

CHRONIQUE JURIDIQUE

QUELS "EXTRAS" À COTÉ DU CONTRAT DE TRAVAIL

La grande majorité des contrats de travail prévoit des clauses dites d'**exclusivité**, où le salarié s'engage expressément à réserver l'intégralité de son temps de travail à un seul employeur.

Si cette clause permet de délimiter relativement clairement les activités associatives et bénévoles qui ne sauraient être confondues avec l'activité professionnelle, la situation peut être plus délicate dans les exemples suivants :

Enseignement professionnel ou universitaire, à titre d'intervenant vacataire, y compris pendant des périodes de congés payés. La rédaction d'un livre.

Utilisation de la voiture de société pour réaliser des transports de passagers rencontrés par "BlaBlaCar".

Prêt de temps CPU sur des environnements informatiques.

Réalisation de prestations, même à titre gratuit, sur le domaine de compétence professionnelle principal du contrat de travail (Ex : Dépannage informatique, Développement Logiciel etc...)

Prise de participation même minoritaire dans une autre société...

Ces exemples, tirés de cas réels montrent qu'un employeur peut se saisir d'une découverte fortuite d'un des éléments ci-dessus pour mettre fin au contrat de travail en prétextant une faute grave. Récemment encore, un salarié muni d'une voiture de fonction, qui, lors de déplacements professionnels reverseait des indemnités Blablacar à des associations, a connu une mesure de licenciement disciplinaire.

La clause d'exclusivité est un élément essentiel du contrat de travail qu'il vous appartient de ne pas prendre à la légère.

La meilleure attitude est assurément de devancer toute difficulté en informant par écrit votre employeur et en lui demandant d'autoriser vos projets "d'extra".

Dans de nombreux cas, il peut y trouver un intérêt en terme de rayonnement de l'entreprise, de satisfaction de ses salariés (de vous !), que ce soit pour donner des cours, écrire un ouvrage, voire réaliser un clip pour votre prochain tube.

Il peut également souhaiter un droit de regard sur votre activité (Quel projet d'enseignement, quel livre, quels éléments d'informations de l'entreprise y sont relatés, etc...).

Pour les activités de covoiturage, l'employeur se doit de vérifier la conformité de sa police d'assurance et pourrait exiger la retrocession des participations reçues, à tout le moins à destination d'une cagnotte commune. Assurément un domaine de négociation.

Le contexte d'une participation à une autre entreprise, même à titre de simple investisseur, peut également faire l'objet de discussion si un risque de concurrence, de passage d'informations confidentielles ou à l'opposé de favoritisme, voire de prise illégale d'intérêts peut être redouté par votre employeur.

De trop nombreux licenciements laissent un goût amer, le salarié n'étant pas en mesure de prouver qu'il avait informé son employeur et recueilli son accord.

Il est donc important de devancer toute difficulté en mettant les choses sur la table, au préalable et par écrit, et en n'omettant pas de mettre en avant l'intérêt de votre employeur de faciliter votre projet. A défaut, gare aux conséquences d'une rencontre fortuite...



LE SAVIEZ-VOUS ?



Plusieurs Congrès en 2017 :

SOYEZ ACTEURS

2017 sera une année à congrès (au pluriel) pour notre syndicat. À cet effet, nous vous sollicitons dès maintenant afin d'intégrer les groupes qui étudieront les textes qui seront proposés pour chacun d'entre eux.

Vous pouvez donc rejoindre, si vous le souhaitez, le **groupe préparation du congrès de l'URI** (Union Régionale Interprofessionnelle) prévu du 31 mai au 2 juin 2017 à Angers, le **groupe préparation du congrès de notre fédération F3C** qui se déroulera à Nantes du 26 au 30 juin 2017, le **groupe préparation du congrès CFDT Cadres** (pas de date fixée pour l'instant) ainsi que le **groupe préparation de notre congrès S3C44-85** prévu fin 2017.

Evidemment nos délégations seront composées notamment des membres de ces groupes.

Si vous êtes intéressé(e)s, merci de vous signaler en envoyant un mail à l'adresse suivante : cfdt.3c4485@wanadoo.fr



VENDESTUAIRE



COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE

VENDESTUAIRE

S3C44-85

PÉRIODIQUE DU SYNDICAT COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE DE LOIRE-ATLANTIQUE VENDÉE

N° 43 - 3^e TRIMESTRE 2016

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



UNE NOUVELLE ORGANISATION POUR LE S3C 44-85

BONNE RETRAITE JMD



Depuis plusieurs mois notre syndicat travaille sur le remplacement de ses responsables du fait de plusieurs départs en retraite avec un plan d'action spécifique, en phase avec les engagements du Texte d'Orientation Général voté lors du congrès de Boufféré fin 2013. L'objectif est d'assurer une continuité dans l'action syndicale par un transfert des compétences et des savoirs. Après avoir évoqué plusieurs hypothèses, une nouvelle organisation a été validée par le bureau de syndicat. Les changements opérés sont tous enclenchés depuis le début de l'année et permettent déjà d'établir un premier bilan plutôt positif, même s'il reste encore quelques réglages à opérer. Lors de vos prochains contacts avec le syndicat, vous découvrirez donc ces changements. L'actualité du début de l'année, marquée par la loi travail, n'a pas occulté une actualité dans vos entreprises toujours aussi haletante. Certaines sections ont dû batailler fermement pour arracher quelques mesures lors des NAO, comme chez Webhelp à Fontenay-le-Comte ou chez Publihebdos. D'autres n'ont pas eu cette chance et ont dû se résigner à signer des PV de désaccord. D'autres sections ont dû faire face à des annonces plutôt

difficiles à vivre, comme la confirmation de la fermeture du site d'ATPC à Orvault malgré notre recours, ou l'annonce quasi au lendemain des élections DP de la fermeture du site de Phone-Océan à Saint-Nazaire. Ces situations nous démontrent bien que notre action et nos suivis ont du sens, même si quelquefois certains d'entre-vous peuvent partager un sentiment d'impuissance face à des décisions dont nous n'avons pas toute la maîtrise.

Enfin, je ne pouvais oublier dans cet éditto le départ en retraite de Jean-Michel Dallet (JMD), ancien Secrétaire du syndicat même si son nom sera évoqué dans une page suivante. Jean-Michel est un grand artisan de la création de notre syndicat sous l'ère 3C. Toujours à l'écoute, quelquefois un peu bavard (juste un peu) Jean-Michel a beaucoup apporté au syndicat et surtout à ses adhérents. Ce fut notamment le cas sur le pôle Culture Animation Sport où nous avons vu arriver Aurélien Chauvet-Guérin pour prendre son relais. D'ailleurs, pour votre information Aurélien est le nouveau secrétaire Adjoint depuis le Bureau de syndicat du 19 mai dernier. Je souhaite, bon vent à Jean-Michel dans ses nouvelles fonctions de retraité au service de ses petits-enfants. Très bonnes vacances à toutes et tous.

Secrétaire Général
Jérôme TESSIER



RÉFORMER LE CODE DU TRAVAIL
PAGES 6 ET 7



EN BREF

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.



ELECTIONS TPE

"Du 28 novembre au 12 décembre 2016, auront lieu les élections dans les TPE. Notre syndicat a le plaisir de présenter une candidate"

ELECTIONS À LA CITÉ DES CONGRÈS

"Félicitations aux militants de la Cité des Congrès qui ont vu leur travail récompensé aux élections professionnelles avec un résultat de 37% des voix pour un taux de participation de 93%. De plus, grâce à l'action de la CFDT, les intermittents ont pu voter ! C'est une première à la Cité des Congrès".

RÉPONSES À LA CARTE

Des questions de tous ordres et un suivi rigoureux des réponses faites aux adhérents, un seul numéro : **09 69 39 19 39**

ACTIONS SYNDICALES

UNE RETRAITE BIEN MÉRITÉE !

LE PARCOURS DE JEAN-MICHEL DALLET



Jean-Michel n'a pas toujours été le secrétaire du S3C que nous avons fréquenté de nombreuses années. Les vendéens qui l'ont bien connu se souviennent, comme Robert Cartron : "J'ai connu Jean-Michel au bureau de poste de Chantonnay ; il était COPOFI, conseiller

postal et financier. Il était alors assez solitaire, parlait peu, lisait beaucoup mais n'était pas engagé dans le syndicat."

C'est en 1997 qu'il a commencé à s'y investir en occupant le poste de trésorier. "Il a je pense, poursuit Robert, trouvé dans cette fonction un nouvel équilibre." Ce que confirme Christelle Limousin, qui a beaucoup travaillé avec lui en Vendée : "Avec Guy Verdu, Lydie Lucas, André Douillard, nous avons, je pense, fait du bon travail. Jean-Michel a succédé à Guy au départ de celui-ci. Il était très fort sur les dossiers, sachant où trouver les documents." Pourtant,

RÉPARTIR LES FONCTIONS

LE S3C 44-85 SE RÉORGANISE

Suite au départ de plusieurs responsables du syndicat (Danielle Bannino, Gilles Davoine, Jean-Michel Dallet, et d'autres à venir) qui cumulaient plusieurs fonctions au sein du syndicat, nous avons dû nous réorganiser. Aussi, parce que l'on est plus fort à plusieurs et que l'union fait la force, nous avons fait le choix de répartir les fonctions sur plusieurs personnes.

Depuis le début de l'année, **Isabelle Bernard** remplace Danielle Bauduin et assure l'accueil au syndicat. Elle a pris également le relais sur la formation. Nous avons d'ailleurs créé une adresse mail spécifique : **formation@cfds3c44-85.fr**. Elle reste à ta disposition pour toute demande de formation syndicale. En remplacement de Danielle Bannino, **Morgane D'Oria-Keranguyader** que tu as certainement identifiée avec les documents transmis, est la nouvelle trésorière du syndicat. Morgane est accompagnée de **Marie-Thérèse Hascoët** (présente 1 semaine sur 2) sur la gestion et la comptabilité.

Éric Gélég, remplace Isabelle Bernard pour le poste de responsable du pôle Poste, Finances Distribution, et s'occupe également de l'activité Portage de Presse.

Christelle est persuadée que l'un des souvenirs les plus marquants dont doit se rappeler Jean-Michel de son passage en Vendée, est le résultat d'une manif. "Nous étions à l'époque rue Manuel. Nous avions prévu une manifestation par rapport au centre courrier sur le parvis de la direction. Nous nous sommes présentés tous les deux avec nos drapeaux pour rejoindre les autres manifestants. Personne n'est venu. Nous nous sommes retrouvés un peu (beaucoup) bêtes." Mais, pour résumer, tous ceux qui l'ont connu garderont le souvenir d'un responsable compétent et attentif toujours au service des autres.

Nous saluons son parcours syndical :

- Secrétaire du syndicat S3C44-85
- Secrétaire du syndicat Postes et Télécoms 44-85
- Secrétaire adjoint S3C44-85
- Responsable pôle Média
- Responsable pôle CAS
- DOF S3C44-85
- Membre du bureau syndical S3C44-85
- Membre du bureau fédéral F3C
- Membre de la commission exécutive

Gwenn Boulzennec a remplacé Gilles Davoine sur le pôle conseil. Il est assisté par **Danielle Bauduin** qui conserve la gestion des adhérents du syndicat avec l'outil Gasel.

Enfin, sur la partie Développement, c'est **Claire Lepesteur** qui a pris la relève de Jean-Michel Dallet. Claire est en charge de tout ce qui a trait aux opérations de visibilité de la CFDT, de syndicalisation mais également a en charge d'organiser et d'assurer le suivi des élections professionnelles. De plus, elle veillera à poursuivre l'impulsion lancée par Jean Michel et les référents de sections quant à l'animation du réseau des militants du syndicat. A ce titre, un rassemblement des acteurs de pratiques syndicales est organisé les 6 et 7 octobre prochains, à destination des élus et mandatés. Ce temps sera l'occasion de redonner quelques fondamentaux de notre action. Il s'agit à la fois d'une formation et d'un rassemblement dynamique, car OUI ! **Agir avec la CFDT, c'est se motiver ensemble, dans un lieu et une ambiance sympas !**

Pour plus d'informations, Claire est joignable à l'adresse mail suivante : **dof.3c4485@orange.fr**

CONSEIL - PUB

UNE ENTREPRISE EST LIQUIDÉE. LES SALARIÉS SONT LICENCIÉS

Les offres de reclassement au sein du groupe "que nous nommerons pas", sont faites à tous y compris aux élus. Mais pour les élus CFDT, cela semble tout de suite plus complexe.

Ils sont saisis en tant qu'IRP pour se prononcer sur leurs propres licenciements et votent contre. Convoqués individuellement dans le cadre de l'entretien qu'organise l'Inspection du Travail pour autoriser leurs licenciements, ils mettent en exergue qu'ils sont les 4 seuls à ne pas avoir reçu toutes les offres correspondant à leurs qualifications (ou inférieures à celles-ci), alors que les salariés non élus exerçant les mêmes fonctions et réalisant des tâches similaires ont eux reçu ces offres. Membres de la DUP, élus CFDT, les offres de reclassement adaptées ont été soigneusement écartées !

L'inspection n'a pourtant aucune marge de manœuvre car la liquidation, sans poursuite d'activité entraîne la suppression de tous les postes de travail. Elle mentionne cependant dans chacune des 4 décisions pour chacun des élus que "toutes les offres d'emploi disponibles au sein de la société X correspondant à sa qualification ou à une qualification inférieure ne lui ont pas été proposées alors que certains postes l'ont été à d'autres salariés dans le cadre de la procédure de liquidation judiciaire, qu'en outre un grand nombre d'offres au sein de cette même entité sont disponibles sur le site de l'APEC sans avoir été proposées aux salariés de X en dépit de correspondances avec leurs profils professionnels

respectifs: que cette situation a conduit à l'impossibilité de procéder au reclassement de Monsieur X".

L'autorisation de licencier est donc donnée. Pouvait-il en être autrement ?

Les salariés contestent leurs licenciements pour non respect de l'obligation de reclassement. Ils pointent également la discrimination syndicale bien que "l'enquête de l'inspection du travail n'a pas pu établir formellement le lien entre l'exécution déloyale de cette obligation de reclassement et l'engagement syndical des salariés".

Le juge du travail se voit signifier par la partie adverse que le sujet n'est pas de sa compétence, l'autorisation de l'inspection relevant du juge administratif. Le juge le suit et déboute les salariés alors que le doute sur le bien-fondé de la décision administrative pouvait permettre la voie de la question préjudicielle.

Que faut-il en penser ? L'inspecteur du travail a compétence liée une fois que l'entreprise n'est plus. Le juge du travail n'a pas droit de citer puisque c'est l'administration qui statue. Faute de contester dans les délais l'autorisation administrative, qui ne pouvait dire autre chose, il est jugé que l'obligation de reclassement litigieuse ne peut être jugée et éventuellement sanctionnée !!!

Le code du travail pose la règle mais ne permet pas de sanction en cas de violation. La règle est virtuelle ! Pour la CFDT, faire du code du travail un droit vivant et ancré dans le réel est toujours d'actualité.



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 79000 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://cfds3c44-85.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
K.Gaudin
Impression : Lilabox
44000 Nantes
Tél. : 02 40 46 06 92
Tirage :
2 500 ex.
Imprimé
sur papier
recyclé



📁 CULTURE, ANIMATION, SPORT



LA DSP OU LA MARCHANDISATION PUBLIQUE DU SECTEUR ASSOCIATIF

Ces derniers mois, le secteur "enfance jeunesse" de l'animation a connu des bouleversements sur nos départements. En effet, plusieurs communes ont décidé de remettre en cause les subventions publiques apportées aux associations locales pour passer par des délégations de service public (DSP).

Ouvrant le service à une logique de marché, ce procédé permet aux collectivités de choisir la structure qui assurera un service qui, à l'origine, était un service d'intérêt général hors du secteur concurrentiel.

Au niveau de l'emploi, les contrats de travail ainsi que les droits acquis par chaque salarié-e doivent être conservés par le jeu du transfert d'activité.

Cependant, l'animation d'un centre de loisirs ou d'un accueil périscolaire n'est pas une activité neutre et se réalise dans la poursuite du projet des structures (associatives

lorsqu'il ne s'agit pas de services municipaux) qui peut différer de manière radicale, tout comme les méthodes de management.

Passant d'une logique sécurisée par le biais de conventions à une logique de marché, ces DSP créent une incertitude quant au devenir des emplois. Au-delà du service concerné, c'est l'équilibre économique global de l'association qui peut se voir impacté et avec lui les autres postes salariés. Ceci sans parler des pratiques visant à pousser des salarié-es à la rupture conventionnelle une fois le changement opéré.

La CFDT S3C 44-85 restera à la disposition de ses équipes pour les accompagner à faire valoir leurs droits dans ces procédures.

📁 TELECOMS - PRESTATAIRES



ORANGE : ACCORD NUMÉRIQUE NON VALABLE CHEZ ORANGE, DROIT D'OPPOSITION EXERCÉ PAR 3 SYNDICATS

Après plusieurs semaines de négociations, un texte sur le numérique a été proposé à la signature chez Orange. L'objectif de cette négociation était de préciser le cadre et l'esprit de la digitalisation dans la relation au travail, et son impact sur les conditions de travail. La CFDT et FO, qui représentent à elles seules plus de 30% des voix des salariés aux dernières élections, ont décidé de signer cet accord. Il était donc valable. Quelques jours plus tard, coup de théâtre : SUD, la CGT et la CFE-CGC (ensemble plus de 50% des voix) ont fait valoir leur droit d'opposition. C'est la première fois qu'un droit d'opposition est exercé chez Orange dans

le cadre d'une négociation nationale. Rappelons que la NAO qui s'était déroulée quelques semaines auparavant avait vu les mêmes organisations engager leurs signatures sans que ces mêmes autres organisations, dénonciatrices de l'accord numérique, n'exercent leur droit d'opposition. Et pourtant les mesures proposées dans cette NAO ont été largement contestées dans de nombreux tracts à l'issue de la signature. Comme quoi il y a certains sujets sur lesquels il est plus ou moins risqué d'engager un droit d'opposition, notamment vis-à-vis des salarié(e)s. Quel courage !

ORANGE : PROJET DE DÉMÉNAGEMENT SUR NANTES : MOINS 500 SALARIÉS D'ICI 2020

Un projet de révision de l'implantation des sites Orange hébergeant du personnel a été présenté en mai aux différents CE Orange de l'Ouest. L'idée était de faire un état des lieux et de se projeter à l'horizon 2020. Les éléments présentés n'apportent aucun scoop pour l'instant en termes de nouvelles localisations, mais nous précisent l'intention de réduire le nombre de sites, du fait notamment de la réduction des effectifs. En effet, la baisse des effectifs qui passeraient de 2200 à 1700 fin 2020 est la principale variable du projet présenté. Cette baisse des effectifs de 500 personnes induite par la signature de protocoles TPS (Temps Partiel Sénior) nous donne le ton pour les années à venir. Cette situation a commencé à avoir des effets sur certaines activités où la continuité de service et le transfert de

compétences ne sont plus garantis. La CFDT dénonce cette situation ainsi que l'appel à la sous-traitance qui continue de se développer de manière exponentielle au détriment d'un service de qualité. Pour la CFDT, ces dossiers de déménagement doivent être menés en concertation et en amont avec le personnel et ses représentants, afin que les destinations ne soient pas subies, comme ce fut le cas par le passé à Rennes avec le déménagement de la Mabilais vers Orange Parc sur la route de Fougères, entre autres. La CFDT exige que ce projet soit développé et analysé dans des conditions plus qu'optimales car il devra prendre en compte plusieurs axes, tels la restauration, la garderie d'enfants, les transports en commun, le stationnement, etc.



📁 MÉDIAS

PRESSE : OUEST FRANCE ET PUBLIHEBDOS, PAS D'AUGMENTATION GÉNÉRALE EN NAO

Cette année il n'y aura pas d'augmentation générale (AG) pour les employé(e)s du secteur de la presse hebdomadaire et quotidienne régionale, malgré les revendications des DS CFDT, mais des signatures de NAO quand même...

A noter pour **Ouest France** qu'il s'agira de la 3^e année consécutive sans AG ! Un compromis... avec un choix d'une prime exceptionnelle qui sera versée aux salariés pour cette année, ainsi qu'une augmentation des titres restaurants, de nouveaux droits pour les pigistes réguliers (salaire annuel). En revanche, pas de revalorisation du barème des piges. L'assurance également que les stagiaires présent(e)s moins de deux mois toucheront une gratification légale, ainsi que des aménagements dans les carrières des journalistes.

Pour **Publihebdos** en plus : une ouverture de négociations pour les métiers prioritaires de la PAO et une révision du calcul lors des déplacements en formation. La direction tient compte également des derniers accords Droits d'Auteurs et Internet pour les journalistes.

Le pôle MEDIAS vous propose pour renforcer le travail collectif et éviter l'isolement **des rencontres** soit par téléphone, soit au syndicat, Gare de l'Etat à Nantes, ou aux Sables-d'Olonne en Vendée. Ces rencontres, permettront de partager nos expériences, de soutenir les adhérent-e-s en difficulté dans leur entreprise et d'améliorer nos pratiques syndicales. Vous y êtes toutes et tous invités sans modération.

N'hésitez pas à me contacter :
karineg.3c4485@gmail.com

Je souhaite également remercier Jean-Michel Dallet, connu de tous, que j'ai pu remplacer sur le pôle médias ! Jean-Michel a su initier l'engagement du syndicat sur ce pôle, ce qui a permis l'implantation de la CFDT dans plusieurs entreprises où nous n'étions pas présents. Son engagement est à saluer. Merci pour tous ses conseils, son temps, son soutien et son aide.

Tu as décidé de mettre les voiles vers une mer au rythme plus tranquille : la retraite ! Bon vent pour ce nouveau départ !

📁 POSTES, FINANCES, DISTRIBUTION DIRECTE



LES ACTIVITÉS POSTALES TOUJOURS SOUS PRESSION

Le Groupe La Poste au sein de ses services en 44 85, n'échappe pas aux conflits à la fois entre les organisations syndicales sur une vision des modes d'action, (conflit systématique ou négociation) comme sur le courrier en avril et mai dernier. Le durcissement des acteurs dans leurs démarches avec des menaces de sanctions lourdes sur les salariés en conflit, les manifestations de blocage de sites, ont amené sur la Direction du Courrier 44-85 le 12 mai dernier à une séance de mise au point avec toutes les Organisations Syndicales sur le respect des règlements et textes en vigueur sur l'action syndicale. **La CFDT, organisation responsable, s'inscrit dans cette démarche avec la volonté de négocier autant que cela soit possible et sans envoyer les salariés dans le mur.** Clefs de la réussite au Réseau, Excellio en Centre Financier, inquiétudes sur l'avenir de la DISIT (Direction informatique), voire de l'ensemble des services informatiques de la plaque Nantaise, tous ces projets sont menés avec précipitation et souvent avec un manque de sens, voire de lisibilité pour l'ensemble des personnels cadres et employés.

La CFDT constate que le service public est assuré par la diminution des horaires d'ouverture en bureau de poste, la transformation de bureaux traditionnels en formes diverses, comme il est précisé par notre chère hiérarchie en politiquement correct "il n'est pas question de fermer des bureaux. Nous mettons en place des formats différents" font douter de l'avenir.

Face à cela, **la CFDT négocie des accords et propose une prise en compte des cadres mais sur ce thème, nous avons droit à un refus systématique de l'entreprise.** Des accords sur des mesures d'accompagnement social ont été récemment signés par la CFDT et FO (représentativité ensemble supérieure à 30%) sur Luçon et Chantonnay, d'autres sont en cours.

Devant les impératifs économiques, La Poste n'irait-elle pas trop vite dans son besoin de faire rentrer du cash ? Les baromètres sociaux présentés à la Direction Réseau Pays de Loire (DR PDL), la perception par les salariés sur leurs conditions de travail ne font que diminuer. En effet, au bilan février 2016, 67% des personnels sont satisfaits en DR PDL contre 73% au niveau national.

La Cour des Comptes (CDC) estime que les postiers du réseau ne travaillent pas assez et que l'organisation du courrier n'est pas assez efficace. **La CFDT estime que les organisations revues tous les deux ans, correspondent à un rythme déjà très soutenu.** La volonté d'aller plus vite et plus fort de la CDC sera-t-elle le maître mot de nos directions ?

Mais quid de l'avenir des personnels et de leurs métiers ?

RÉFORMER LE CODE DU TRAVAIL

Avant propos

Impossible de résumer un parcours aussi cahotique que ce projet de loi, dont l'élaboration qui mitonnait à petit feu à la suite des rapports Lacabarats, Badinter, Mettling, et après un avant-goût lors de l'adoption de la loi dite "Macron 1", a brusquement débordé à gros bouillons dans tous les espaces de la société.



Introduction

Exigence répétée sur tous les tons par le patronat, la création d'emplois, la croissance des entreprises seraient entravées par un code du travail désuet, rigide et au final défavorable à l'intérêt commun.

Ce leitmotiv répété dans tous les pays occidentaux sonne comme une incantation à démonter les protections sociales construites depuis un siècle.

Et force est de constater que, partout dans le monde, les gouvernements, désarmés devant l'agilité des entreprises à délocaliser leurs productions ou leur génération de valeur, renoncent à combattre le dumping social et s'alignent.

De manière encore plus sensible dans nos branches d'activité, la dématérialisation des échanges favorise une mobilité du travail, et une optimisation des coûts de production (rémunération et charges), formation, "séparation". La compétition avec des travailleurs d'autres pays, de filiales en coopération, n'a jamais été aussi mordante.

Même les secteurs "dits" protégés peuvent rechercher des gains de productivité en externalisant certaines de leurs tâches en dehors du périmètre national (prospection commerciale, secrétariat, facturation etc...).

L'excellence française ne suffit plus à compenser ces écarts, et le choix d'une législation du travail et de son code associé apparaît de plus en plus comme un paramètre d'optimisation, que comme une donnée intangible.

En ce sens, une refondation du code du travail n'apparaît pas illégitime, le diable pouvant se cacher dans les détails entre ce qui relève de la simplification, et ce qui relève de choix politique d'un "assouplissement".

La course Européenne des "Jobs Act"



Quelles mesures au final dans la "Loi Travail"?

Les innombrables remaniements du texte, induisent très légitimement des doutes sur l'état du projet. Par ailleurs, les relais médiatiques restent trop souvent caricaturaux, dans un déficit criant d'information, voire de désinformation.

C'est cette démarche de pédagogie, marque de la CFDT, que nous allons tenter de conduire ici.

Le rapport "Réformes des marchés du travail en Europe" éclaire de manière intéressante la révolution Européenne des multiples Lois Hartz (2005), Loi Matteo Renzi (2015), Mariano Rajoy (2012) à l'œuvre depuis plusieurs années, des réformes qui veulent répondre à la crise et au chômage.

A chaque fois, au nom de l'intérêt supérieur d'une bonne efficacité de l'économie, une économie riche en emplois, il s'agit d'assouplir le droit des contrats de travail, de décentraliser la négociation collective et d'assouplir le fonctionnement du marché du travail, en se préoccupant notamment de l'insertion des jeunes.

D'ampleur variable en Europe, des reculs récents ont été très récemment opérés en Italie, en Espagne, aux Pays Bas (renforcement de la protection des salariés en contrat temporaire ou flexibles contre un assouplissement de la réglementation des CDI et une baisse de l'indemnisation chômage).

Les réformes ont été, globalement, d'autant plus importantes que le degré de protection de l'emploi était élevé, comme en Italie, en Espagne et au Portugal. Elles ont porté sur différents aspects de la réglementation : le motif du licenciement (Espagne, Pays-Bas, Portugal), la procédure de licenciement (Espagne, Portugal, Royaume-Uni), la compensation du licenciement - avec une tendance à la baisse des indemnités légales de rupture (Portugal, Espagne, Pays-Bas) - et un encadrement des réparations judiciaires en cas de licenciement jugé abusif

- soit via une limitation des possibilités de réintégration (Espagne, Italie),

- soit par un encadrement des indemnités judiciaires (Espagne, Italie, Royaume-Uni).

Elles ont également cherché à privilégier la conciliation (Royaume-Uni et Italie), à limiter le recours au juge (Italie, Royaume-Uni, Irlande) et à développer des formes de rupture du contrat de travail par consentement mutuel (Italie). Elles ont enfin porté sur les licenciements collectifs qui ont été assouplis (Espagne, Portugal, Pays-Bas).



Les enjeux de l'article 2- Inversion des normes ou renforcement du dialogue social ?

Cassus Belli pour certains, recul sans précédent du droit pour d'autres - C'est bien la 2e interprétation que nous entendons conduire avec la possibilité de négocier au plus près du terrain, dans l'intérêt des salariés, ou de renoncer à signer l'accord s'il ne répond pas à ces intérêts.

Nous défendons le fait que les entreprises couvertes par des accords d'entreprise sont globalement mieux disantes que celles couvertes par les seules conventions de branche ou code du travail. A notre sens, la profonde aspiration de chacun à influencer ses conditions de travail et de prendre en main son avenir, doit permettre de ne pas rester bloqué dans un code du travail auquel rien ne permettrait de déroger.

Pour autant, certaines dispositions dites d'Ordre public social sont sanctuarisées (ex 35h)

La loi et les branches gardent en effet leur rôle de protection et de régulation en fixant les droits fondamentaux des salariés. Les syndicats ont le choix de négocier et signer, ou

Licenciement Economique : Élément important d'incertitude du texte initial sur lequel la CFDT a pu peser en intervenant auprès des députés de la commission des affaires sociales. Le périmètre d'appréciation est à nouveau celui de l'échelle mondiale écartant ainsi le risque d'organiser et de justifier une défaillance sur le seul territoire Français.

Un élément d'incertitude dans la qualification de la difficulté économique est précisé en indiquant qu'il s'agit d'une baisse du carnet de commande ou du chiffre d'affaires d'au moins :

- 1 Trimestre pour les entreprises de moins de 10 salariés ;
- 2 Trimestres pour celles de moins de 50 salariés ;
- 3 Trimestres pour celles de moins de 300 salariés ;
- Et 4 Trimestres pour les plus importantes.

Branches professionnelles : L'article 14 du projet de loi prévoit d'impulser une nouvelle dynamique aux branches professionnelles en fusionnant/rattachant des branches professionnelles connexes, en terme de métiers ou de territoires. Il s'agit de remédier à la faiblesse en effectif de certaines branches mais aussi de pouvoir redynamiser le dialogue social.

Forfait Jours : Sa mise en œuvre unilatérale par l'employeur est supprimée. Un accord négocié est impératif au niveau de l'entreprise ou de la branche.

Heures Supplémentaires : L'inversion des normes prévoit qu'il sera possible, aux organisations syndicales majoritaires dans une entreprise, de négocier des taux de majorations inférieurs aux seuils actuels de 25 et 50%. Cette clause permettrait à des sections syndicales indélicates de « brader » le temps de travail des salariés de l'entreprise - On peut s'interroger sur l'intérêt qu'aurait un syndicat à agir ainsi à l'encontre des intérêts de ses électeurs.

Ce risque paraît de plus clairement très limité dans la mesure où depuis 2008, il est déjà possible de négocier ce type de dispositions (Cf L3121-22). De nombreuses branches professionnelles, y compris dans les transports l'ont intégré dans leurs accords temps de travail, sans pour autant constater les dérives tant redoutées.

Indemnités Prudhomales : Le plafonnement des dommages-intérêts pour licenciement abusif est retiré.



non, des accords d'entreprises et s'ils le font c'est au bénéfice des entreprises et des salariés. S'il n'y a pas d'accord, le droit qui s'applique est le même qu'aujourd'hui. Pour qu'un accord d'entreprise soit validé les syndicats signataires devront désormais être majoritaires, c'est-à-dire avoir recueilli au moins 50% des voix aux élections professionnelles dans l'entreprise (contre 30% aujourd'hui).

La CFDT entend prendre toute sa place dans la défense des intérêts des salariés, y compris en dérogeant à certaines dispositions du code du travail - Combien de fois n'avons-nous pas entendu que certaines de ces dispositions étaient obscures, voire incohérentes ou inadaptées avec nos réalités professionnelles en rapide évolution ?

Nous considérons que le législateur n'est pas en mesure de prévoir toutes les situations pour toutes les réalités du terrain, mais que nos négociateurs, avec le soutien des salariés trouveront de meilleurs équilibres dans l'intérêt de tous.

Compte Personnel d'Activité (CPA) : Enfin - Ce dispositif est une première concrétisation de notre vision de droits attachés à la personne et pas à son contrat de travail. Les belles carrières linéaires relèvent maintenant du passé, quoi qu'en pensent certains. Il est important que chacun puisse mobiliser et articuler ses droits en fonction des contraintes de son activité professionnelle, mais aussi en fonction de ses aspirations de vie.

A noter : Les salariés non diplômés engrangeront 48 heures de droit à la formation par an dans la limite de 400 H.

Généralisation de la garantie Jeunes en 2017 : Ce programme d'accompagnement, sous conditions de ressources, ciblé et contractualisé des jeunes vers une première expérience professionnelle (formation, stages, périodes de travail), s'ouvre à tous les 18-25 ans qui ne sont ni en formation, ni en emploi. Il est d'une durée d'un an, renouvelable et pourra toucher à 900 000 Jeunes.

Protection des femmes enceintes : À leur retour de congé maternité, les femmes seront protégées de toute mesure de licenciement pendant 10 semaines, contre 4 semaines jusque-là.

Renforcement de la lutte contre la fraude au travailleur détaché - Il s'agit d'accroître la responsabilité des donneurs d'ordre à l'égard de leurs sous-traitants, notamment en leur transférant la charge de déclarer les salariés détachés de leurs sous-traitants si ces derniers ne l'ont pas fait, sous peine de sanction ; Un droit de timbre est par ailleurs créé sur les entreprises étrangères pour compenser les coûts administratifs liés au détachement ;

Ont été écartées les dispositions suivantes de la version 1 du projet, qui ont quelque peu tendu les rapports avec les organisations patronales :

- **Durée du travail des apprentis mineurs**
- **Forfait jour unilatéral**
- **Fractionnement du repos des salariés en astreinte**
- **Modulation unilatérale du temps de travail**