

MORALISER LES PRATIQUES POLITIQUES MORALISER LE MONDE DU TRAVAIL

Les « affaires » qui ont largement alimenté la chronique ont clairement mis fin à la carrière de nombreux « personnels » politiques et généré en retour un intense besoin de « moralisation ». Les arrangements entres amis, en famille, sont en passe de rejoindre les autres pratiques illégales, qu'il n'est plus possible de supporter de la part de représentants de la nation.

Parmi les pires pratiques reprochées aux politiques, la corruption ou l'enrichissement personnel par abus de bien social, direct ou indirect, relève tout autant de notre culture, que des pratiques et codes de conduite auxquels chacun de nous se confronte.

Le monde du travail est particulièrement exposé, et la loi « Sapin 2 pour la transparence, la lutte contre la corruption et la modernisation de la vie économique » a comblé un certain nombre de lacunes demandées depuis de nombreuses années par les ONG et relevées dans plusieurs rapports.

Les entreprises de plus de 500 salariés doivent ainsi avoir mis en place un dispositif de prévention de la corruption et formé chacun des collaborateurs à ce dispositif.

Il s'agit d'encadrer les « cadeaux » de toutes formes, les invitations à déjeuner, les pratiques de réduction commerciale, et même les embauches de proches de clients.

Le respect des procédures est au cœur du dispositif et le statut de lanceur d'alerte, longuement porté par la CFDT Cadres, reconnu. Notre passé peut légitimement se heurter aux « hotlines de dénonciation » mises en place dans les grands groupes, mais ce passé ne peut légitimer de cautionner,

par un silence, des malversations qui peuvent compromettre l'avenir du groupe.

En effet, les sanctions financières et pénales ont été très largement renforcées, pouvant, sur l'axe financier, représenter des amendes jusqu'à 30% du Chiffre d'Affaire de l'entreprise.

La loi Sapin 2 a conduit ces dernières semaines à l'évolution d'un nombre important de règlements intérieurs des entreprises, prévoyant des sanctions disciplinaires et rendant obligatoire le respect des principes de transparence et de prévention de la corruption.

Les entreprises n'ont pas attendu de ces mesures pour initier des sanctions de collaborateurs, voire des licenciements, prétextant certaines fois des audits aléatoires des archives documentaires impliquant le collaborateur.

Si la parfaite connaissance des règles de « bonne conduite » reste encore à démontrer, les entreprises font de très sérieuses avancées sur la question, rendant ainsi opposable, la défaillance d'un collaborateur et « justifiant » son licenciement.

Chacun d'entre nous doit en conséquence être vigilant et réinterroger ses pratiques, de ce qui est « normal », de ce qui ne l'est plus. Ces pratiques peuvent devenir une cause de licenciement, même lorsque le salarié répond à une « injonction » de son supérieur donnée oralement.

LE SAVIEZ-VOUS ?

VENEZ-CONSULTER ...

Une documentation À VOTRE SERVICE, sur demande

Le syndicat S3C 44 85 vous rappelle que vous pouvez venir consulter toutes les documentations disponibles dans les locaux, sur les thèmes suivants :

- Livrets : Égalité professionnelle, Qualité de Vie au Travail, Osons les mêmes droits, Bulletin de salaires, compétences (formation pro).
- Emploi Handicap
- Guide TPE : interpro, sport, animation
- Informations sur le logement
- Livret inter-contrat spécial Conseil/Pub
- Livret 6 idées reçues sur l'engagement syndical
- Livret des formations S3C 44 85 - Souhait de formations
- Carte : une carte, une idée
- Dépliant la CFDT de A à Z
- Marques pages : un collègue handicapé ?

En consultation ou en prêt temporaire :

- Les 40 choses à savoir quand on est salarié
- Livres et documentations sur les bonnes pratiques (CE et DP)
- Livre de Laurent Berger : Permis de construire
- Les catalogues et fiches pratiques des formations proposées par C3 (formations CFDT Fédérale).

VEN D'ESTUAIRE



COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE

VEN D'ESTUAIRE

S3C 44-85

PÉRIODIQUE DU SYNDICAT COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE DE LOIRE-ATLANTIQUE VENDÉE

N° 46 - 2^E TRIMESTRE 2017

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



L'ORDONNANCE UN REMÈDE QUI NE SOIGNE PAS UN 4^E CONGRÈS FÉDÉRAL À NANTES, RÉUSSI



A l'heure où nous écrivons cet article nous ne connaissons pas la finalité précise du projet de réforme du code du travail même si nous avons quelques idées sur le sujet. Présenté comme la pierre angulaire du mandat d'Emmanuel

Macron et renvoyé par les médias comme une nécessité absolue, ce projet interroge alors que l'épisode de la loi travail reste encore dans les mémoires. Même l'Union Européenne s'enquiert sur ce dossier. En effet, dans ses recommandations envoyées aux 28 gouvernements le lendemain de l'élection présidentielle, l'UE ne recommande pas une libéralisation du marché du travail en France par la réforme du code du travail. Un haut fonctionnaire de la commission affirmait même dans une interview en mai dernier « **qu'il n'est pas utile d'aller plus loin en détricotant davantage encore les relations sociales** ». De plus, la crainte de subir un calendrier accéléré se confirmerait avec l'idée de recourir aux ordonnances. Comme si ces dernières régleraient tous les maux tel un remède jamais encore découvert et surtout qui éradiquerait le chômage. Cette fausse idée nous donne un aperçu de la politique à l'emporte-pièce qui risque de nous occuper dans un avenir proche. Avec un peu plus de légèreté, c'est dans un contexte chaleureux que notre syndicat a accueilli le



4^e Congrès de la Fédération Communication Conseil et Culture la dernière semaine de juin. Ce congrès, riche en débat, a réuni plus de 350 militants venus de toute la France.

La nouvelle équipe du Bureau Fédérale élue et très rajeunie doit maintenant se mettre au travail pour réaliser une feuille de route prometteuse avec plusieurs chantiers très attendus. Le bilan de cette semaine de Congrès a été positif à tous les niveaux de l'organisation et permet d'ouvrir une nouvelle page de l'ère F3C. Enfin, je tenais à saluer la quarantaine de militants réunis à Pornichet pour le **Rassemblement des Acteurs des Pratiques Syndicales** (APS) des 6 et 7 avril dernier. Ce moment de partage sur la syndicalisation a permis à plusieurs d'entre vous de mieux appréhender le sujet parfois difficile à présenter. Les premiers effets de cette formation se font sentir puisque certains (es) ont réalisé leur première adhésion depuis. Bravo à toutes et tous.

Jérôme TESSIER
Secrétaire Général



LES ACCORDS MOINS-DISANTS DANS LES ENTREPRISES

PAGES 6 ET 7



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).

CONGRES 2017

5 décembre :
 4^e Congrès du syndicat, à Nantes



SENTINELLE

Contacter :
Marie-Pascale Saupin
 mariepascale.saupin@wanadoo.fr

MALETTE CHSCT

Les évolutions législatives et réglementaires ont rendu nécessaire la mise à jour de la maquette CHSCT.

Comment télécharger sa maquette ?
goo.gl/YtzbsB
 Téléchargez le fichier compressé.

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

Du 26 au 30 juin 2017 à Nantes 4^E CONGRÈS FÉDÉRAL F3C



Jour 1 : Installation et Ouverture du Congrès

La Cité des congrès s'apprête à recevoir les 450 militants CFDT venus des quatre coins de la France, attendus par le S3C Loire-Atlantique Vendée, pour ce 4^e Congrès de la F3C.

16h... Au premier étage, Claire, Dada, Franck, Gilles, Jean-Michel, et les autres règlent les derniers détails dans ce qui sera notre lieu de vie pour une semaine entière. Avec énergie et enthousiasme, et au terme d'un an et demi de préparation, ils indiquent aux partenaires où exposer, aux égarés où se retrouver, et accueillent chaque arrivant pour la remise des badges, documents, consignes et renseignements.

18h... Les délégués ont retiré leurs mandats et chacun a trouvé sa place dans le grand auditorium. Solennellement, **Marie-Hélène Castellarnau-Dupont,**

Secrétaire générale de la F3C, ouvre ce congrès par un discours d'accueil très opérationnel. Jérôme Tessier, Secrétaire général de notre syndicat, puis **Isabelle Mercier, Secrétaire Générale de l'URI** font la promotion de notre belle région et rappellent notre attachement à la Solidarité, la Démocratie, l'Émancipation et l'Indépendance... **Johanna Rolland, Maire de Nantes,** porte à la tribune un discours consensuel et orienté vers les valeurs CFDT. Le congrès est ouvert, prémices d'une semaine que tous souhaitent riche et constructive.

Jour 2 : Débats sur le Rapport d'activité

Le premier temps fort de cette semaine s'ouvre avec l'intervention des délégations sur le Rapport d'activité de la mandature qui s'achève cette semaine. Chaque syndicat expose son bilan, ses satisfactions, ses regrets, ses critiques, ses

souhaits et ses projets pour l'avenir... Le S3C 44-85, alternant douceurs et remarques acerbes, en tant que syndicat hôte, renouvelle ses vœux de bienvenue.

Jour 3 : Le renouvellement militant

Le troisième jour est plus détendu avec une table ronde autour des jeunes et le renouvellement militant. L'après-midi libre est une tradition de découverte de la région hôte et la visite touristique est l'occasion donnée aux congressistes de juger sur pièce.

Jour 4 : Nouveau Bureau Fédéral et Amendements au TOG

C'est un rendez-vous attendu de tous, le vote des nouveaux membres du Bureau Fédéral, dont notre représentante du S3C 44-85 Isabelle Bernard largement plébiscitée. Suivent les débats, propositions et interventions contradictoires sur les amendements au Texte d'Orientation Générale.

Le temps fort restera sans aucun doute la longue intervention de **Véronique Descacq, Secrétaire Générale adjointe de la Confédération** qui reviendra sur la toute nouvelle première place de la CFDT et le rôle joué par la F3C dans ce résultat. Outre les questions propres à nos champs d'interventions, elle brosse un portrait large des questions d'actualités et des mutations en cours dans notre société. Un temps de questions/réponses s'est improvisé avec une salle concentrée et portée vers l'avenir.

Jour 5 : Clôture d'un Congrès réussi

Dernier matin ensemble, nos congressistes sont contents et rentreront chez eux ce soir avec de vrais bons souvenirs de leur passage dans notre région. Une dernière matinée sous le signe de l'unité, un vote sur un TOG amendé et voilà la F3C en ordre de bataille.

Un beau congrès, une organisation sans faille, des débats riches, des discussions âpres mais un projet clair et résolument porté vers l'avenir... 4 ans de travail, les chantiers sont là...



MERCI
 au groupe
 organisation !

CONSEIL - PUB

La CFDT F3C a signé en mars dernier la convention collective nationale du portage salarial et a obtenu

- un salaire minimum correspondant à 77% du plafond de la Sécurité Sociale, soit 1824,13 euros mensuels en 2017 ;
- des dispositifs spécifiques relatifs à la formation professionnelle sécurisant les parcours professionnels ;
- la sécurisation de l'activité du salarié porté en permettant une réserve de 10% du salaire quand le salarié n'a pas de mission.

Action tractage sur Saint-Nazaire !

En association avec les acteurs de l'Union Départementale, des militants du Pôle Conseil-Publicité ont ciblé les entreprises de nos champs professionnels de la région nazairienne pour réaliser un tractage portant sur le droit à la déconnexion et les nouveaux minima conventionnels. La large diffusion de l'information aux salariés est la clef d'une grande mobilisation de futurs acteurs et d'une meilleure prise en compte des réalités du travail à tous les niveaux de l'entreprise.

Convention Collective des Bureaux d'Études dites SYNTEC, applicable au 1^{er} juillet 2017

GRILLE DES SALAIRES MINIMUM POUR LES ETAM

Position	Coefficient	Minima
1.3.1	220	1 510,00
1.3.2	230	1 512,80
1.4.1	240	1 541,90
1.4.2	250	1 571,00
2.1	275	1 650,75
2.2	310	1 752,60
2.3	355	1 883,55
3.1	400	2 019,80
3.2	450	2 165,30
3.3	500	2 310,80

GRILLE DES SALAIRES MINIMUM POUR LES INGENIEURS ET CADRES

Position	Coefficient	Minima 35h	minima cadres de mission		minima cadres autonomes
			PMSS*	115%	
1.1 débutant	95	1 948,45	2 240,71		
1.2 débutants diplômés	100	2 051,00	2 358,65		
2.1 - de 26 ans	105	2 153,55	2 476,58		
2.1 + 26 ans	115	2 358,65	2 712,45		
2.2	130	2 666,30	3 066,25		
2.3 6 ans d'ancienneté	150	3 076,50	3 537,98		
3.1	170	3 473,10	3 994,07	4 167,72	
3.2	210	4 290,30	4 933,85	5 148,36	
3.3	270	5 516,10	6 343,52	6 619,32	

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://cdts3c44-85.fr>
cdtd.3c4485@wanadoo.fr

E-mail :
redaction_3c4485@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 92

Tirage :
 2 500 ex.
 Imprimé
 sur papier
 recyclé



CULTURE, ANIMATION, SPORT



SALAIRES DANS L'ANIMATION : AUGMENTATION PROGRESSIVE JUSQU'AU 1^{ER} JANVIER 2018

Le 2 mars 2017, la CFDT a signé avec les autres partenaires sociaux de la branche, l'avenant n°159 de la convention collective de l'animation. Ces négociations ont permis d'aboutir à un accord sur l'augmentation de la valeur du point en deux étapes jusqu'en 2018.

Ainsi, au 1^{er} septembre 2017, celle-ci passera de 6.05 € (valeur au 1^{er} janvier 2017) à 6.09 € puis à 6.14 € au 1^{er} janvier 2018, soit une augmentation de 1.4 % en un an. Après une attente de 2 ans entre 2014 et 2016 pour une augmentation de 0.3% puis une augmentation de 0.8 % entre 2016 et 2017, cet accord constitue une avancée importante. Cependant, comme pour tout accord de branche, il faudra attendre l'arrêté d'extension du ministère pour rendre cet avenant obligatoire et le faire appliquer partout.

Ces éléments peuvent néanmoins déjà être pris en compte dans le dialogue à mener dans vos structures. Pour rappel, le fait de rémunérer un.e salarié.e au-dessus du salaire minimal de son groupe n'exonère pas l'employeur d'appliquer la valeur du point et ses augmentations. En effet, toutes les augmentations accordées par décision de l'employeur doivent être exprimées en points et non en seul montant brut.

Le S3C 44-85 reste à disposition de ses adhérent.e.s pour répondre à leurs interrogations à ce sujet et s'assurer que cet accord sera bien respecté dès le 1^{er} septembre par tous les employeurs.

TELECOMS - PRESTATAIRES



SFR / ALTICE :
DE NOUVEAUX CHIFFRES PEU RASSURANTS

Alors que nous vous annoncions dans l'édition précédente une fourchette de suppressions d'emplois comprise entre 150 et 180 salariés, finalement ce sont près de 220 collègues qui quitteraient le site de Saint-Herblain.

Cette nouvelle n'a pas rassuré les élus, d'autant que nombre d'entre eux sont concernés. C'est donc la moitié des effectifs du site qui risque de disparaître. Malgré les interpellations des différents acteurs (Conseil Régional, Préfecture, Mairies, etc.) par les élus accompagnés du syndicat, les décisions seront très vraisemblablement suivies d'effet.

Et pendant ce temps, le PDG fait son show en présentant un nouveau logo à cette belle entreprise qu'il aura sabotée de toutes parts préférant obtenir les droits TV de la Champions League que de se préoccuper de l'avenir de ses propres salariés et de la qualité de son réseau mobile/internet que les clients fuient par centaines chaque jour.

WEBHELP FONTENAY :
SIGNATURE DE L'ACCORD NAO 2017

La CFDT a décidé d'engager sa signature à l'issue des NAO 2017 (Négociations Annuelles Obligatoires). Certes le résultat n'est pas celui escompté dans l'absolu, mais le compromis trouvé a permis de satisfaire des attendus importants. La création notamment d'un Comité de Classification permettant une revalorisation des coefficients en fonction des critères déterminés conjointement entre les élus et la Direction est un plus non négligeable et plutôt bien accueilli.

ORANGE : ÉLECTIONS
DU 7 AU 9 NOVEMBRE

Les équipes CFDT d'Orange ont pour objectif de se maintenir en tête aux prochaines élections. La tâche n'est pas simple, à commencer par la constitution des listes.

En effet, à l'image de beaucoup de salarié(e)s, nombre de nos élu(e)s ou candidats non élu(e)s, ont, ou sont en train de quitter l'entreprise (processus de départs anticipés TPS : Temps Partiels Séniors ou Retraite). Rappelons que la moyenne d'âge est de 50 ans. Certes le nombre de sièges à pourvoir sera moindre du fait d'une baisse des effectifs (95 220 électeurs pour cette élection) mais le challenge reste élevé.

Sur la Direction Orange Ouest ce ne sont pas moins de 26 candidats CE qu'il nous faut présenter et un peu plus de 350 candidats DP, seulement !



MÉDIAS

FPPR* : ACCORD SUR LA GRILLE DES SALAIRES MINIMA DES JOURNALISTES

Après 18 mois de négociations et à partir du 1^{er} juillet 2017, la grille des salaires minima des journalistes de la Presse Périodique Régionale **augmente**.

“Une augmentation moyenne de la grille de 4%, avec cependant un effort plus important sur les indices regroupant le plus grand nombre de journalistes : +4,86% pour le coefficient 125, +4,50% sur le 130 et +4,42% sur le 135. Les indices 112 et 115 ainsi que les 120 et 125 sont fondus pour donner des indices uniques : 413 pour les débutants ; 419 pour la marche du dessus. Les primes de tirage, de périodicité et d'appareil photo ne changent pas. “Pour de nombreux journalistes, la hausse réelle de salaire ne se mesurera donc que sur le calcul de l'ancienneté”... A la rentrée, une négociation sera ouverte sur la grille des cadres. Pour rappel celle des salariés avait été augmentée en 2016.

*FPPR : Fédération de la Presse Périodique Régionale

Valeur du point : 3,89 €

Fonctions	Anciens coefficients	Nouveaux coefficients	Nouveau salaire brut mensuel (base 35 h hebdo)
Journaliste stagiaire (1er-12ème mois)	112	413	1 606,57 €
Journaliste stagiaire (13-24ème mois)	115		
Reporter photo 1er échelon	120	419	1 629,91 €
Secrétaire de rédaction 1er échelon	125		
Journaliste polyvalent 1er échelon			
Secrétaire de rédaction multimédia 1er éch.	130	425	1 653,25 €
Reporter photo 2ème échelon			
Journaliste polyvalent 2ème échelon	135	441	1 715,49 €
Rédacteur détaché			
Secrétaire de rédaction 2ème échelon			
1er secrétaire de rédaction	140	452	1 758,28 €
Secrétaire de rédaction multimédia 2ème éch.			
Chef de service ou d'agence	145	468	1 820,52 €
Journaliste polyvalent 3ème échelon			
Chef d'édition(s)	150	485	1 886,65 €
Secrétaire général de la rédaction			
Rédacteur en chef adjoint	175	567	2 205,63 €
Rédacteur en chef	190	617	2 400,13 €

POSTES, FINANCES, DISTRIBUTION DIRECTE



DES ÉVOLUTIONS PERMANENTES...

Le Groupe La Poste ne cesse de communiquer sur la nécessité de faire évoluer ses structures, ses processus d'exploitation, de rendre efficace et efficient son personnel, de mettre de la valeur ajoutée. Il s'agit de gagner toujours plus d'argent. Au fil du temps, la variable d'ajustement est l'emploi et sa masse salariale. Au Courrier ou au Réseau, la ligne managériale met en œuvre, parfois sans le savoir, un pilotage issu des méthodes d'un courant économique du plus libéral.

Tout ceci paraît difficile à comprendre pour le facteur et le chargé de clientèle lorsqu'ils subissent les impacts d'une réorganisation. L'un comme l'autre se demandent si le tableau Excel calculant la charge de travail n'a pas oublié qu'ils étaient avant tout des femmes et des hommes qui ont besoin de reconnaissance et de fraternité. Les formules mathématiques utilisées pour la construction d'une nouvelle organisation disposent toutes d'un postulat : La productivité.

Au Courrier, un directeur d'établissement, droit dans ses bottes, annonce que les facteurs pourraient passer 7 heures à uniquement distribuer. Distribuer pendant 7 heures, c'est potentiellement descendre plus de 400 fois de son véhicule. Que dire de plus, si “ce n'est son pouvoir de dire NON. La phrase” du manager : “ce n'est pas de ma faute, on m'a dit qu'il le faire n'est plus valable depuis 1946 (Nuremberg).”

Sur le Réseau, c'est être managé par un directeur dont ses priorités sont la vente de produits bancaires, à savoir plus de 90% de son temps de travail alors que la majorité de son personnel est en face à face avec une population de plus en plus en précarité sociale. Précarité urbaine ou rurale, la population n'est plus un ensemble d'usagers mais des clients dont la finalité est la valeur ajoutée. Une Banque Postale qui utilise les ressources humaines du réseau, belle prouesse de

production économique car l'activité bancaire est pilotée par 2 conventions collectives différentes. La moins avantageuse pour une majorité du personnel permet d'alimenter la plus avantageuse qui est celle de la Banque Postale.

Il est demandé à chacun de contribuer à la Valeur Ajoutée. A-t-il été communiqué une seule fois à chaque collaborateur la formule mathématique de cette valeur ajoutée ? Dispose-t-elle d'un maximum ? Le Burn-out est-il un paramètre ?

Les Postiers et les Postières supportent tous les jours des charges de travail difficiles à lisser, des incivilités au guichet, des objectifs de vente ubuesques, des tournées de distribution toujours plus tendues. L'impression que certains peuvent avoir sur le fait que la « machine » postale s'est emballée n'est pas une impression pour la majorité des postiers et des postières qui sont les derniers maillons de la chaîne. Ces postiers et ces postières sont tous les jours à l'exécution et comprennent la valeur du modèle social de leur entreprise. Mais l'entreprise comprend-elle le modèle social du personnel ?

Les fonctionnaires postiers et postières attendent beaucoup de leurs décideurs sur la publication du Décret n° 2016-588 du 11 mai 2016 portant mise en œuvre de la mesure dite du « transfert primes/points », (Parcours Professionnels Carrières Rémunérations-PPCR). L'ensemble des postiers et des postières sont en droit de disposer de meilleures conditions de travail au sein du Groupe La Poste. Il est à rappeler que l'application de l'article L4121-1 du code du travail précise la responsabilité : « L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs ».

Cet article est-il réellement le quotidien des managers ?

LES ACCORDS MOINS-DISANTS DANS LES ENTREPRISES

REPÈRES CHRONOLOGIQUES

- > **2008** Loi Fillon fixant les règles de la Représentativité
- > **2015** Loi Macron fixant les barèmes d'indemnités prud'homales
- > **2016** Loi El Khomri (Loi travail) donnant primauté aux accords d'entreprise 66

Les évolutions législatives de la décennie passée ont, par touches successives, profondément modifié les rapports entre les Directions d'entreprises et les équipes syndicales en charge de négocier les accords collectifs. Les possibilités offertes de déroger à certaines dispositions du Code du Travail ou des Conventions collectives introduites par la Loi El Khomri n'ont pas échappé aux employeurs qui ont très vite et opportunément perçu tout l'avantage qu'ils pouvaient tirer de cette situation nouvelle. Dans plusieurs entreprises de nos champs professionnels du secteur privé (Conseil Publicité notamment, mais aussi Culture Animation Sport), nous constatons que les directions multiplient les initiatives de renégociation des accords d'entreprise existants ou leur volontarisme tout neuf pour signer des accords avec des représentants CFDT.

DES REPRÉSENTANTS SYNDICAUX QUI S'INTERROGENT

Du côté des salariés, la dénonciation peut également se produire même si les cas sont plus marginaux. Moins armés que les employeurs, plus difficile à former et à mobiliser, ils vivent le temps de travail comme un état de fait. La plupart du temps ces accords sont intégrés dans la vie de l'entreprise. Les jours RTT sont connus et maîtrisés par les salariés dans un fonctionnement normal et peu qui s'interrogent sur l'équilibre réel entre les 35h comme valeur pivot du temps de travail et la valeur réelle du temps passé en excès dans l'entreprise par rapport à ce temps pivot. Cet écart fonde le nombre de jours de RTT, dont ceux-ci devraient pouvoir bénéficier dans l'année, l'écart est souvent significatif et là n'est que la partie émergée de l'iceberg. Que dire du temps de travail jamais comptabilisé et rémunéré en heures supplémentaires puisque des accords au forfait sont en vigueur ?... Des durées du travail non ou mal contrôlées, des RTT censées intégralement copenser le temps de travail en excès, des difficultés à voir les rémunérations augmenter, la pression quotidienne des tâches et la recherche d'efficacité et de rentabilité amènent nombre de salariés à une forme de souffrance au travail. Certains, trop rares sans doute, sont amenés à s'interroger sur le réel équilibre de ces accords hérités. C'est ici en général que se déclenchent des demandes de revisite des anciens accords pour voir cesser ce qui est vite considéré comme des abus par les intéressés. Quelle que soit la motivation initiale des uns ou des autres, nous assistons en général à une forme de « mise en abîme » où, à date fixée, les partenaires sociaux sont contraints de trouver une voie de passage négociée

pour éviter un retour strict aux dispositions du Code du Travail qui amèneraient à 35h de travail hebdomadaire, plus de RTT et la rémunération de toute heure supplémentaire au taux majoré et dans le respect des contingents autorisés. Autant dire une sorte de séisme dans certains champs qui ont fait du forfait jour une arme absolue de souplesse, de plan de charge et d'heures de travail non rémunérées dans un contexte très concurrentiel et de marges financières extrêmement faibles. Plus que jamais, ce contexte met en lumière si cela est nécessaire l'importance de la présence syndicale dans les entreprises, de toutes tailles et de tous champs d'activités.

LA GRANDE IMPORTANCE DE LA PRÉSENCE SYNDICALE



dans les entreprises et de la représentativité La réforme de la représentativité introduite par la Loi Fillon de 2008 rend indispensable la présence de la CFDT sur le terrain et notamment dans toutes les élections professionnelles dans lesquelles nous sommes invités à négocier. Les seuils de 10 % (possibilité de mandater un Délégué Syndical), 30 % (possibilité de signer un accord et de demander un référendum d'entreprise) et 50 % (possibilité de voter un accord d'entreprise majoritaire) sont mesurés dans ces élections aux premiers tours. Même dans les situations où nous ne serions pas vainqueur, notre présence à la table des négociations nous permet d'être les vigies du territoire sur ces questions de négociations sauvages d'accords moins-disants. Et que dire

des TPE ? Dans les petites structures (moins de 50 salarié.e.s), la direction peut procéder en partie par décision unilatérale, sinon ce sont les règles de l'accord majoritaire (50 % des organisations syndicales représentatives) qui prévalent. Les représentants CFDT sont très vite et partout mis sous pression, les instances qui doivent les soutenir tout autant. Dans ces conditions, comment nos sections syndicales peuvent-elles agir et que propose notre organisation pour les soutenir ?



UN GRAND DANGER POUR LES ÉQUIPES À COURT TERME

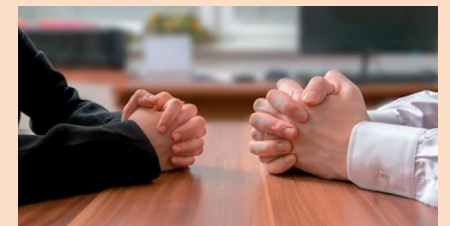
Nous ne sommes pas pour autant démunis, il faut être rigoureux, garder notre sang froid et procéder avec méthode. En premier lieu, il est essentiel d'informer et de recueillir l'avis de nos adhérent.e.s et de tous les salarié.e.s car c'est ensemble que nous mesurerons les enjeux de la négociation et combattrons les idées reçues. Ceci est un vecteur d'adhésion car des salarié.e.s peuvent comprendre l'intérêt de notre forme de syndicalisme ouvert au dialogue mais ancré sur les valeurs de solidarité et de démocratie. Ensuite, notre syndicat S3C 44-85, organisé par pôles avec son réseau de référents de sections, va soutenir les équipes d'entreprise, les mettre en relation avec experts et juristes, faire le lien avec des situations analogues en proposant des accords de bonne qualité. Mais aussi, il faut intervenir auprès de directions pour rappeler notre vigilance sur ces accords dérogatoires et démontrer que nos délégués syndicaux ne sont pas seuls, obligés de signer sous la contrainte au prétexte fallacieux que notre organisation « serait pour la loi Travail ». Enfin pour les entreprises qui sont implantées au plan national, notre Fédération F3C doit valider tout accord. Il est indispensable de faire appel à elle pour bénéficier de son expertise et aussi remonter la réalité des situations de terrain.

UNE GRANDE CHANCE POUR L'AVENIR DE NOTRE SYNDICALISME ET LE DIALOGUE SOCIAL

Cette situation est à bien des égards un tournant dans le paysage syndical. La CFDT passe en tête dans le privé et est, plus que toute autre, en première ligne. Du côté des directions et des pouvoirs publics, elle est la seule partenaire de dialogue social fiable, la seule à avoir défendu le dialogue social dans les entreprises et à avoir fait le pari de la confiance des acteurs de terrain. Il s'agit d'un formidable vecteur d'adhésion et une occasion unique de faire la démonstration du bien fondé de notre positionnement en tant que partenaire de dialogue social. Cela doit mobiliser l'énergie de tous, de moyens humains sur le terrain, de moyens de formations, d'assurer la présence auprès de nos élus de terrain. Il est clair que ce mouvement est déjà en marche cela mobilise de nombreux acteurs syndicaux dans l'entreprise et au-delà, ce qui demande des ressources militantes nombreuses et bien organisées. C'est là que se trouve, selon nous, une limite pratique, au moins à court terme, à la politique actuelle de généralisation de l'accord d'entreprise. Néanmoins soyons prêts à relever ce défi car le dialogue social par les acteurs locaux d'entreprise reste notre ambition et peut produire des vrais bénéfices pour les salarié.e.s, s'il est conduit de manière loyale. Or les directions font fausse route en recherchant le moins-disant social et une certaine forme d'austérité car la voie de la compétitivité et du bien-être au travail pour tous ne réside pas dans l'exploitation brutale d'un rapport de force favorable mais dans la recherche collective de solutions.

La CFDT doit assumer son rôle de première organisation syndicale, assumer et défendre sa vision du syndicalisme et être vigilante dans la période qui s'ouvre où l'inconnu est de mise concernant les vues du nouveau gouvernement et de son Président Macron. Vigilance et responsabilité, capacité au dialogue et à la négociation et bien sûr rappeler que le rapport de force se joue sur tous les terrains et reste un élément valable pour faire avancer notre vision du monde du travail.

UN EXEMPLE SIGNIFICATIF



Une PME de taille moyenne vit sous le régime d'un accord d'entreprise de réduction du temps de travail depuis plusieurs années et se voit rachetée par une autre entreprise. Dans le cadre des opérations de cession, les anciens accords « tombent » après une période de survivance d'un an mettant ainsi les partenaires sociaux en position obligatoire de renégocier cet accord ancien. La Direction de l'entreprise saisit l'occasion qui se présente à elle pour faire une révision de l'accord à son avantage et y propose un nouvel accord largement dérogatoire à la Convention Syntec.

S'en suit une période de pression extrême sur les équipes en place.

La direction fait porter le poids aux élus du risque de retour aux 35 h, et donc de la suppression des RTT.

Le marché est le suivant :

« Vous signez notre nouvel accord ou vous portez auprès des collègues la responsabilité du retour stricto sensu aux 35 h et la perte des RTT ».

Il faut sur l'instant du sang froid, du courage, de l'engagement, de la pédagogie et une capacité à subir la pression face à des directions qui ont alors beau jeu de pointer le syndicat comme bouc émissaire...

Dans l'exemple décrit ici, les salariés ont heureusement tenu bon, les équipes ont pu fédérer les salariés, faire des adhésions, de la cohésion et au final, faire plier leur direction en osant le rapport de force et le passage au 35 h sans RTT.

La direction est revenue à la table des négociations et un accord meilleur pour les salariés a pu être trouvé.

Beaucoup de stress, de fatigue et d'engagement pour les équipes, beaucoup de troubles dans l'entreprise, de vraies difficultés pointées par les élus en première ligne malgré l'aide du syndicat, malgré le bien fondé des demandes et l'encadrement de la législation.

Une histoire qui finit plutôt bien mais qu'en est-il sur l'ensemble de nos champs professionnels ?

Qu'en est-il dans les entreprises sans équipes CFDT vigilantes ?

Qu'en est-il dans les TPE où il est si facile de prendre un salarié à part et lui demander de se faire mandater par une Organisation Syndicale quelconque ?