n'importe quel média, et adaptera son affichage sur ordinateur, tablette ou téléphone portable. Nous avons commencé timidement à investir les réseaux d'expression, vous trouverez sur le site le lien avec la page Facebook du syndicat.

Ces outils sont au service de l'action et doivent être collaboratifs. Chacun peut apporter ses critiques et surtout du contenu, mais également proposer ses services.

S'ENGAGER DANS UNE SOCIÉTÉ EN MUTATION POUR RECONSTRUIRE L'AVENIR AVEC LES SALARIÉS, C'EST CE QUE PROPOSE LA RÉOLUTION DU CONGRÈS DE MARSEILLE, DANS LA CONTINUITÉ DES DEUX CONGRÈS PRÉCÉDENTS.

Le syndicat évolue vite, la communication doit accompagner cette évolution.

<http://cfdts3c44-85.fr>





CONSEIL - PUB

UNE NOUVELLE ORGANISATION DU PÔLE AU SERVICE DE NOS ADHÉRENT(E)S GRÂCE AUX COMPÉTENCES DE NOS MILITANT(E)S

Le pôle Conseil-Publicité, qui regroupe les branches professionnelles de l'informatique, des bureaux d'études, de la publicité et de l'expertise comptable, connaît une croissance régulière du nombre de ses adhérent(e)s : vous êtes plus de 620 à ce jour. Notre objectif initial pour fin 2015 est déjà dépassé et nous pouvons viser celui de 650 adhérent(e)s compte tenu du dynamisme de nos 85 sections. Bravo à toutes et tous.

Cependant, pour être en capacité de vous soutenir et de répondre à vos préoccupations dans les meilleurs délais et conditions, il nous faut améliorer notre structuration. Celle-ci est d'autant plus nécessaire qu'un certain nombre de militants approchent de la retraite et qu'il est indispensable de renouveler, rajeunir et féminiser les acteurs/actrices de notre collectif.

UNE NOUVELLE ORGANISATION DU PÔLE SE MET DONC EN PLACE D'ICI FIN 2015 :

Une nouvelle équipe de pilotage du pôle sous la responsabilité de **Gwenn BOULZENNEC**, soutenu par Bruno RESANO, André CERQUEUS, Gilles DAVOINE et tous les élu(e)s du pôle au Bureau du Syndicat.



Un secrétariat administratif du pôle assuré par **Danielle BAUDUIN** dans les locaux du syndicat (CFDT S3C44-85 - Maison des Syndicats - 9, place de la Gare de l'Etat - Case postale n°9 - 44276 Nantes Cedex 2).



Danielle est le nouveau point de convergence du pôle : Bureau 206

Mail conseilpub@cfdts3c44-85.fr

Téléphone **02 51 83 29 69**

Un référent pour chaque section CFDT qui a la mission de l'informer, la soutenir et lui servir d'appui. Cette mission est assurée par 14 militant(e)s du pôle qui ont en charge 6 ou 7 sections chacun. Chaque section sera informée du nom de son référent qui prendra contact périodiquement avec elle.

Et toujours au service des adhérent(e)s et des élu(e)s :

Le groupe de discussion antidot44 (370 membres)
La réunion mensuelle du collectif Conseil-Publicité chaque 3e lundi après-midi du mois à partir de 14h00 salle 220.

Adhérentes, adhérents qui souhaitez vous investir sur votre temps disponible et vos centres d'intérêts (juridique, formation, communication, suivi des élections, soutien aux sections, administratif, ...) soyez les bienvenus. Contactez Danielle qui vous orientera. C'est en participant tous plus activement au collectif que nous répartirons la charge et améliorerons le fonctionnement de notre Syndicat au bénéfice de tous.

Nous espérons vous rencontrer nombreux-ses à l'Assemblée Générale du Syndicat le 5 novembre et vous souhaitons une bonne fin d'année 2015 pleine de projets, de négociations, d'accords d'entreprises et d'adhésions.

La Macif est une entreprise d'économie sociale.

Construit sur un modèle qui allie bénéfice social et performance économique, le groupe Macif couvre les besoins de près de 5 millions de sociétaires en assurances de biens, assurances de personnes, banque, épargne, crédit et assistance.

Plus d'informations sur macif.fr

MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE. Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances. Siège social : 2 et 4, rue de Pied-de-Fond 79000 Niort. Macif agit en qualité d'Intermédiaire en Opérations de Banque pour le compte exclusif de Socram Banque. N° ORIAS 13005670 (www.orias.fr).

MACIF
LA SOLIDARITÉ EST UNE FORCE

Vend'Estuaire
Trimestriel publié par le syndicat
Communication Conseil Culture
de Loire-Atlantique Vendée
ISSN : 1954-2372
9 place de la Gare de l'Etat
case postale n°9
44276 NANTES CEDEX 2
Tél : 02 51 83 29 45
<http://cfdts3c44-85.fr>
cfdt.3c4485@wanadoo.fr

E-mail :
redaction_s3c4485@yahoo.fr
Directeur de la publication :
Jérôme Tessier
Rédactrice en chef : Karine Gaudin
Maquette : Pascale Gaudin
Karine Gaudin
Impression : Lilibox
44000 Nantes
Tél. : 02 40 46 06 92
Tirage :
2 500 ex.
Imprimé
sur papier
recyclé





☐ CULTURE, ANIMATION, SPORT

CEA : VIGILANCE DERRIÈRE LA SIMPLIFICATION DES DÉMARCHES

Depuis le 1^{er} juillet 2015, l'ouverture du recours au chèque emploi associatif (CEA) est étendue des employeurs associatifs de moins de 9 salariés à ceux employant moins de 20 salariés. Le CEA, pendant associatif du CESU, est un outil mis en place par l'URSSAF pour les associations loi 1901 afin de simplifier leurs déclarations sociales et l'édition des bulletins de salaire. Garantie pour les salariés de ces TPE associatives gérées pour la plupart par des bénévoles, d'être déclarés dans les règles, l'outil a cependant ses failles qui ne sont pas sans conséquence.

Ces employeurs ont, à tort, tendance à considérer le CEA comme conseil comptable, qui plus est estampillé URSSAF et pensent y avoir rempli l'ensemble de leurs obligations. Or, si le CEA assure bien l'affiliation à l'URSSAF, à la caisse de retraite complémentaire

et, le cas échéant à la prévoyance, il ne dit rien de la formation professionnelle, ne la renseignant pas dans les démarches obligatoires (pour un secteur déjà trop peu affilié à un OPCA).

De même, la conclusion d'un contrat de travail signé par le salarié y est indiquée comme facultative puisque le CEA assure éditer l'équivalent du contrat par l'édition d'un "volet social" qui ne précise pourtant pas les conditions de travail.

La CFDT doit donc être présente auprès de ces salariés pour qu'ils bénéficient de leurs droits à la formation continue et d'un contrat de travail. La tâche est d'autant plus ardue pour des structures souvent dépourvues d'instance du dialogue social.

☐ TELECOMS - PRESTATAIRES

TDF : SIGNATURE D'UN ACCORD GPEC

La CFDT TDF "opérateur de diffusion multimédia et télécom" vient de signer un accord GPEC.

L'évolution du marché des télécommunications et de la TNT a conduit la direction de TDF à mettre en œuvre de nouvelles orientations stratégiques et ce, en concomitance au rachat du groupe par de nouveaux actionnaires. Ces changements auront des conséquences sur le volume et la typologie des emplois. Le choix de la Direction et la volonté de la CFDT de gérer cette situation économique et sociale dans la durée, et sans conséquence sociale brutale, a permis l'aboutissement de cette négociation GPEC notamment par son volet Congés de Fin de Carrière (CFC). La GPEC négociée sur 3 ans, est actuellement dans les différentes entités prêtes à discussion.

Bruno VERA



PAUSE CAFÉ CHEZ TDF



5 NÉGOCIATIONS LANCÉES AU DÉBUT DE L'ÉTÉ

Orange a tenu à ouvrir 5 négociations au début de l'été pour acter son souhait de s'engager dans un dialogue social de qualité :

- **la négociation intergénérationnelle qui porte sur l'insertion des nouveaux jeunes salariés et sur la seconde partie de carrière des salariés seniors. En ouverture de cette négociation la CFDT a rappelé à l'entreprise qu'elle n'avait pas tenu ses objectifs de recrutements.**
- **la reconnaissance des qualifications. Les salariés comptent beaucoup sur le résultat de cette négociation et souhaitent du factuel**
- **la charge de Travail. Pour l'entreprise, cette négociation sur la thématique de la charge de travail doit tourner autour des thèmes : adapter - ajuster - réguler. Pour la CFDT il a été rapidement convenu de poser des définitions utiles aux travaux.**
- **la digitalisation**
- **les moyens accordés aux IRP pour la période 2015-2017.**

La Cfdt y prendra toute sa place avec comme objectif l'amélioration des conditions de travail et les perspectives d'évolution au travail.



ACQUISITION À 80 % D'HEBDOSCOMMUNICATION PAR PUBLIHEBDOS SAS

En janvier 2015, les élus du CE de Publihebdos ont été consultés pour le rachat de la société Hebdoscom. Un avis unanime "Abstention". Pour la direction "Le projet global de réorganisation consiste à renforcer le développement pérenne et rentable des activités du Groupe SIPA/QUEST FRANCE liées à la publicité en mettant en place une organisation, des outils de pilotage, des offres commerciales et des moyens technologiques associés."

1^{er} juillet 2015, c'est la date officielle du rachat de la société Hebdoscom par Publihebdos. Hebdoscom anciennement détenue à 100% par Précom passe à 20%, et devient à 80% filiale de Publihebdos, (1^{er} groupe de Presse Hebdomadaire Local. En développement constant depuis sa création, le groupe est leader en France avec + de 30 %

du secteur). Pour la direction de Publihebdos, c'est juste "une réorganisation d'ensemble de Précom, avec un renforcement de proximité... Hebdoscom et Publihebdos travaillent déjà ensemble depuis longtemps". Elle souligne, par exemple, "que ce rapprochement permet également de soutenir encore mieux nos développements commerciaux print et web...". Une réorganisation avec des conséquences puisqu'un premier licenciement est en cours.

Les élus CFDT de Publihebdos et d'Hebdoscom restent très vigilants à cette nouvelle organisation du travail. Ils s'interrogent sur le management et les conséquences sociales pour les 190 personnes. Ils seront particulièrement attentifs aux conditions de travail et aux pressions de certains managers.

POSTES, FINANCES, DISTRIBUTION DIRECTE

BILAN SOCIAL NATIONAL 2014 BRANCHE COURRIER COLIS

152 464 postiers :

14 % sont des cadres

46 % sont fonctionnaires, 54% salariés

45.5 % sont des femmes ♀ (38.6% chez les cadres et 46.6% à l'exécution)

Âge moyen : **45.7** ans (♀: 45.5 ans - ♂: 45.9 ans)

Fonctionnaire : ♀: 50.8 - ♂: 52.3 ans

CDI : ♀: 42.4 ans - ♂: 38.3 ans

43 % de ces postiers ont plus de 50 ans et 28% moins de 40 ans.

5 800 départs en 2014 dont 4 000 en retraite

3 396 recrutements dont 42% ♀ (56% chez les cadres et cadres sup.)

Négociation d'un nouvel accord handicap : parmi les personnes reconnues, 53% sont des femmes

6 800 promotions dont 75% pour les non-cadres (44% ♀)

Quasi égalité de rémunération entre hommes et femmes :

=> 75 % touchent moins de 1 800 €

dont 18.6 % moins de 1 400 €.

Jusqu'au Groupe A, un salarié touche 279 € de moins qu'un fonctionnaire, après ce n'est plus le cas.

Accident de travail en légère baisse, les femmes sont plus touchées (53% du nb d'arrêts) : formations en cours : ex : risques routiers, accueil sécurité, prévention...

Arrêts maladie en forte augmentation : ça représente 56% des absences dont 63% de plus de 30 jours (niveau aussi élevé que les Mines Métaux)



Dialogue social : **18 987 rencontres** pour 1068 accords (872 signés par la CFDT dont 88% portaient sur l'organisation du travail).

COUPS DE CHALEUR AU RESEAU

Qu'est-ce que le Réseau (Bureaux de Poste) chez nous : 2 départements : 44 et 85

64 terrains : 250 bureaux tenus par des postiers et de nombreux RPC (Relais Poste Communaux : commerces) et APC (Agences Postales Communales : Mairie).

Cet été par mesures d'économie, 32 de ces bureaux ont été délibérément fermés, l'équivalent de 1 100 h pour non remplacement des postiers en congés.

Les présents se sont démenés pour assurer un bon service aux clients, tout en se faisant « gronder » pour ces fermetures.

La CFDT dénonce ces pratiques qui vont totalement à l'encontre du service public. Elle le fait également au Courrier qui ne couvre les tournées des absents que par le partage des charges de travail sur les autres agents ou qui laisse volontairement les tournées à découvert sans état d'âme.

Autres actualités au réseau :

Redécoupage des terrains : passage de 64 à 46 et redéfinition des postes d'encadrants. L'ensemble des cadres vivent très mal ces deux inconnues : où travailleront-ils ? Sur quel poste ?

La Poste a du talent pour engendrer des risques psychosociaux à son personnel ! Bien entendu, la CFDT est sur le pont pour traiter ce dossier au mieux de l'intérêt du personnel.

“L’avenir, tu n’as pas à le prévoir”

LA GESTION PRÉVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES : DE BONNES INTENTIONS À L’ORIGINE....

La **gestion prévisionnelle des emplois et des compétences** (GPEC) a été prévue initialement par la loi pour mieux anticiper les évolutions du marché de l’emploi et éviter de mettre les entreprises et surtout les salariés dans des situations à risques.

Depuis 2005, certaines entreprises sont en effet soumises à une obligation triennale de négocier un accord de GPEC. C’est le cas des entreprises et des groupes d’au moins 300 salariés et des entreprises et groupes communautaires comportant au

moins un établissement ou une entreprise de 150 salariés en France (article L.2242-15 du code du travail). Depuis 2005, plus de 210 accords de GPEC ont été conclus dans les entreprises et concernent environ 700 000 salariés.

Un accord GPEC, sur le principe, doit donc permettre une meilleure maîtrise des conséquences des évolutions technologiques ou économiques sur l’emploi, une meilleure gestion des carrières et donc une réduction des risques de perte d’emploi.

...mais beaucoup de désillusions constatées sur le terrain

Qu’en est-il aujourd’hui ? Force est de constater que les accords GPEC signés dans certaines entreprises se sont heurtés dans leur application à de multiples difficultés économiques et financières, difficultés amplifiées par la crise depuis 2008 ou par un manque de volonté manifeste de directions plus ou moins désabusées.

Ces accords ont fini trop souvent par se fracasser sur les multiples plans de restructurations dans tous les secteurs de notre champ professionnel (services informatiques, Telecom, bureaux d’études, ...). L’anticipation souhaitée s’est vue alors remplacée sur le terrain par un traitement “à chaud” de situations le plus souvent subies par les salariés.

Or la GPEC ne doit pas, par principe, se limiter à de simples mesures d’ajustements ponctuels des effectifs pour accompagner des plans de suppression d’emploi sous toutes ses formes. Elle ne doit pas non plus se traduire par des mesures individuelles (mobilité forcée par exemple) décidées sur le court terme. Enfin, un accord GPEC ne doit pas non plus bénéficier uniquement aux salariés les plus qualifiés dans un but uniquement de développer la performance individuelle.



Des accords pourtant indispensables

La F3C l'a rappelé au dernier congrès : la GPEC doit permettre une sécurisation des parcours professionnels de l'entrée dans la vie active au départ à la retraite tout en gérant de façon cohérente l'ensemble des dispositifs déjà existants (VAE, CQP, bilans de compétences, apprentissage et formation en alternance, contrats de génération et emploi d'avenir, politique de recrutement des stagiaires, contrats de génération, ...). A ce titre, elle doit favoriser notamment l'intégration des jeunes salariés et le maintien de l'employabilité des salariés les plus âgés.

L'importance du dialogue social et le refus des idéologies obsolètes

Les difficultés sont réelles, les désillusions aussi. Pour autant, il nous faut inlassablement continuer à se battre pour faire de la GPEC un moyen efficace et responsable pour développer l'employabilité des salariés.

Négocier un accord GPEC, c'est faire preuve de lucidité (et non de complaisance ou de fatalisme) en regard des contraintes, des évolutions ou des difficultés économiques avérées. Refuser ces réalités au nom d'une idéologie obsolète ou décalée ne rendra jamais service aux salariés. D'autre part, l'exigence de loyauté des échanges n'impose pas tant l'abandon de son intérêt au profit de celui de son interlocuteur que la recherche d'un véritable intérêt commun.

Encore une fois, démontrons à nos directions l'intérêt d'une GPEC réussie : moins de conséquences sur la santé au travail, une meilleure maîtrise de la pénibilité, moins de coûts associés à un manque d'anticipation, ... et finalement, au bout du compte, un gain de compétitivité peut être constaté.

L'exemple de l'accord GPEC non signé puis finalement adopté à La Poste en est un exemple flagrant. Les salariés ont bien compris qu'ils allaient être embarqués sur une pente glissante et hasardeuse, faute d'application de mesures très concrètes prévues par l'accord initial (formations, mobilité, ...). Ils ont d'ailleurs donné raison massivement sur ce point à la CFDT lors des dernières élections.

r mais à le permettre” (Saint Exupéry)

De nouveaux dispositifs applicables

Les nouveaux dispositifs issus de la LSE permettront-ils de faire revivre la GPEC dans nos entreprises ? C'est possible sous réserve d'une grande vigilance quant à l'application concrète des accords. Citons notamment les points suivants :

- La négociation doit être engagée désormais sur la base des orientations stratégiques de l'entreprise : les éléments de la BDES doivent désormais permettre aux élus et mandatés de mesurer la fiabilité d'une GPEC sur les 3 ans à venir en regard du positionnement des offres commerciales sur le marché, des nouvelles organisations, des perspectives de croissance, des perspectives de mobilité... Un accompagnement par un expert est d'ailleurs indispensable pour vérifier la pertinence de ces choix stratégiques. Faire travailler les commissions économiques sur ce sujet est également indispensable.

- La Mobilité Volontaire Sécurisée (MVS) : il s'agit d'un dispositif permettant aux salariés de quitter l'entreprise de leur propre initiative pour un autre emploi, dans un cadre sécurisé et avec un droit de retour. La MVS concerne les entreprises de plus de 300 salariés.

A noter : deux refus consécutifs de MVS obligent l'employeur à instruire un CIF, congé qui est alors de droit pour le salarié demandeur.

- Il est désormais possible de pousser l'employeur à justifier les raisons pour lesquelles il envisage de recruter autrement qu'en CDI et de vérifier que ces raisons entrent bien dans le cadre légal.

Signons des accords réellement contraignants pour les décideurs : il faut créer du droit opposable !

Tout d'abord, il est bon de rappeler les fondamentaux suivants (extrait de notre note confédérale sur la dimension politique de la GPEC) :

L'employeur a un devoir de mise en œuvre de moyens pour conserver, et même améliorer, les capacités de ses salariés dans leur emploi et même au-delà de leur contrat de travail dans l'entreprise :

- L'employeur pose des actes qui ont des conséquences sur l'emploi de ses salariés,
- L'employeur doit donner les moyens de maintenir et de développer l'employabilité des ses salariés,
- Au même titre que le salaire, le maintien de l'employabilité (savoir, savoir être, savoir-faire) est une contrepartie de la force de travail fournie par le salarié,
- Le lien de subordination (obligation de faire ce qu'on me demande) implique une obligation de moyens (outils de travail, dont la formation).

D'autre part, sans avoir identifié et partagé au préalable les problèmes à résoudre (fidélisation de salariés, problèmes de qualification, problème de recrutement, départs à la retraite à gérer, ...), il est inutile de travailler en début de négociation sur

un plan d'action trop souvent imposé par les directions.

Ensuite, un accord GPEC doit être ciblé sur les populations à risque (métiers dans l'impasse, sites en décroissance, obsolescence de compétences, fonctions support, ...) avec un plan d'action et des processus clairement définis. Les objectifs doivent être chiffrés et mesurables (exemple : pourcentage de taux d'emploi des seniors, plafond de turn-over, pourcentage de masse salariale associé à la formation, ...).

De même, le rôle de chacun des acteurs impliqué dans la GPEC doit être explicitement défini dans l'accord (rôle de la DRH, des managers, des IRPs) pour éviter une dilution des responsabilités du management.

Enfin, un suivi régulier doit être mis en place tout au long du processus.

Ce que peut vous apporter le syndicat

Le syndicat met à disposition de l'ensemble des adhérents les outils suivants :

- Un accord type et une grille d'analyse d'accords GPEC,
- Des modes d'emploi (Mobilité Volontaire Sécurisée, contrat de génération, accord de maintien dans l'emploi, ...).
- Des exemples d'accords (Orange, La Poste, Capgemini, Publihebdos, ATOS, CGI, Sigma, ...)

Une journée de formation sera prochainement organisée par le syndicat sur la GPEC, en ciblant les thèmes sur les contraintes et réalités de notre champ professionnel. Cette journée sera l'occasion également de partager des retours d'expérience et de travailler ensemble sur des leviers concrets pour faire de la GPEC une réalité dans nos entreprises. Nous comptons donc sur votre mobilisation !

CIF : Congé individuel de formation
CPF : Compte personnel de formation
BDES : Base de données économique et sociale
VAE : Validation des acquis et des compétences
LSE : Loi de sécurisation de l'emploi
MVS : Mobilité volontaire sécurisée





CHRONIQUE JURIDIQUE

MAINTENIR SON EMPLOYABILITÉ UN ENJEU PARTAGÉ

De très nombreux accords interprofessionnels, transcrits en lois, consacrent le caractère essentiel de la formation professionnelle, pour maintenir sa capacité à occuper un emploi, dans son entreprise, ou dans un cadre plus élargi.

Les obligations pesant sur les entreprises sont extrêmement lourdes avec un arsenal entièrement tourné vers le maintien et l'évolution des compétences, composé notamment des consultations des représentants du personnel sur la stratégie et l'emploi, sur le bilan, et le plan de formation, les négociations tri-annuelles sur la GPEC, la tenue d'entretiens spécifiques sur ce thème (tous les 2 ans).

Autour de ces obligations se déclinent les outils tels que l'organe collecteur FONGECIF permettant de mutualiser des financements de formation pour des salariés peu diplômés ou appartenant à des TPE.

Parallèlement, les juridictions prudhommales sont devenues de plus en plus sensibles sur le respect de ces obligations et la sanction des employeurs défaillants.

Pour autant, cet arsenal, par son volume impressionnant démontre essentiellement l'immense difficulté de concilier l'évolution des collaborateurs et l'intérêt de l'entreprise.

À la CFDT, soucieux de l'intérêt collectif, nous montrons toute notre exigence pour faire que ce droit soit effectif.

Trop de conseils de prud'hommes sont amenés à condamner l'employeur pour sa carence à maintenir l'employabilité de ces collaborateurs, mais ces condamnations n'interviennent que très tard, bien après que le mal n'ait été fait.

C'est dans le cadre d'un exercice loyal du contrat de travail que chacun d'entre nous peut/doit régulièrement, interpeler son employeur sur son accès à la formation, sur le maintien de l'employabilité ; Laisser la situation se dégrader sur ce plan là est tout aussi préjudiciable pour l'employé et l'employeur. Chacun ne pourra que constater qu'un retard grandissant à combler, encourage de moins en moins le maintien à long terme dans l'emploi.

Et cela, jamais un juge ne pourra le réparer.

Prenons tous en main notre avenir, réinterrogeons notre parcours, notre capacité de rebond.

LE SAVIEZ-VOUS ?



DÉPART EN RETRAITE

Vous avez l'habitude de vous rendre au Restaurant Inter Entreprise **François 2** (anciennement SRTP La Poste Orange) pas très loin de la Maison des Syndicats, ou bien vous y mangez lors d'une formation ou d'une réunion.

Notre ami Jean-Paul SAURIS, postier et gérant de ce site depuis 1990, vient de partir en retraite bien méritée.

Cela faisait 25 ans que nous pouvions voir son sourire et profiter de son petit accent plein de soleil. Il va nous manquer même si nous aurons toujours le plaisir d'y retrouver le non moins agréable Jean-François, son bras droit, depuis de nombreuses années.

Il faut noter que Jean-Paul est adhérent à la CFDT **depuis 1992** ! Merci pour ta fidélité.

Jean-Paul, nous te souhaitons une agréable retraite. Profite bien !!!



VEND'ESTUAIRE

