

CHRONIQUE JURIDIQUE

Je tricote, tu tricotes le droit du travail

L'annonce du projet de Loi El Khomri sur le droit du travail marque un tournant important dans les équilibres construits depuis la sortie de la guerre et les "30 Glorieuses".

L'attention, en France, comme à l'étranger depuis plusieurs mois, est clairement tournée vers l'intérêt de l'économie des hommes, la performance des entreprises, et "l'agilité" du contrat de travail.

Le principe civil de réparation intégrale des préjudices subis pourrait ainsi ne plus trouver à s'appliquer, au profit d'un plafonnement, dans l'intérêt général, des indemnités perçues. Le conseil constitutionnel a d'ailleurs déjà pu guider la plume du gouvernement en se prononçant, lors de la première tentative sur le projet Macron, sur le caractère constitutionnel d'une telle approche.

L'avant projet législatif évoque les plafonds d'indemnités suivants :

- Moins de 2 ans d'ancienneté, 3 mois de salaire
- Moins de 5 ans, 6 mois ;
- Moins de 10 ans, 9 mois
- Moins de 20 ans 12 mois
- Et au-delà de 20 ans : 15 mois

Alors que les conseils de prud'hommes pouvaient se montrer particulièrement sensibles pour réparer des licenciements de salariés avec des fortes anciennetés, le projet envisage de raboter très sérieusement le montant des réparations pouvant être octroyé.

Rappelons qu'actuellement un minimum de 6 mois de salaire est dû aux salariés de plus de 2 ans d'ancienneté, victimes d'un licenciement abusif.



La protection perçue comme "exorbitante" tirée de fortes anciennetés prendrait alors fin pour encourager non pas des créations d'emplois, mais des remplacements de salariés sur ces emplois.

Ne pas pouvoir tenir compte de la taille des entreprises, comme l'exige la cour de cassation, ne pouvait conduire qu'à la fixation de plafonds à un niveau déraisonnablement bas, puisqu'applicable aux plus petites des entreprises, effet d'aubaine pour les plus grandes.

En "bradant" le risque lié au licenciement de salariés avec de fortes anciennetés, le gouvernement pourrait enclencher un mécanisme d'effet d'aubaine, incitant certains employeurs et notamment dans les plus grosses entreprises à alléger leur masse salariale, en "recyclant" leurs salariés vers Pole Emploi, au profit de nouveaux embauchés moins rémunérés.

Les juridictions prud'homales se trouveront assurément allégées devant de probables ruptures conventionnelles, s'alignant peu ou prou sur ces plafonds.

Peut-on sérieusement croire que la mesure favorisera l'embauche plus que le licenciement de salariés ?

Une telle flexibilisation ne s'accompagnant d'aucune contrepartie pour sécuriser les salariés concernés, la CFDT en demande le retrait.

Rendez vous pour une analyse plus détaillée du projet dans le prochain Vend'Estuaire

La Commission juridique a besoin de vous !

Vous êtes souvent sollicités pour fournir des informations juridiques. Qu'il y ait péril immédiat ou une simple recherche "au cas où", vous fournissez la première réponse, suffisante le plus souvent.

Parfois les conseils ne suffisent plus, le rappel à la loi n'est plus efficace ou le contrat de travail est en danger, c'est là que la commission juridique intervient pour préparer, soutenir des recours en justice à portée syndicale pour les adhérents.

A ce jour, la commission compte quatre membres, tous défenseurs syndicaux mandatés, pour constituer des dossiers juridiques et les plaider... pour 1650 adhérents !

Trois membres "historiques" ont quitté le navire récemment rendant la situation compliquée:

Nous sommes donc à la recherche de volontaires pour pouvoir continuer la tâche dans de bonnes conditions.

Comme toutes les instances de notre organisation, la commission juridique, collégiale, elle est un lieu d'échange et de débat. Personne ne reste isolé, seule l'appétence aux thèmes juridique est requise, l'expérience fera le reste.

Intéressés ou intrigués, toutes les candidatures sont les bienvenues.

Les possibilités de s'investir à tous niveaux sont là.

Nous aider est l'opportunité d'une autre façon de militer, d'aider, de contribuer...

Faites-vous connaître

VEND'ESTUAIRE



COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE

VEND'ESTUAIRE

S3C44-85

PÉRIODIQUE DU SYNDICAT COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE DE LOIRE-ATLANTIQUE VENDÉE

N° 42 - 2^E TRIMESTRE 2016

ACTIONS SYNDICALES.....	2	DOSSIER.....	6
LE SAVIEZ-VOUS.....	2	CHRONIQUE JURIDIQUE.....	8
L'ACTUALITÉ DES PÔLES.....	4		



LE PROGRÈS SOCIAL EST-IL BANNI ?



Faire et défaire serait-il une mode, une pratique identitaire de trublions politiques avides de réduire les avancées sociales obtenues ? Comme s'il existait une nécessité absolue de saboter le travail de prédécesseurs sous prétexte d'une identité politique différente. À l'instar de l'annonce du parti dit "républicains", annonçant, au lendemain de son conseil national le 15 février dernier, son projet d'abrogation de la loi sur le compte pénibilité.

Comment un parti composé d'hommes et de femmes faisant le serment dans ses propagandes électoralistes de s'occuper du bien-être et de la sécurité de concitoyens peut-il prétendre à réduire les avancées sociales obtenues de longue haleine mettant en exergue autant les institutions et l'engagement national ? Comme si le progrès social devait être systématiquement banni du vocabulaire de la société et réduit à néant.

L'agitation sociale caractérisée de ce début d'année nous laisse entrevoir des mois et des années de rapport de forces prononcées sans même être épargnée par une partie de la gauche, celle du pouvoir, devenue tout à coup très libérale et qui s'approprie les fondamentaux d'une droite ne

sachant plus quoi inventer. Stratégie de présidentielle quand tu nous tiens ! Quelle mauvaise image nos politiques renvoient-ils au peuple ! Ces technocrates si opportunistes et tant individualistes restent très éloignés des problématiques soulevées par les personnes engagées à l'image des militants CFDT. Le contexte social terni par ces parades de tout genre ne doit pas nous faire oublier que la partie n'est jamais totalement gagnée et que le rapport de force doit toujours être au rendez-vous quel que soit l'interlocuteur.

Le dialogue social dans les entreprises doit être la priorité et il demande à être renforcé par une implication plus grande des organisations syndicales avec l'inscription dans la loi de droits nouveaux. De même les gouvernements doivent être à l'écoute des salariés et de leurs représentants syndicaux dans l'élaboration des textes régissant les règles du droit du travail.

S'engager pour chacun et Agir pour tous nous donne encore plus raison de nous retrouver au travers des valeurs de la CFDT dont certains feraient bien de s'inspirer.

Secrétaire Général
Jérôme TESSIER



LOI RELATIVE AU DIALOGUE SOCIAL ET À L'EMPLOI, DITE LOI REBSAMEN
LA SYNTHÈSE DES DISPOSITIONS
PAGES 6 ET 7

EN BREF

» NAISSANCE !

Félicitations aux parents ! Jérôme Tessier, notre secrétaire général S3c4485 est devenu l'heureux papa d'un petit garçon. Bienvenue à lui...

» RETRAITE

Vous êtes bientôt en âge de prendre votre retraite : **les 30 et 31 mai 2016 à Nantes** La CFDT vous propose une formation "bientôt en retraite" afin de vous y préparer au mieux et de vous permettre de rester un maillon indispensable au réseau CFDT. Contactez le syndicat si vous êtes intéressé.

» FORMATIONS 2016

Pensez à vous inscrire aux différentes formations proposées : **DP, DUP, DS, RSS, Acteur local de La Poste, Mieux connaître la CFDT, Faire adhérer.**



» WTF 2.0

Rassemblement CFDT Samedi 30 avril à Rezé WTF 2.0 Débats, rencontres... et un temps festif avec 2 concerts. Inscrivez-vous ! Contact : 06 72 78 92 13 06 89 30 05 03



ACTIONS SYNDICALES

Faire respecter les droits

L'action de la CFDT pour faire respecter les droits des salariés se déroule chaque jour, tant au niveau national, négociations et accords interprofessionnels ou dans les branches, et bien sûr dans les entreprises et sur les territoires locaux.

Faire connaître les avancées obtenues par la CFDT, agir pour l'application des accords et du droit du travail, amélioration des conditions de travail sont le lot du travail quotidien des équipes CFDT.

Quelques exemples d'actions mises en œuvre par nos militants syndicaux : cette année a débuté par une opération "accueil petit déjeuner" chez SFR dès le 5 janvier. Malgré un temps maussade, plus de 50 salariés sont allés à la rencontre des militants autour du stand érigé sur le parking du site de Saint Herblain. Ce fut l'occasion de rappeler aux salariés les différentes avancées obtenues durant les 3 dernières années et de présenter les revendications pour la nouvelle mandature qui s'ouvre en mars.

La façon de communiquer fut particulièrement appréciée car plus conviviale, cela change vraiment.

Fin janvier, une autre opération s'est déroulée chez nos camarades de Bouygues Telecom à Nantes, avec une invitation en amont à l'ensemble des 600 salariés. Le lieu d'échanges se trouvant dans le local syndical un peu excentré et la direction nous étant plutôt hostile, les militants furent déçus du faible taux de présence des salariés. Malgré cela, des contacts intéressants ont eu lieu et l'équipe syndicale organisera une nouvelle opération mais de manière différente pour poursuivre la

dynamique engagée depuis plus d'un an. De nombreuses actions de visibilité et de rencontres conviviales avec les salariés sont en préparation dans diverses entreprises. Entre autres Accenture Technology Solutions (800 salariés), Cassiopae Real Estate (150 salariés), le Centre Financier de La Poste (900 agents). Une opération d'envergure est également programmée pour les 6 prochains mois à La Poste dans les centres courrier de l'ouest et du sud vendéen. Eric Gélég, le nouveau responsable des activités postales de notre syndicat nous dit : "La CFDT vérifiera le respect des conditions de travail, la pénibilité, la gestion des heures supplémentaires. Vous avez dit "Campagne de syndicalisation ?" Eh bien oui, si cela permet à des personnes de venir rejoindre les adhérents de la CFDT, nous les accueillerons avec fraternité, toute convention collective possible. La CFDT est résolument tournée vers l'Avenir !".

Claire Lepeteur, responsable Développement du S3C 44-85, est à la disposition de toutes les sections syndicales qui s'interrogent sur la meilleure façon d'agir pour mieux valoriser leurs actions et permettre de compter de nombreux adhérents pour être plus forts ensemble.

Enfin, le syndicat a programmé 2 journées de rassemblement d'acteurs de la syndicalisation les 6 et 7 octobre prochains à Pornichet. Tu veux faire adhérer tes collègues ou tu le fais déjà, alors cette rencontre est pour toi.

Une adresse mail à utiliser sans modération dof.3c4485@orange.fr.

LE SAVIEZ-VOUS ?

LOGEMENT-EMPLOI-VISALE

Une nouvelle garantie voit le jour

Un nouveau dispositif de sécurisation locative Visale (Visa pour le logement et l'emploi) vient d'être créé. Cette mesure de solidarité donne de nouveaux droits aux jeunes et aux salariés les plus précaires au regard de l'emploi. L'objectif est d'aider toutes les personnes ayant une proposition d'emploi et qui, faute de logement, sont dans l'obligation de la refuser. Visale contribuera à corriger les effets d'exclusion générés par le fonctionnement du marché du travail et du logement.

C'est une avancée qui démontre que le syndicalisme de propositions de la CFDT obtient des résultats.

Visale est un service gratuit financé par les partenaires sociaux, qui garantit aux bailleurs privés le paiement des loyers impayés pendant les 3 premières années du bail. Ce service concerne tous les salariés entrant dans un emploi du privé (CDI, CDD, intérim ou apprentissage), quelle que soit la durée de leur contrat de travail. Ce dispositif couvrira environ 150 000 salariés par an.

Nouvel outil de sécurisation des parcours professionnels, Visale est disponible sur www.visale.fr



» CONSEIL - PUB

LA CONVENTION COLLECTIVE SYNTEC ENCORE AU CENTRE DE L'ACTUALITÉ

En novembre dernier la Cour de cassation a rejeté les pourvois engagés par Altran contestant la mauvaise application de la modalité 2. Cette nouvelle a fait l'effet d'une bombe au sein de la branche.

En juin 1999 l'accord national sur la durée du travail de la CCN Syntec était l'aboutissement de la déclinaison de la loi Aubry. La branche Syntec trouvait là une solution pour que vive un secteur via la création du forfait jour (modalité 3) alors que les 35 h devenaient la règle en France.

La convention prévoit depuis trois modalités de rémunération : les 35 heures (modalité 1), le forfait hebdo permettant 10% d'heures supplémentaires (38h30 dite modalité 2) ou une autonomie complète pour les cadres au forfait jour (modalité 3).

Depuis, cette convention a connu énormément de faits jurisprudentiels en raison des débordements dans sa mise en œuvre.

Le juge français s'est progressivement inscrit dans le pas du juge européen pour dire d'abord que la modalité 3 ne permettait pas aux employeurs la pratiquant de garantir la sécurité et la santé au travail des salariés, cette obligation leur incombant pleinement. Le juge dit ne plus admettre que l'on puisse travailler jusqu'à 78 heures par semaine.

L'absence de garde-fous réclamés par le juge a conduit la branche à signer un avenant le 1^{er} avril 2014 pour "sécuriser" ce forfait jour. Cependant le feuillet judiciaire n'en resta pas là : la CCN contenant d'autres possibilités d'interprétation divergente.

Dans son arrêt de novembre 2015, la Cour de cassation rejette les requêtes du groupe Altran et conforte le principe voulant que seuls les salariés au moins rémunérés au plafond de la sécurité sociale (38 000 euros annuel en 2015) puissent relever du forfait horaire hebdomadaire fixé par la CCN Syntec à 38h30 maximum.

21 ingénieurs rémunérés sous ce plafond ont fait valoir qu'ils ne pouvaient relever de la deuxième modalité. Ils ont donc réclamé le paiement des heures supplémentaires entre 35h et 38h30. Altran a été condamné à verser 630 000 euros (30 000 par salarié) en rappel de salaires pour non respect des dispositions de la convention collective.

Depuis cet arrêt la direction d'Altran a souhaité négocier et aboutir : 6000 salariés de l'entreprise pouvaient faire valoir cet arrêt et réclamer le paiement de leurs heures supplémentaires. La CFDT a joué son rôle dans l'attente de la négociation de branche. Nous devons nous en inspirer.

Aujourd'hui, les employeurs plaident pour une nouvelle "mise à jour" de la CCN tant cet arrêt met en cause les pratiques de la profession.

Les questions comme l'opportunité de s'engager dans des contentieux ou encore la problématique du forfait en dehors de notre branche sont également valables.

Venez nombreux en discuter lors des collectifs le 3^e lundi de chaque mois à 14h.

santé

Construisons l'avenir ensemble !

Les mutuelles doivent renforcer leurs liens, unir leurs forces et fédérer leurs moyens. Notre avenir passe par une politique de partenariat, respectueuse de l'identité de chacun.

Rejoignez-nous.

Les contrats santé proposés par la Macif sont assurés par des mutuelles relevant du Livre II du code de la mutualité et adhérentes à la Mutualité Française ou par des institutions de prévoyance régies par le Livre IX du code de la sécurité sociale.

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 Pied-de-Fond 79009 Niort.

Essentiel pour moi

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 : Karine Gaudin
Pascale Gaudin
Impression : Liliabox
44000 Nantes
Tél. : 02 40 46 06 92
Tirage :
2 500 ex.
Imprimé sur papier recyclé



☐ CULTURE, ANIMATION, SPORT



LA NÉCESSITÉ DE PRÉSERVER LE CADRE DES BRANCHES

Nous nous étions félicités, dans le dernier numéro de Vend'Estuaire des acquis obtenus par la CFDT dans les négociations de branche du pôle. Ces acquis qui permettent aujourd'hui aux salarié-es des structures de moins de 50 et de moins de 10 salarié-es de bénéficier de garanties collectives.

L'actualité semblait vouloir ralentir notre élan avec l'arrivée du projet de loi Travail. Sous couvert de volonté d'assouplir les règles pour les TPE-PME, le texte proposé aujourd'hui laisse la part belle aux décisions unilatérales de l'employeur, notamment sur l'organisation du travail (durée du travail, mise en place du forfait jours,...).

Comme pour nombre de TPE et de PME, dans les champs de la Culture de l'Animation et du Sport, cela revient à laisser entre les mains d'employeurs non formés à la gestion des ressources humaines et/ou

motivés par des considérations « d'optimisation » économique la question des conditions de travail et donc de la santé des salarié-es.

Les organisations atypiques du travail déjà tentées par quelques dirigeants d'association ou gérants de salles de remise en forme "audacieux" peuvent déjà faire bondir, du fait notamment du manque de moyens dont disposent les représentants du personnel dans des structures de cette taille. Face à ces situations, on se dit alors qu'il vaudrait mieux éviter de laisser la possibilité à ces employeurs de jouer aux apprentis sorciers du temps de travail. Le syndicat reste attaché à sécuriser les conditions de travail par le jeu des négociations de branche.

☐ TELECOMS - PRESTATAIRES

ORANGE/BOUYGUES TÉLÉCOM ET ORANGE/GROUPAMA 2 RAPPROCHEMENTS SIMULTANÉS

En ce début d'année 2016 Orange est un acteur important de l'actualité économique nationale. Parmi les sujets d'actualité qui disons-le ont surpris pas mal d'observateurs deux dossiers importants : le rapprochement de Bouygues avec Orange et la création d'Orange Banque dans un partenariat avec Groupama. Sur ces deux dossiers les représentants du personnel ont découvert l'information en même temps que le grand public. En ce qui concerne le rapprochement de Bouygues avec Orange, la CFDT ne commentera pas les rumeurs qui circulent, mais s'en tiendra aux conditions nécessaires présentées par S. Richard lors de la présentation de ses vœux. Le postulat de base pour la réalisation de cette opération est un accord et une participation de l'ensemble des opérateurs assortie d'une acceptation par les autorités de concurrence. A ces postulats s'ajoutent quatre conditions posées par notre PDG à un rachat de Bouygues Télécom. L'opération doit être socialement exemplaire. La CFDT est en lien avec la CFDT Bouygues Télécom afin de définir une approche cohérente dans ce domaine. L'opération doit être créatrice de valeur pour Orange. Avec un réseau et un SI déjà en mesure de les absorber à un coût marginal, tout nouveau client pour Orange génère de la valeur ajoutée. Ne pas déséquilibrer un bilan et des capacités d'acquisitions, notamment en Europe. En ce qui concerne la gouvernance de l'Entreprise l'Etat doit rester le 1^{er} actionnaire. Pour ce qui concerne la création

d'Orange Banque : les services financiers sur mobile sont un des leviers majeurs de diversification et de croissance. Cette stratégie prend déjà plusieurs formes avec Orange Money, Orange cash et la banque mobile (Mobile Banking). L'inexorable déclin des revenus traditionnels liés au cuivre est à compenser par d'autres sources et de nouveaux services. Orange dispose de points forts avec une marque mondialement reconnue, une position de leader en France, une puissance commerciale d'un réseau de distribution national et une capacité réelle à vendre des services élargis et diversifiés à l'usage des foyers. Des atouts non négligeables plaident donc en faveur d'un tel projet en capitalisant sur l'expérience digitale, en fidélisant une clientèle plutôt jeune. Sur ce dossier, la CFDT est en lien avec les collègues CFDT de Groupama afin également d'avoir une approche cohérente, et veillera au respect des engagements sociaux.



☐ MÉDIA

1% pour les imprimeries et industries graphiques

Le 15 février 2016 une majoration de 1% des salaires minima, dans la branche des imprimeries et des industries graphiques a été signée dans un accord (en cours d'extension). Une augmentation intéressante malgré une conjoncture compliquée !

Pour l'Imprimerie **Offset 5**, deux accords en plus vont être signés. Un sur le travail de nuit et un sur le temps de pause.

Radiodiffusion privée

C'est également 1% du point qui a été signé par les organisations patronales et syndicales de salariés dont la F3C CFDT, le 17 décembre dernier (toujours en cours d'extension également).

Entreprises techniques au service de la création et l'événement

Toujours en cours de négociation de la grille de classification des métiers et des salaires, la partie

patronale invoque "une baisse réelle d'activité et un contexte économique et concurrentiel difficile au nouveau européen" pour envisager des augmentations de salaire en 2016.

Presse Hebdomadaire Régionale

Publihebdos: Fin des NAO en avril. Aucune augmentation générale de salaires pour cette année, avec un paysage de presse "difficile". Cependant des NAO qui vont aboutir à une signature, puisque plusieurs revendications CFDT ont été retenues, avec une réelle volonté de la direction de pérenniser le dialogue social dans l'entreprise.

Presse Quotidienne Nationale

Ouest France : Les NAO ont débutées, la direction a présenté les résultats de l'entreprise en rappelant les difficultés de la PQN.

Prochaines réunions les 1^{er} et 25 avril.

☐ POSTES, FINANCES, DISTRIBUTION DIRECTE

LA CFDT "PÔLE POSTE" SE STRUCTURE ET PRÉPARE L'AVENIR

L'année 2015 a été marquée pour la CFDT au sein du groupe La Poste par d'excellents résultats aux élections professionnelles et au conseil d'administration. Ces résultats augmentent nos responsabilités de Revendications, d'Actions et de Négociations. 2020 est l'horizon pour tous les grands projets du Groupe La Poste. La CFDT s'y prépare dès maintenant. Les valeurs de notre syndicat sont des piliers pour accueillir et accompagner chaque postier sans distinction de position hiérarchique, de fonction, de métier ou de grade.

C'est avant tout une aventure humaine qui se crée par un équilibre, vie professionnelle / vie privée. Dans un environnement en pleine mutation, le modèle historique de La Poste est remis en cause. La dématérialisation du courrier, l'arrivée sur le marché concurrentiel de nouveaux services, les activités bancaires seront modifiées, et la numérisation et la digitalisation de nombreux secteurs seront à la fois des opportunités mais aussi des changements de comportements aussi bien chez le client que chez le fournisseur.

Ainsi les métiers vont évoluer pour répondre à la demande clients mais aussi maintenir notre positionnement sur de nouvelles niches commerciales. L'exigence des clients, la culture du groupe La Poste, et les nouvelles technologies vont bousculer nos méthodes de travail. Les métiers de Facteurs et de Guichetiers, les métiers du conseil et de la vente, les métiers du middle/back office bancaire, tous ces métiers sont embarqués dans les prochaines années. Par exemple, le métier de conseiller bancaire professionnel, actuellement au nombre de 162, devra compter environ 1000 personnes en 2020. Dans le Management opérationnel, si les compétences vont augmenter, le nombre de managers opérationnels va diminuer. Des nouveaux

métiers vont se positionner dans le domaine de la logistique et de la Supply Chain. Le Pôle Poste du syndicat CFDT S3C44-85 se prépare à ce changement.

Nous avons devant nous un réel challenge de vous apporter par la négociation la garantie de votre emploi, l'amélioration de vos conditions de travail, une rémunération cohérente, en somme tout ce qui peut conditionner votre avenir. Nous en prenons acte et nous agissons grâce à vous. La Poste doit rester un grand groupe et un fleuron français. La CFDT œuvre au sein de la Poste par le dialogue et la fermeté si besoin. Au sein des départements 44 et 85, la CFDT développera sa présence dans tous ces secteurs en évolution. Elle se structure pour préparer l'avenir, avec un positionnement de chacun pour tous. Les directions Service-courrier-Colis, Réseau, Banque Postale, les Directions à compétences nationales, aucun postier ne sera oublié. Tout ceci peut se faire avec VOUS, n'hésitez pas à prendre part à la construction de votre Avenir.

Postiers, Postières, parlez autour de vous de l'action que mène la CFDT et venez nous rejoindre. Sympathisants, adhérents, militants, chacun peut disposer d'un rôle à jouer pour la construction de ces évolutions. Basé à La Chapelle sur Erdre, le Pôle Poste vous accueille. Faites nous remonter vos remarques, vos idées, nous serons à vos côtés.

Vous pourrez avoir besoin de nous, nous avons déjà besoin de vous.



LOI RELATIVE AU DIALOGUE SOCIAL ET À L'EMPLOI, DITE **LOI REBSAMEN**

La synthèse des dispositions

Les dispositions de la loi Rebsamen représentent un profond changement des règles régissant le dialogue social. D'une façon générale, ces évolutions vont dans le sens souhaité par la CFDT, mais elles imposent une adaptation des pratiques syndicales pour que la dimension sociale soit intégrée dans les projets de l'entreprise. C'est en échangeant avec les salariés que les militants pourront construire des revendications

Évolution des pratiques syndicales

La loi Rebsamen permet aujourd'hui d'établir, par la négociation, un cadre qui aille dans le sens de l'efficacité syndicale. Les sujets qui peuvent être mis en discussion : Aménager les IRP ; Aménager les consultations ; Aménager les négociations ; Renforcer la proximité avec les salariés

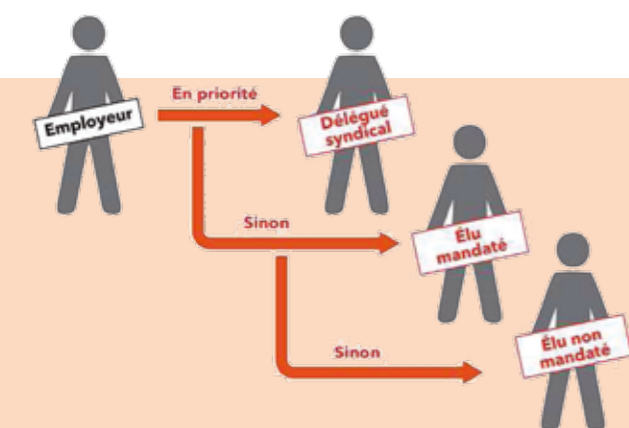


Négociation pour les organisations syndicales

Les 12 thèmes de négociations annuelles obligatoires sont regroupés en trois temps : Rémunération, temps de travail et partage de la valeur ajoutée ; Egalité professionnelle entre femmes et hommes, qualité de vie au travail ; Gestion des emplois et des parcours professionnels (entreprises > 300 salariés - tous les 3 ans).

Les moyens de la DUP élargie (dans une entreprise de 50 à moins de 300 salariés) : Le nombre de représentants ; Les heures de délégation ; Le délai de convocation ; Le nombre et la fréquence des réunions ; Le recours à l'expertise commune. Le regroupement des instances dans les entreprises de plus de 300 salariés fait l'objet d'un accord collectif majoritaire.

Avec qui l'employeur négocie-t-il dans l'entreprise ?



concrètes et utiles. Forte de sa qualité d'écoute et de sa faculté à assimiler l'expression du personnel, la CFDT pourra défendre des positions affirmées face aux directions d'entreprise. La loi Rebsamen permet aujourd'hui d'établir, par la négociation, un cadre qui aille dans le sens de l'efficacité syndicale. Il faut faire le pari de la capacité à innover et de l'intelligence collective pour atteindre ce but.

Réorganisation des instances

Moins de 11 salariés : Création des commissions paritaires régionales composées à parts égales de représentants des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs représentatives.

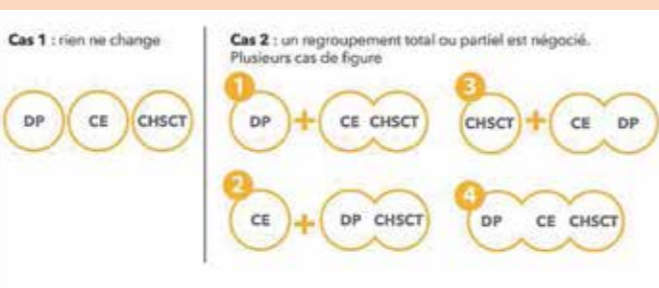
De 11 à 49 salariés : Tous les salariés des entreprises affiliées doivent désormais être rattachés à un CHSCT ; L'employeur peut décider sans accord ni autorisation de la suppression du CE.

De 50 à 299 salariés : L'employeur peut décider de regrouper dans une délégation unique du personnel (DUP) le CE, les DP et désormais le CHSCT, après consultation de ces instances, mais sans négociation.

Projet de décret (non entériné) :

Nombre de salariés	Titulaires	Heures/mois	Suppléants
De 50 à 74	4	18	4
De 75 à 99	5	19	5
De 100 à 124	6	21	6
De 125 à 149	7	21	7
De 150 à 174	8	21	8
De 175 à 199	9	21	9
De 200 à 249	11	21	11
De 250 à 299	12	21	12

Les heures de délégation peuvent être cumulées dans la limite de 12 mois. Les membres titulaires de la DUP peuvent, chaque mois, répartir entre eux et avec les membres suppléants, le crédit d'heures de délégation dont ils disposent. Plus de 300 salariés : Un accord majoritaire (50 %) peut regrouper les IRP "à la carte" : CE-DP-CHSCT ou CE-DP ou CE-CHSCT ou DP-CHSCT. La préservation des droits de chacune des IRP formant l'instance est l'un des principaux enjeux de la négociation de l'accord.



La synthèse des dispositions

Consultation des IRP et expertise

Orientations stratégiques, situation économique et financière, politique sociale de l'entreprise constituent désormais les trois temps qui ordonnent le nouveau calendrier de consultation des IRP pour lequel les élus doivent se préparer. Le recours à l'expert-comptable s'inscrit désormais, pour les missions récurrentes, dans les trois temps de consultation du CE.

Pour préparer les consultations, le CE dispose des informations déposées par l'employeur dans la Base de données économiques et sociales. L'accès des informations de la BDES est ouvert à l'ensemble des représentants du personnel et aux délégués syndicaux.

Représentation équilibrée

Lors des élections professionnelles, à partir du 1er janvier 2017, les organisations syndicales doivent présenter pour chaque collège électoral des listes de candidats comportant un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part des femmes et des hommes inscrits sur la liste électorale.



La composition des listes alterne chaque sexe ; à épuisement des candidats d'un sexe, elle est complétée par ceux du sexe le plus représenté.



Que se passe-t-il si la liste n'est pas conforme ? Le recours judiciaire peut entraîner l'annulation de l'élection des élus surreprésentés, sans pour autant annuler le scrutin (l'employeur n'a pas à organiser d'élection partielle). La représentation des salariés aux conseils d'administration ou de surveillance des grandes entreprises comptant plus de 1 000 salariés en France et 5 000 dans le monde respecte la parité femmes-hommes. Contre 5 000 et 10 000 précédemment. La loi exige désormais une parité stricte des représentants au sein de l'instance de gouvernance de l'entreprise.

Mon mandat et moi

L'expérience acquise dans l'exercice de mandats syndicaux ou de représentants du personnel est valorisable. Le titulaire peut bénéficier, à sa demande, d'un entretien individuel particulier. Pour les mandats les plus lourds (> 30% du temps de travail), un entretien de fin de mandat est obligatoire et une garantie de non-discrimination salariale est instaurée.

Chaque délégué syndical peut utiliser ses heures de délégation (hors celles réservées à la négociation d'entreprise) pour participer au titre de son organisation : à des négociations ou à des concertations à un autre niveau que celui de l'entreprise ; aux réunions d'instances organisées dans l'intérêt des salariés de l'entreprise ou de la branche.

Un minimum de 20 heures de formation par an est prévu pour les représentants des salariés au conseil d'administration ou de surveillance, si plus de 000 salariés pour la France ou 5 000 pour le monde.

Sur demande de son organisation syndicale à l'employeur, un salarié bénéficiant d'un congé de formation économique, sociale et syndicale, a droit au maintien total ou partiel de sa rémunération par l'employeur.

• Pour plus d'information <http://www.guideldse.org/>

