

## CHRONIQUE JURIDIQUE

## LA MOBILITÉ VOLONTAIRE SÉCURISÉE (MVS)

Qu'on s'en désole ou pas, il est aujourd'hui totalement illusoire de penser qu'une carrière professionnelle pourra se dérouler dans la même entreprise pendant 40 ans.

C'est pour cette raison que, à côté de la nécessaire défense de l'emploi, **c'est peu à peu imposée la notion d'employabilité**, que l'on peut définir comme la capacité d'évoluer de façon autonome à l'intérieur du marché du travail, de façon à réaliser, de manière durable, par l'emploi, le potentiel qu'on a en soi... L'employabilité des salariés est au cœur de l'action de la CFDT, et dans ce contexte, nous défendons sans relâche la nécessaire adaptation tout au long de la vie professionnelle des compétences de chacun.

Si personne n'est à l'abri de perdre son emploi, le plus important est que chacun puisse rebondir professionnellement dans les meilleures conditions possibles. C'est par exemple l'enjeu des plans de formation et des dispositifs de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC).

**Il existe désormais un nouveau dispositif, appelé « Mobilité Volontaire Sécurisée ou MVS » qui a été institué par l'article L1222-12 du Code du Travail.**

Ce dispositif de MVS prend actuellement de l'ampleur, notamment dans les grandes entreprises car il offre certains avantages intéressants aux salariés et aux entreprises.

## Quel sont les principes de base ?

- Il s'agit d'un mécanisme qui permet de suspendre son contrat de travail pour prendre un nouvel emploi dans une autre entreprise (avec accord de l'employeur).

- A la fin de la période d'essai, et en cas de réussite, le salarié peut alors démissionner de son emploi précédent.

- Dans le cas contraire, le salarié peut être réintégré en mettant fin à la suspension de son contrat de travail initial.

L'intérêt majeur de cette disposition est de limiter les risques associés à la prise d'un nouvel emploi et au « saut dans le vide » que représenterait une démission, le salarié étant alors assuré d'éviter la « case » pôle emploi lors de sa transition professionnelle.

Ne soyons pas naïfs, l'accord de l'employeur sera d'autant plus facile à obtenir que celui-ci aura intérêt à voir partir certains de ses collaborateurs, et ce sera particulièrement le cas pour certaines catégories de salariés que l'entreprise se montre réticente à faire évoluer professionnellement.

Pourtant, si elle est bien organisée dans le respect des droits des salariés, cette procédure peut bénéficier au collaborateur qui peut continuer à évoluer professionnellement sans risquer une « obsolescence programmée » de ses compétences et, à terme, un éventuel licenciement dont le moins pire serait pour cause économique.

**Si vous voulez en savoir plus sur la MVS, parlez-en autour de vous et sollicitez votre représentant du personnel CFDT !**

## LE SAVIEZ-VOUS ?

## PARLONS ARGENT

## PAS D'AUGMENTATION DE NOTRE COTISATION POUR 2017

## Pourquoi ?

**Lors de notre dernier Bureau de Syndicat, les membres ont débattu et voté à titre exceptionnel (2016 année "agitée" syndicalement et la crise est toujours bien là) pour une NON augmentation des cotisations en 2017.**

**Mais il est important de rappeler** que les cotisations sont, pour l'ensemble de l'organisation, la principale source de financement garante de notre indépendance et de notre autonomie. La charte de la cotisation syndicale fixe le taux **minimum** de la cotisation à **0.75 % pour les salariés et 0.5 % pour les retraités.**

**Le S3C Loire-Atlantique Vendée (syndicat de salariés) applique ce taux de 0.75 %.**

Le Conseil National Confédéral (CNC) adopte chaque

année un taux d'ajustement de la cotisation salarié et retraité, en fonction de l'évolution du Salaire Mensuel de Base (SMB) de l'année précédente, et en 2015 (on ne connaît pas encore pour 2016), l'évolution de la cotisation moyenne (+1.54 %) a été inférieure à l'évolution du SMB (+ 2 %). La cotisation évolue moins vite que les salaires, les syndicats ayant tendance à appliquer un taux moindre que celui préconisé. Pour 2017, le taux d'ajustement proposé par le CNC est de **+1.20%**.

**EXCEPTIONNELLEMENT pour 2017 : AUCUNE AUGMENTATION DES COTISATIONS**

**Enfin, sachez qu'à tout moment, en cas d'un changement de situation, il est possible de demander la modification du montant de votre cotisation (en baisse ou en hausse). N'hésitez pas à nous interpeller : cfdt.3c4485@wanadoo.fr**

# VEND'ESTUAIRE




COMMUNICATION  
CONSEIL CULTURE

# VEND'ESTUAIRE

## S3C44-85

PÉRIODIQUE DU SYNDICAT COMMUNICATION  
CONSEIL CULTURE DE LOIRE-ATLANTIQUE VENDÉE

N° 44 - 4<sup>E</sup> TRIMESTRE 2016

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



## 2017 : CONGRÈS FÉDÉRAL À NANTES

# 2017 : LE DROIT DE CHOISIR, LE DROIT DE VOTER



L'année 2017 sera une année riche en congrès. Début Juin, l'Union Régionale des Pays de la Loire organisera son congrès aux Sables-d'Olonne. Ensuite, nous aurons l'occasion de partager un grand moment sur notre territoire en accueillant à la Cité des congrès de Nantes, du 26 au 30 juin, les militants de la France entière pour le **congrès Fédéral de la F3C**. Enfin, le 5 décembre, se tiendra le **4<sup>e</sup> congrès du syndicat** à Nantes. **L'ensemble des militants du syndicat seront sollicités pour aider et participer activement à ces temps fort de démocratie interne.** Ne manquez pas les publications qui vous seront transmises à cet effet par mail et par courrier tout au long de l'année.

2017 sera également la dernière ligne droite pour réussir notre feuille de route voulue à Boufféré, fin 2013, lors de notre dernier congrès. Plusieurs chantiers restent toutefois encore à concrétiser même si la plupart ont abouti et nous permettent de préparer l'écriture du rapport d'activité avec une certaine sérénité.

Cette année sera aussi et surtout l'année du changement ou de la continuité en matière de politique avec toutes les conséquences induites en

matière de dialogue social. A entendre le discours de certains, les avancées obtenues par la CFDT comme le C3P ou le CPA pourraient être menacées. Comme je l'écrivais dans un édit, faire et défaire est une pratique courante. Eh bien il se pourrait que cela se vérifie malheureusement. Les Français auront le choix du pire ou du moins pire. Ils ont leur avenir entre leurs mains, et surtout la société de demain qu'ils souhaitent, avec le bulletin de vote. En allant voter ils choisiront, en s'abstenant ils risquent de le regretter.

Enfin, revenons un instant sur l'année 2016. Elle fut riche en changements en tout genre, notamment pour notre syndicat avec plusieurs départs en retraite de ses responsables et une réorganisation complète en matière de fonctionnement. Ces choix ont été nécessaires pour assurer le quotidien et garantir l'avenir de notre syndicat. Je tenais à saluer le travail engagé par tous les membres du syndicat tout au long de cette année de transition.

**Pour conclure cet édit, je voulais personnellement vous souhaiter à toutes et tous une très bonne et heureuse année 2017 ainsi qu'à tous vos proches et une bonne santé.**

**Jérôme TESSIER**  
Secrétaire Général

(CPA : compte personnel d'Activité et C3P compte personnel de prévention de la Pénibilité.)



**DROIT D'ALERTE**  
PAGES 6 ET 7



# EN BREF

## ► NAISSANCE !

Félicitations aux parents !

Aurélien Chauvet-Guérin responsable du pôle CAS, est devenu l'heureux papa d'un petit garçon. Bienvenue à lui...".

## ► FORMATIONS 2017

Pensez à vous inscrire aux différentes formations proposées :

DP, DUP, DS -RSS, CE

Bien préparer sa retraite,  
Négocier les protocoles,  
Mieux connaître la CFDT,  
Faire adhérer.



## ► REBSAMEN :

Consultation sur la politique sociale : les comités d'établissements n'ont pas droit à l'expertise seul le CCE peut être assisté d'un expert (jugement du TGI de Montpellier du 21/10/2016).

## ► DOMMAGES ET INTÉRÊTS

La Cour de cassation confirme le versement de 6 000 euros de dommages et intérêts à une salariée qui n'avait suivi que deux formations (dont une sécurité incendie) en 8 ans de présence dans l'entreprise (Cass. soc, 5 octobre 2016, n° 15-13.594)..

## ► ÉLECTIONS

Élections UES CAPGEMINI : CFDT 1ère OS et seule représentative sur tous les scrutins du 1er tour avec 27.7 % des votes, la CFDT se positionne + de 7 points au-dessus de CFTC + du double des voix CGT.

## ► ROUTAGE

La CFDT a signé la nouvelle augmentation des minima conventionnels au 1er sept 2016. + 0.4 % au 01 mars 2016, + 0.2 % au 01 sept 2016

## ► PUBLICITÉ

Mise à jour de la cartographie des métiers. Nous sommes passés de 100 métiers à une quarantaine. Consultables sur <http://cartographie.metiers-publicite.fr/>

## RÉPONSES À LA CARTE

Des questions de tous ordres  
et un suivi rigoureux des réponses  
faites aux adhérents,  
un seul numéro :  
**0969 39 19 39**

## ACTIONS SYNDICALES

# FAIRE FACE À LA VAGUE DES DÉPARTS EN RETRAITE PLUSIEURS ACTIONS POUR 2017

Notre syndicat connaît aujourd'hui une grande vague de départ à la retraite de nos adhérents des entreprises historiques que sont La Poste et Orange. Il en est de même pour le pôle Média.

Cependant, les pôles CAS (Culture Animation Sport) et Conseil Publicité sont eux en plein essor.

Pour ces raisons, le développement et l'implantation de sections sont primordiaux pour les années à venir.

Cela passe par plusieurs actions que nous allons impulser au cours de l'année 2017 :

- Le **rassemblement des acteurs de pratiques syndicales** initialement prévu en octobre 2016 a été reporté **aux 6 et 7 avril 2017**. Il se tiendra pour la première fois avec des militants des syndicats Val de Maine et Bretagne. Ceci dans le but d'apporter plus de diversité dans les échanges entre militants.

- Les entreprises organisant des élections professionnelles sont dans l'obligation d'inviter les organisations syndicales à négocier des protocoles préélectoraux. Ainsi, notre syndicat reçoit tout au long de l'année des invitations qui relèvent de nos champs professionnels et qui permettent de s'implanter dans des entreprises dans lesquelles la CFDT n'est pas encore présente.

Pour cela, nous avons mis en place une

formation "**Négocier les protocoles**" qui est ouverte à tous ceux qui souhaitent œuvrer au développement du syndicat.

- Des actions vont être engagées dans la région Nazairienne où beaucoup d'entreprises relevant du pôle Conseil-Publicité sont implantées.

- Parce que le développement des sections ne peut se faire sans que nos militants soient formés, nous avons établi un nouveau calendrier de formation pour 2017 consultable sur notre site internet. **Si vous ressentez un besoin de formation pour vous ou vos collègues adhérents, contactez-nous !**

- Notre syndicat a également mis en place une nouvelle formation "**Bien préparer sa retraite**" qui vous permet de connaître vos droits en tant qu'adhérents à la CFDT.

- Vous pouvez également nous solliciter pour **mettre en place des actions dans vos entreprises**, par exemple "Porte Ouverte", petit déjeuner avec les salariés, sur des thèmes revendicatifs en lien avec l'actualité de nos entreprises. Vous avez des idées ? Le syndicat reste à votre disposition.

**Plus nous serons nombreux, plus nous pourrons faire entendre notre voix ! Alors, œuvrons tous pour le développement de La CFDT !**

## CONGRÈS 2017

### Juin :

L'Union Régionale des Pays de la Loire, aux Sables-d'Olonne

### Du 26 au 30 Juin

Congrès fédéral F3C, à la Cité des Congrès de Nantes

### 5 décembre :

4<sup>e</sup> Congrès du syndicat, à Nantes



## CONSEIL - PUB

### ATPC, jugée une nouvelle fois, très prochainement ...

La société ATPC, filiale de PSA, était chargée de l'assistance aux garages Peugeot et Citroën en France mais aussi dans plusieurs pays francophones à travers le monde. Cette filiale a été fermée le 31 mai dernier suite à l'homologation du plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) du 23 Octobre 2015 visant à licencier les 60 salariés du site.

L'excuse brandie par PSA est un taux de "retour atelier" trop important par rapport aux autres constructeurs.

Pour mémoire un premier PSE avait été invalidé par la DIRECCTE au mois de juillet 2015. Aujourd'hui (29 novembre) c'est sur le terrain individuel que les salariés contestent leur licenciement devant le Conseil des Prud'hommes. Les salariés élus quant à eux ont trouvé un soutien de poids ! En effet, suite à son enquête, l'inspecteur du travail a confirmé les gros doutes des élus. PSA n'a pas pu justifier les points les plus importants qui étaient en particulier à la base de sa décision de fermer ATPC.

La comparaison avancée entre constructeurs est effectivement très trouble. Le chiffre PSA vient d'une seule question, au cœur d'un questionnaire de satisfaction client interne, alors que le reste des chiffres est issu d'une enquête professionnelle (GIPA). Dès lors, la question est :

- Pourquoi PSA utilise-t-elle une enquête pour asseoir sa décision alors que certains chiffres ont été changés ?
- Pourquoi un groupe comme PSA ne sait-il pas définir exactement où commence sa restructuration et où elle s'arrête ?
- Cette restructuration était-elle vraiment nécessaire au vu des bénéfices records, (plus de 1.2 Milliards € en 2015) ?

Le 26 Août 2016, l'inspecteur du travail a refusé la demande de licenciement faite par PSA concernant les 5 élus du CE et du CHSCT d'ATPC. La société a introduit un recours gracieux fin septembre.

Le 16 novembre 2016, l'inspecteur du travail a confirmé sa décision du 26 août tendant à refuser l'autorisation administrative de licencier les salariés protégés. Un recours contentieux devant le TA (tribunal administratif), car c'est une décision administrative, est possible.

### L'accompagnement du syndicat :

Parmi les salariés qui n'étaient pas déjà adhérents chez nous avant le PSE, une très grande majorité de l'effectif global a adhéré.

Le travail du DS Anthony BETTON n'y est pas pour rien. Avec l'aide de la Caisse Nationale d'Action Syndicale (CNAS), nous épaulons les adhérents également sur le plan économique par une prise en charge d'une part de leurs frais d'avocat, qu'ils soient élus du personnel ou non.

Ce 29 novembre, une tentative de conciliation doit se tenir devant le Conseil de Prud'hommes de Nantes concernant les non élus. Il y a fort à parier que de conciliation il ne sera pas question. Ce dossier va donc être jugé très prochainement. Suite dans Vend'Estuaire !

(PSE : plan de sauvegarde de d'emploi /DS : délégué syndical)



Votre partenaire pour  
une négociation efficace

Accords collectifs  
Santé, Prévoyance,  
Épargne



Votre contact régional :

Frédéric Coscia | 06 07 74 50 84

frederic.coscia@humanis.com

DOC0815 01HUMANIS10-12

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](mailto:cfdt.3c4485@wanadoo.fr)

E-mail :  
[redaction\\_s3c4485@yahoo.fr](mailto:redaction_s3c4485@yahoo.fr)  
Directeur de la publication :  
Jérôme Tessier  
Rédactrice en chef : Karine Gaudin  
Maquette : Pascale Gaudin  
Karine Gaudin  
Impression : Lilabox  
44000 Nantes  
Tél. : 02 40 46 06  
Tirage :  
2 500 ex.  
Imprimé  
sur papier  
recyclé



## ☐ CULTURE, ANIMATION, SPORT

### ÊTRE AU RENDEZ-VOUS DES ÉVOLUTIONS DE NOS CHAMPS

Le développement du S3C dans l'Animation et le Sport depuis la création de notre syndicat **va croissant**. Cependant, il n'est encore à ses balbutiements et nécessite de se repenser perpétuellement en cohérence avec les évolutions de ces secteurs.

La représentativité des salariés des TPE, la reconnaissance et la définition tardives des métiers de l'animation, des niveaux de salaires en deçà des salaires moyens tous secteurs confondus... Autant d'enjeux à ce que les salariés de ces champs prennent toute leur place dans le dialogue social.

Difficile pourtant de mobiliser. Tout d'abord du fait de la prééminence des contrats à temps partiel (52% dans l'animation et 31% dans le sport) voire très partiel (moins de 10H/semaine). Ensuite, si la proportion de CDI y reste majoritaire, le nombre important de salariés de moins de

30 ans (aux alentours de 40%) et le recours aux emplois aidés attestent d'un fort turn over. Tous ces éléments couplés à un nombre d'heures de délégation limité ne permettent pas de répondre comme il se devrait là où nous sommes aujourd'hui attendus : la représentation des salariés des TPE (qui bien souvent s'ignorent salariés de TPE lorsqu'ils travaillent en associations), les sollicitations de plus en plus nombreuses pour négocier les protocoles préélectorales, l'accompagnement de salariés isolés au sein de leurs structures.

**A nous, avec vous, demain de repenser les formes de militantisme adaptées pour continuer à développer notre présence sur ce pôle.**

## ☐ TELECOMS - PRESTATAIRES

### TDF : RÉORGANISATION OU GRAND CHAMBARDEMENT

La Direction de TDF a présenté une réorganisation qui cette fois ne prévoit pas de réduction d'effectifs et qui pérennise des emplois qui hier étaient considérés comme en déclin.

Cependant certaines mauvaises habitudes persistent. La CFDT désapprouve ce processus de consultation inadapté, au caractère anxiogène, voire même punitif

### ORANGE CA PRÉVISIONNELS : QUELQUES NUAGES POINTENT À L'HORIZON

Si la situation du Groupe a été stabilisée en 2015, quelques nuages pointent à l'horizon sur les marchés français. Maintien des 4 opérateurs, reprise de la guerre des promotions sur le mobile, fin programmée des revenus d'itinérance. A cela il faut ajouter, comme soulignée par les experts, la possible arrivée d'un troisième opérateur sur le marché entreprise.

La politique de diversification du chiffre d'affaire continue de se mettre en place. Orange Bank sera lancée au premier trimestre 2017. Cependant la CFDT rappelle que les prévisions les plus optimistes concernant les nouveaux

### SFR LA CFDT S'OPPOSE AUX VELLÉTÉS D'EXTERNALISATIONS ET DE CASSE SOCIALE

Depuis septembre, les débrayages s'enchaînent chez SFR à l'appel des Organisations Syndicales Représentatives, traduisant désormais plus qu'un malaise, une opposition aux projets de casse sociale de la Direction. La CFDT SFR est fermement opposée à tout projet d'externalisation synonyme de moins-disant social, quand bien même le repreneur serait amené à faire partie à court ou moyen terme de la nébuleuse ALTICE, actionnaire à 83% du Groupe SFR.

Aussi, la CFDT se félicite d'avoir su construire et utiliser un

dans certains cas et demande à la Direction de revoir sa copie. Une réorganisation qui se voudrait porteuse d'une nouvelle dynamique d'activités ! Seulement la dynamique cela ne se décrète pas mais se construit dans un climat de confiance retrouvée, ce qui aujourd'hui n'est pas encore le cas.

relais de croissance, services financiers et l'internet des objets, ne laissent augurer au mieux qu'un gain de 1 milliard de chiffre d'affaires dans 5 ans, contribution nécessaire mais largement insuffisante.

Dans le même temps, le nouveau plan d'économies Explore 2020 recherche pour les 3 années à venir 2 nouveaux milliards d'économies à réaliser. Il est malheureusement à craindre que pour ces aspects tout le "gras" ait été enlevé et qu'il faille bientôt attaquer les os. Nous allons donc entrer dans une phase de réorganisation générale intense et douloureuse.

rapport de force, pour amener de nouveau une Direction peu soupçonnée de fibre sociale, à contractualiser des extensions de garanties sur l'emploi, le volontariat, et la sécurisation des parcours professionnels dans le Groupe SFR et à l'externe. La CFDT déplore néanmoins les tactiques de contournement de la législation d'un certain patronat. Enfin La CFDT SFR a bien rappelé à la Direction qu'elle est un partenaire social mais ne sera, elle, jamais un complice social.



## ☐ MÉDIAS

### PHR : "DES SALAIRES QUI RESTENT BAS..."

Cette année encore, les patrons de la FPPR (Fédération de la Presse Périodique Régionale) ne proposent aucune augmentation des salaires pour les employés, journalistes et cadres de la PHR, malgré l'inflation de 0,4 % constatée sur l'année (de septembre 2015 à septembre 2016).

Les patrons mettent en avant de mauvais résultats économiques de la branche (-0,51% pour la pub, -3,94% pour la diffusion) pour justifier ce choix, arguant également d'une "avance" de +1,02% sur la période 2001-2016 sur le coût de la vie.

**La CFDT a fait valoir** le fait qu'en PHR, les salaires restent très bas alors que le coût de la vie augmente et que malgré la mise en place de la nouvelle grille des employés, le premier échelon est déjà dépassé de 0,52% par le SMPG depuis janvier 2016.

La NAO a été renvoyée à janvier 2017.

**Sur la grille des journalistes**, la négociation n'avance pas non plus, la proposition des éditeurs étant insuffisante, avec une progression moyenne de +2,03% et une amplitude

de 50,12%, alors que la grille des employés a, elle, progressé de plus de 6% en moyenne.

La porte n'est cependant pas totalement fermée : les syndicats ont été invités à formuler de nouvelles propositions sur la grille et d'éventuelles nouvelles qualifications. Il va être proposé des définitions sur le bi-média et la création d'un échelon de "journaliste expert" à un indice entre 150 et 175 pour offrir des perspectives de carrière aux journalistes hors encadrement.

**Enfin sur l'option d'abattement des charges sociales, il a été rappelé que les journalistes devaient être informés et consultés tous les ans.**

### Un nouveau site pour les pigistes journalistes



## ☐ POSTES, FINANCES, DISTRIBUTION DIRECTE

### RESTRUCTURATION PROFONDE D'ORGANISATION

**L'année 2016 est une année riche pour le pôle (PFD) Postes Finances Distribution du Syndicat S3C 44-85. Une restructuration profonde d'organisation a eu lieu.**

La mise en œuvre d'un quadrillage territorial permet une mutualisation des moyens entre le métier courrier/colis/service et le métier réseau.

Un avenir en construisant des sections au plus proche du terrain est possible.

Un collègue CFDT, expérimenté, vient d'intégrer l'équipe pour gérer les problématiques des cadres.

Une approche plus opérationnelle est engagée auprès de nos collègues dans les Directions à Compétences Nationales.

Un renforcement de la présence CFDT dans les entreprises de distribution de la Presse a vu le jour.

Toutefois, nous devons aborder le malaise présent au sein du personnel de La Poste. Le courrier se meurt, les bureaux de Poste voient leurs métiers changer au désespoir d'un service public bafoué. La financiarisation entre dans les logiques managériales, venant d'en haut, d'un haut qui reste sourd aux doléances d'une base qui se sent de plus en plus écrasée.

Il est aisé de constater qu'après un mal-être toujours présent auprès des simples exécutants, c'est le management de proximité qui est maintenant touché.

Les facteurs, les agents des guichets, les cadres de proximité, les pilotes machines, les boulistes, en somme tout le monde est sujet potentiellement maintenant à un mal-être.

**C'est GRAVE et plus que PRÉOCCUPANT !**

Plus de 550 camarades composent le pôle PFD. Beaucoup de qualités humaines et de potentiel militantes-militants enrichissent une composante de la CFDT par nos métiers, notre savoir-faire et notre savoir-être.

La Branche courrier/colis/service a dissocié la gestion opérationnelle de la Distribution avec celle du Traitement, en somme les PIC, ex CTC, sont devenues autonomes dans le schéma industriel du courrier et du colis. Les prémices à l'arrivée de nouveaux services logistiques se dessinent.

Des nouveaux services proposés et potentiellement faits par La Poste émergent, par exemple : Remise et collecte commentées, Vigie de personnes et de biens, installation et mise en main d'équipements.

Le Réseau La Poste est le premier réseau de proximité de France et l'un des derniers réseaux de bureaux de poste d'Europe. Nos guichets sont devenus Multiactivités grâce à la compétence de tous nos collègues. Ces points de contacts sont au service des branches du Groupe La Poste et garantissent l'accessibilité des offres sur tout le territoire.

Tout est en évolution mais La CFDT, grâce à votre aide, reste vigilante sur vos conditions de travail et le respect de l'adéquation entre votre vie privée et votre vie professionnelle. Un équilibre doit être toujours revendiqué, nous n'allons pas au travail pour attraper un mal être ce n'est ni un rhume ou ni un simple coup de froid.

**Les postières, les postiers et les porteurs de presse du 44 et 85, sont des femmes et des hommes qui participent au lien social de nos territoires. Ils contribuent à la diffusion de l'information, des colis et des services avec courage et abnégation. La CFDT vous remercie de votre engagement.**



# DROIT D'ALERTE - QUOI FAIRE ?

## DROIT D'ALERTE

Sans doute avez-vous déjà été témoin de la détresse d'un collègue. Situation rarement anodine qui peut atteindre des niveaux tels que la santé mentale, la sécurité, voire la vie de l'intéressé, soient engagées.

Le réflexe premier est trop souvent de tourner la tête, fermer sa porte et de se dire "ce ne sont pas mes affaires !".

Pour autant, un malaise s'installe tant on ressent qu'il y a péril et qu'il faudrait agir... Que faire ?

### Que dire ? Comment agir ?

Il est du devoir de chacun de parler, parfois même contre l'avis du collègue qui ne le souhaite pas. C'est là qu'entre en jeu le **DROIT D'ALERTE** prévu par la législation du travail.

Il s'agit, comme son nom l'indique, de porter à la connaissance de l'employeur, contractuellement tenu à la sécurité physique et matérielle de ses collaborateurs, **qu'un péril grave et imminent pour sa vie ou sa santé mentale existe**.

Son principe est simple, l'employeur prévenu est tenu de mener une enquête et de faire cesser, s'il est avéré, le trouble sous peine d'engager sa propre responsabilité pénale.

En miroir, le collaborateur peut (doit) exercer son droit de

retrait de la situation qui le met en danger. Bien connues dans le domaine du BTP, ces procédures de retrait/d'alerte font même l'objet de licenciements pour faute lorsqu'elles ne sont pas appliquées.

Typiquement, un conducteur de travaux ne peut engager aucun collaborateur sur un chantier si les conditions de sécurité ne sont pas strictement réunies (disposition des équipements de sécurité etc...). Peu importe la pression des délais.

Les différentes situations ont été prévues par le législateur et chacun peut agir à son niveau, un salarié isolé pour lui ou pour les autres (C.trav., L. 4131-1), son DP (C.trav., L. 2313-2), le CHSCT (C.trav., L. 4131-2) ou le CE (C.trav., L. 2323-78).

Si cette situation met en cause un autre collaborateur, voire un manager, par exemple dans le cas de harcèlement, il peut être important d'introduire le dossier en prenant en compte le champ "politique" de l'entreprise afin de lui donner toutes les chances de réussite pour, au final, protéger la santé et l'emploi du collègue en souffrance.

**Prenez toujours conseil auprès de vos élus ou de votre Délégué CFDT qui trouvera avec vous la meilleure procédure à mettre en œuvre pour porter efficacement assistance.**

## LE DROIT D'ALERTE ET DE RETRAIT

Chaque salarié doit alerter l'employeur s'il pense qu'il y a un danger grave et imminent.

L'article L.4131-1 fixe le droit d'alerte et de retrait pour tout salarié qui a une raison valable de penser qu'une situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ou s'il constate un fonctionnement défectueux d'un système de protection ou de sécurité, le salarié doit le signaler immédiatement à l'employeur.

Après en avoir informé l'employeur, il est recommandé au salarié d'en informer le CHSCT.

Le salarié qui exerce son droit de retrait ne peut quitter son travail mais doit rester à disposition de l'employeur.

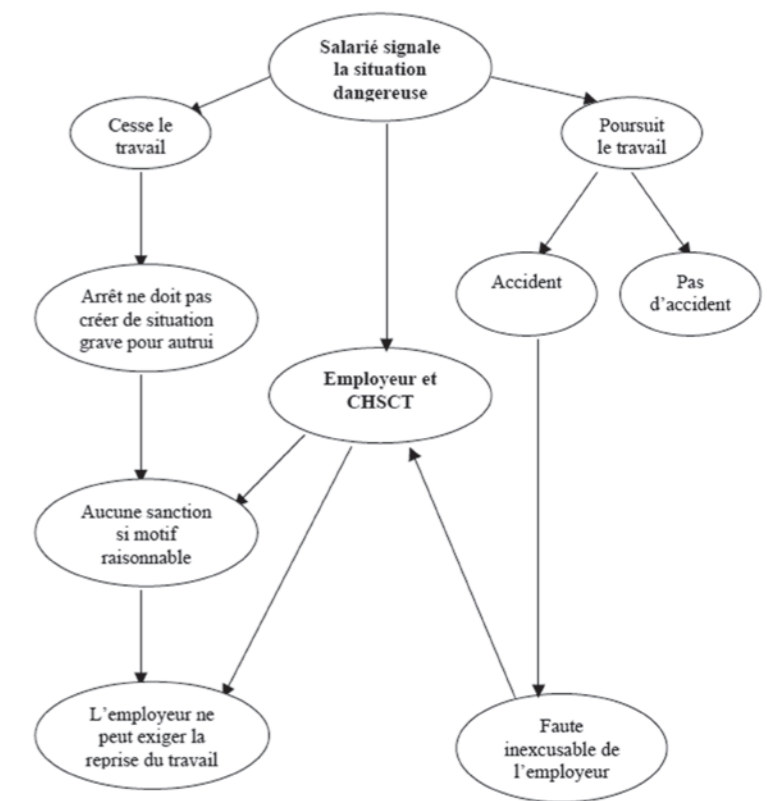
L'unique limite fixée par l'article L.4132-1 au droit d'alerte et de retrait précise que l'exercice de ce droit ne doit pas avoir pour conséquence de créer une nouvelle situation de risque grave et imminent pour d'autres salariés.

L'article L.4131-3 précise qu'aucune sanction, retenue sur salaire ou licenciement, ne peut être prise envers un salarié qui a utilisé son droit d'alerte et de retrait de bonne foi.

La faute inexcusable de l'employeur est reconnue de droit si un accident se produit alors que la situation de risque lui a été signalée par un salarié ou un membre du CHSCT, comme indiqué dans l'article L4131-4.

## Situation de travail dangereuse (Articles L.4131-1 à L.4131-4, L.4132-1 du Code du travail)

### Droit de retrait



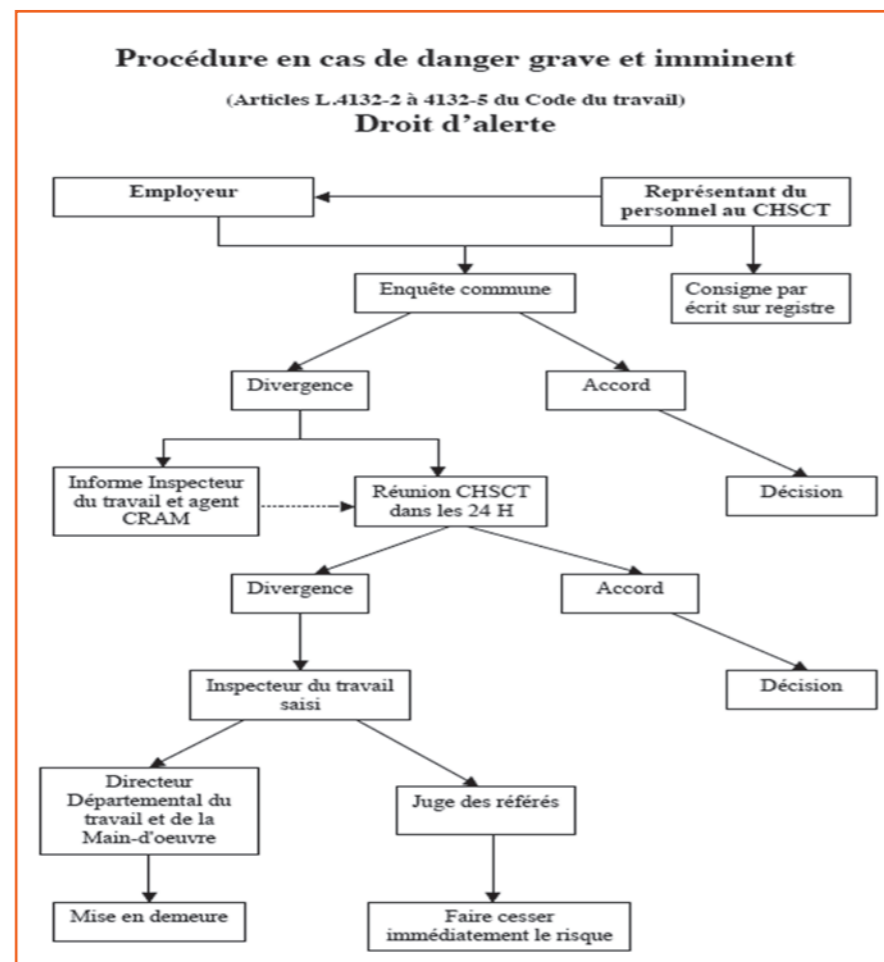
## DROIT D'ALERTE du CHSCT : prévenir d'un danger grave et imminent

Bien que ce droit d'alerte constitue une démarche personnelle, **le CHSCT a un rôle non négligeable à jouer dans ce dispositif**.

D'après l'article L. 231-8 (loi du 23 décembre 1982), le salarié doit signaler à l'employeur ou à son représentant toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, ainsi que toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection.

L'alerte peut se faire oralement, la consignation écrite n'est pas obligatoire mais elle peut être utile et constituer une preuve. Le représentant du CHSCT doit quant à lui en aviser l'employeur et consigner son avis sur un registre spécial.

La loi précise que l'employeur ou son représentant ne peut demander au salarié de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent résultant par exemple d'une défectuosité du système de protection. En lien avec la procédure du droit d'alerte, le salarié peut exercer son droit de retrait. Le salarié ayant prévenu l'employeur ou son représentant d'un danger grave n'est donc pas tenu de reprendre son travail : c'est le droit de retrait. Aucune sanction ne peut être prise à l'encontre du salarié. Le retrait ne doit pas entraîner de retenue sur le salaire. Tant que le danger n'a pas été éliminé, le salarié ne peut reprendre son travail.



En cas de divergence sur le danger, le CHSCT doit être réuni d'urgence. Les membres du CE ou du CHSCT peuvent demander à l'inspecteur du travail de saisir le juge des référés.



### ESTIMER UN DANGER GRAVE ET IMMINENT :

On peut définir le danger grave et imminent comme une menace susceptible de provoquer une atteinte sérieuse à l'intégrité physique d'un travailleur dans un proche délai. La loi ne précise pas l'origine du danger : il peut émaner d'une machine, d'un processus de fabrication, d'une ambiance de travail. Le danger doit présenter un certain degré de gravité. Il doit être distingué du risque habituel du poste de travail et des conditions normales d'exercice du travail, même si l'activité peut être pénible et dangereuse. L'imminence du danger suppose que le danger ne soit pas encore réalisé mais qu'il est susceptible de se concrétiser dans un bref délai.

### LE DROIT D'ALERTE SANITAIRE ET ENVIRONNEMENTAL

Le salarié, ou le représentant du personnel au CHSCT, alerte immédiatement l'employeur, s'il estime que les produits ou procédés de fabrication utilisés ou mis en œuvre par l'établissement font peser un risque grave sur la santé publique ou l'environnement (L.4133-1 à 5 du code du travail et L1351-1 du code de la santé publique). En cas de divergence avec l'employeur sur le bien-fondé d'une alerte, ou en l'absence de suite dans un délai d'un mois, le salarié ou le représentant du personnel au CHSCT pourra saisir le représentant de l'État dans le département.

(SOURCE : WWW.TRAVAILLER-MIEUX.GOUV.FR.)