



COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE

VEND'ESTUAIRE

S3C44-85

PÉRIODIQUE DU SYNDICAT COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE DE LOIRE-ATLANTIQUE VENDÉE

N° 57 - 3^{ÈME} TRIMESTRE 2020

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

COVID... ON VIDE !



Les rentrées se suivent et ne se ressemblent pas. 2020 restera ancrée dans nos mémoires.

Alors même que je la prédisais paisible et propice au développement en janvier, elle restera probablement une des pires en termes de résultats

économiques, en nombre de pertes d'emploi et de difficultés pour les salariés.

Comment cela se traduira en nombre d'adhérents importe peu à ce stade, en espérant que nos moyens de l'indépendance et de l'action seront toutefois préservés à la fin de l'épisode pour être toujours aux côtés des salariés.

Comment trouver les mots pour emmener dans un grand élan collectif nos militants pour des combats qui emportent les énergies et rapportent leurs lots de victoires ?

Cette année 2020 ne sera pas celle là, malheureusement, et j'en suis le premier navré.

Il est important toutefois de ne pas se décourager car notre responsabilité auprès des salariés est grande. Nous devons essayer d'être les relais efficaces, les recours précieux dont ils peuvent avoir besoin, leur apporter l'aide que nous pouvons leur apporter dans ces temps difficiles.

Il y a pourtant des énergies sur le terrain, des militants dévoués et toujours disponibles pour les autres,

des gens au service des gens.

Je tenais dans ce numéro de Vend'Estuaire à vous remercier tous pour votre dévouement, votre énergie, votre professionnalisme et vos sourires derrière les masques, votre capacité à donner le conseil, à répondre aux collègues perdus, à dire les mots qui rassurent. Vous êtes l'incarnation de la noblesse de l'engagement.

Je voulais remercier ceux qui se battent face aux directions dans ce contexte où les postes sont détruits en masse, avec des armes dérisoires laissées par un code du travail vidé de sa substance.

Que de trésors de pédagogie développés et de coulevres avalées face à des directions toutes puissantes ou perdues elles aussi.

La période n'est plus au rêve du plein emploi mais à la limite de la casse, à l'accompagnement et à la préservation de l'outil de production pour que les emplois soient toujours là après la crise sanitaire.

Le contexte de vie est difficile pour ceux qui perdent leur emploi, cela va sans dire et l'est aussi pour ceux qui le conservent.

Défendre leur emploi à tout prix, parfois s'excuser de le conserver et accepter toutes les situations, en limite du droit parfois, au prix de journées interminables en télétravail pour ceux qui en bénéficient.

Ceci se traduit la plupart du temps par un grand stress et une entorse sévère au droit à la déconnexion, une victoire CFDT.

Il est assez clair que tout ceci se payera longtemps en RPS, burn-out et autres inaptitudes comme échappatoires.

Il est clair aussi que les premières victimes sont toujours les mêmes, les précaires, les fragiles, les petits revenus, les temps partiels non choisis, les femmes, les jeunes...

Cet inventaire démontre si besoin était la pertinence de nos combats car ce sont bien là qu'il faut les mener, vers ces populations là.

Nous devons rester soudés, solidaires, connaître et faire connaître les droits des salariés, défendre les emplois en étant force de proposition dans les négociations et défendre nos valeurs d'équité, d'émancipation, de solidarité et tolérance.

Défendre chèrement la valeur de la signature CFDT dès que cela est possible et proposer l'adhésion formation, l'adhésion découverte, l'adhésion protection, l'adhésion collectif, l'adhésion solidarité.

Courage mes camarades, cet épisode sanitaire, si noir soit-il, aura une fin, le printemps arrive toujours après l'hiver. Tenez bon !

O. K.
Secrétaire général

Une pensée sensible, chaleureuse, amicale et solidaire pour nos camarades qui se battent en ce moment contre la maladie, le S3C tout entier est à vos côtés.

Courage à vous et à vos familles.



APC, PSE, RCC, GEPPMM, les nouveaux plans sociaux

PAGES 6 ET 7

Fédération 3C, Union Régionale Pays de la Loire, Cadres, S3C 44 85...

2021 : Une intense année de congrès pour la CFDT

CONGRES, APPEL A CONTRIBUTIONS

2021 sera une année importante dans la vie du syndicat (encore une !), jalonnée de trois congrès majeurs comme ce fut le cas en 2017 (Cf. Logos de l'époque en vignette).

Elle va engager très fortement le syndicat sur la voie de son avenir. Clôturée par son propre congrès en décembre, il devra s'organiser de façon à participer et intégrer ensuite les orientations politiques des organisations professionnelles, in-

grès qui se tiendra lui le 16 décembre 2021.

Un congrès est un moment fondateur pour une mandature qui s'ouvre, il permet le débat politique sur les orientations, l'affectation des moyens et la définition des priorités de l'action.

Notre syndicat a pour tradition de participer activement aux travaux préliminaires pour peser sur les choix, animer le débat et y participer, faire entendre sa voix. Le Bureau de syndicat donne à ses délégués congressistes des mandats de votes clairs sur l'ensemble des résolutions mises au débat sur les textes, amendements et propositions d'amendements.

Les groupes de travail sont en cours de constitution et les travaux vont s'organiser.

Le Bureau de syndicat ne peut et ne doit pas réfléchir seul, il compte sur les sections et leurs représentants pour participer à cette réflexion.

Cet appel à contribution est une occasion qui vous est donnée de participer à ces travaux, faites vous connaître, c'est avec joie que nous vous accueillerons.

Il est prévu également d'organiser au début de 2021 un temps fort destiné à une réflexion collective sur ces congrès.

Quelle CFDT voulons nous pour demain ? Quel syndicat voulons nous et pour quelles actions con-

crètes ?

Nous ferons, dans cette rubrique de Vend'Estuaire les appels à contribution et les rappels pour que la richesse et la diversité impriment dans nos réflexions.

Il est important également que ces travaux sur les textes aient lieu également dans les sections syndicales.

Vous l'aurez compris, gros travail en perspective pour les personnes en charge de ces sujets. C'est du collectif qu'il en ressortira le meilleur.

Vous pouvez donc rejoindre, si vous le souhaitez, le **groupe préparation du congrès de l'URI** (Union Régionale Interprofessionnelle), le **groupe préparation du congrès de notre fédération F3C** ou le **groupe préparation du congrès CFDT Cadres** (pas de date fixée pour l'instant) ainsi que le **groupe préparation de notre congrès S3C44-85**.



terprofessionnelles et catégorielles dans ses propres orientations.

La Fédération ouvrira le bal du 07 au 11 juin à St Etienne, suivie du 16 au 18/06 de l'Union Régionale Pays de la Loire et les Cadres.

Le mois de juin s'achèvera avec des perspectives nouvelles, des orientations précisées et/ou réaffir-



mées, des objectifs clairs et une équipe en ordre de marche.

Sur ces bases, nous pourrons continuer à préparer notre propre con-



Nos délégations seront composées le moment venu de membres issus 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

Congrès F3C
7-11 juin 2021

Congrès Union Régionale CFDT Pays de la Loire
16-18 juin

Congrès CFDT Cadres
juin 2021

Congrès S3C 44 85
16 déc. 2021

Congrès Confédéral CFDT
2022

VEND'ESTUAIRE





CONSEIL - PUB

Des PSE en vogue

Nous le voyons dans les médias, les PSE sont à la mode. La Branche Syntec ne fait pas exception, notre région non plus.

Pour le seul mois de septembre, le pôle Conseil-Publicité a enregistré 6 PSE dans des entreprises de Loire-Atlantique Vendée.

Si certaines étaient déjà en difficulté avant la Covid, d'autres ont su profiter de l'occasion pour licencier à bas coût et sans être inquiétées.

Une Activité Partielle Longue Durée qui a de l'avenir

En décembre 2020, le dispositif de chômage partiel Covid va tomber.

Le chômage partiel classique (limité à 6 mois) sera financièrement moins attractif :

- l'indemnisation pour le salarié passera de 84 à 72 % du net (sauf dans les bureaux d'études, où elle restera à 100 % pour les plus bas salaires, et 90 % pour les plus hauts salaires)
- le coût pour les entreprises passera de 85 à 60 % (pour les accords transmis jusqu'à l'été 2021).

L'APLD est mobilisable 24 mois

sur un période de 36 mois, et permet de mettre en place une réduction du temps de travail jusqu'à 40 % (ou 50 % sur dérogation de la Direccte).

L'entreprise doit s'engager sur l'emploi et la formation professionnelle,

En septembre dernier, Un accord de Branche pour les bureaux d'études a été signé avec des avancées significatives obtenues pour les salariés de la branche :

- Interdiction des licenciements économiques (PSE) pendant la mise en œuvre de l'APLD.
- Gel des augmentations des dirigeants.

• Indemnisation complémentaire pour les salariés

• Elargissement de l'accès à la formation par la prise en charge intégrale des formations certifiantes

• Les inters contrats ne sont pas éligibles.

Cet accord sera applicable à compter du 1er jour suivant la date de publication de son extension au Journal Officiel, en attendant vous pouvez vous en inspirer en cas d'APLD dans votre entreprise

QUE NÉGOCIER ?

L'entreprise a besoin d'un accord ou, en cas de décision unilatérale, d'un avis (de préférence conforme) du CSE.

Pensez aux contreparties !

En tant que représentant des salariés :



Prenez le temps d'établir un diagnostic partagé afin d'établir les concessions et contreparties au juste niveau (votre expert habituel peut vous aider !)



Discutez d'une éventuelle indemnité complémentaire versée aux salariés



Soignez la définition des engagements sur l'emploi et la formation professionnelle



Négociez une association des dirigeants et des actionnaires aux efforts réalisés par les salariés : réduction ou suppression des dividendes ou rachats d'actions, limitation des bonus, etc.



Négociez une clause de retour à meilleure fortune appuyée sur des indicateurs économiques fiables



Négociez des moyens pour le suivi de la mise en œuvre

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://cfdts3c44-85.fr>
cfdt.3c4485@wanadoo.fr

E-mail :
ve.s3c4485@gmail.com
Directeur de la publication :
Olivier Kassous
Rédactrice en chef : K. Gaudin
Maquette : K. Gaudin
Impression : WIZIG
85300 CHALLANS
Tél. : 06 40 29 21 89
Tirage :
1 700 ex.
Imprimé
sur papier
recyclé





CULTURE, ANIMATION, SPORT

Convention collective ECLAT (ex-animation)

Restez vigilants aux changements à venir dans le mode de calcul des rémunérations

Depuis juillet 2020, les négociations de branche sont en cours sur différents points. Il s'agirait de créer de nouveaux groupes de classification en ajoutant un groupe correspondant au coefficient 325. A l'étude également la mise en place d'une double valeur de points afin de favoriser l'augmentation de points pour les plus bas salaires. Une négociation est engagée pour valoriser de l'évolution professionnelle par l'attribution d'une prime d'évolution professionnelle à la place du déroulement de carrière (dispositif de veille des augmentations de salaire), cette négociation amènerait des changements sur la prime d'ancienneté. Enfin des indemnités liées au contexte de l'emploi pourraient voir le jour pour les salarié-e-s cumulant plusieurs fonctions sur des groupes différents. La convention est donc amenée à changer, elle n'est pas toujours appliquée, bien la connaître c'est apporter des réponses aux salarié-e-s et négocier quand la spécificité de votre entreprise le nécessite.

SPORT

Exonération de versement des cotisations salariales et patronales concernant la prévoyance pour le 4e trimestre 2020

Pour soutenir les structures sportives et comme le régime de prévoyance est bien géré par les partenaires sociaux, ces derniers ont décidé de supprimer les cotisations prévoyance salariales et patronales du 4ème trimestre 2020.

Ceci vaut pour toutes les cotisations des salariés non cadre, hors chapitre 12 (sport professionnel) et représente une prise en charge de 1,5 millions d'euro, à condition que l'organisme de prévoyance fasse partie de ceux recommandés par la branche : Chorum, Malakoff-Humanis, Mutex, AG2R La Mondiale (+OCIRP pour la rente éducation).



TELECOMS - PRESTATAIRES

Orange Inquiétude sur la montée de Black Rock dans le capital

Malgré la désaffection de certains investisseurs dans le secteur des Télécoms, paradoxalement, le marché reste attractif, grâce notamment à une forte récurrence du chiffre d'affaires généré par les abonnements !

Bonne ou mauvaise nouvelle ?

Toujours est-il qu'en devenant le 3ème actionnaire juste derrière le personnel, BlackRock commence sa phase d'immersion dans le capital d'Orange. La capacité du géant BlackRock à prendre du pouvoir dans le capital d'Orange, ou dans d'autres entreprises françaises (TOTAL tout récemment) interroge.

Face à cette puissance mondiale ces opérations ne seront pas sans conséquence dans les décisions de demain. Certains spécialistes du secteur de l'économie qualifiant BlackRock de « Dangerous Company » (inutile de traduire).

Découvrez BlackRock au travers du documentaire d'ARTE* en allant sur le lien suivant :

<https://www.youtube.com/watch?v=h8TNCYPgGzw>

*Documentaire qui débute ainsi : «... personne au monde ne possède d'avantage d'argent que l'investisseur financier black Rock avec plus de 6000 milliards d'actifs »

SFR / Orange La valse des DRH

La période post confinement aura été fatale à de nombreux DRH et notamment dans les Télécoms. Ce fut le cas pour la DRH de SFR remerciée fin mai et celle d'Orange remplacée fin juin. Trop ou pas assez sociales dans la gestion des dossiers, toujours est-il que tous les postes même les plus hauts placés restent des fusibles facilement interchangeables au gré de la conjoncture ou du contexte social.



Terrena Force de Vente Avis négatif du CSE

Les élus ont appris fin août la tenue d'un CSE extraordinaire de rentrée

avec la volonté affichée de l'entreprise de réorganiser les services, sans que le contexte économique le justifie outre mesure. Pour la CFDT cette réorganisation interroge sur plusieurs éléments. L'avis rendu, qui ne saurait remettre en cause le projet, a pointé un impact important sur les conditions de travail avec un risque notable sur la santé des salariés concernés.

Bouygues Télécom Pas de télétravail malgré l'augmentation du nombre de cas

Face à l'augmentation constante de cas Covid-19 suspects ou avérés, la Direction est restée arc-boutée sur ses positions, à savoir la présence physique obligatoire pour tous sur le site (sauf cas identifiés et personnes vulnérables). Les demandes d'élargissement du télétravail, préconisées par le Ministère du travail, et appuyées par les élus CFDT dans les instances ont toutes été rejetées. La mise en place de Plexiglas entre chaque position de travail et la mise à disposition de visières (le masque restant la norme), actées en CSEC le 17 septembre, sont les solutions imposées par Bouygues Télécom pour conserver tous les salariés sur site. Pour la CFDT il y a depuis toujours un réel problème de confiance avec le télétravail chez Bouygues Télécom.



☐ MÉDIAS

OUI PUB : La CFDT F3C dit « oui à la transition écologique, non à la casse sociale »

La convention citoyenne a souhaité « verdir » la publicité en proposant que la publicité ne soit plus distribuée en boîte aux lettres sauf si une étiquette « oui pub » y est apposée.

L'écosystème du papier graphique regroupe plus de 311 000 emplois en France. La filière a fait l'effort depuis des années sur des encres plus vertes et sur le recyclage du papier.

La proposition de loi aurait encore des impacts forts sur l'emploi dans l'imprimerie sans perspectives de reconversion organisée.

Deux entreprises sont concernées sur la **distribution directe** : Média-post et Adrexo qui emploient 30 000 salariés, majoritairement des emplois précaires de personnes de plus de 50 ans, des retraités qui recherchent des complé-

ments de revenus pour vivre décemment, des femmes seules en situation mono-parentale, n'ayant

pas assez cotisé suite à une carrière hachée

pas assez cotisé suite à une carrière hachée

pas assez cotisé suite à une carrière hachée

pas assez cotisé suite à une carrière hachée



pas assez cotisé suite à une carrière hachée

pas assez cotisé suite à une carrière hachée

pas assez cotisé suite à une carrière hachée

☐ POSTES, FINANCES, DISTRIBUTION DIRECTE

7 AU 10/12/2020 : ELECTION POUR LE CONSEIL D'ADMINISTRATION DE LA POSTE

Multiple réorganisations, port du masque, incivilités, niveau de trafic et de clientèle très fluctuant, télétravail, informatique défaillant... sont les nombreux sujets d'actualité à traiter depuis la fin du confinement.

Que ce soit en contact direct avec les clients en bureaux de poste, centre financier ou pour les facteurs, les choses n'ont pas été simples.

Il en est de même pour ce que nous appellerons les « métiers cachés » de La Poste.

Nous aborderons ici, les services informatiques qui ont été débordés par toutes les mises en place des solutions de télétravail, (y compris pour ceux à qui on a toujours dit jamais...comme le Centre Financier par exemple), les services RH, la comptabilité, les services techniques, etc. Sans compter toutes ces Directions à Compétences Nationales (DCN).

Alors, certes, eux ont eu la chance de ne pas être en contact direct avec des personnes potentiellement porteuses du virus mais à quel prix ?

Le télétravail est une bonne chose, si et seulement si, il est cadré et

comporte des périodes où il est possible de travailler avec ses collègues. L'isolement est complexe à gérer aussi bien pour soi que pour le professionnel.

Un télétravail réussi doit être cadré en horaires, en nombre de jours dans la semaine, en objectif professionnel, en système de communication et d'entraide, en systèmes de contrôles, etc.

Le seul vrai point positif que l'on peut tirer de cette période complexe, c'est que oui l'entreprise peut rendre possible le télétravail quand elle le veut.

La CFDT est en cours de négociation (parmi d'autres sujets) sur ce point qui va devenir incontournable dans notre entreprise.

Le dialogue social avec la Direction n'est pas rompu, même si, on le sent bien, il y a un certain flou dû à cette période particulière et inédite que nous traversons tous.

La CFDT gardera comme priorité absolue la santé des agents et veillera à ce que La Poste ne la mette pas en péril.

N'hésitez pas à nous interpeller si vous constatez des anomalies sur ce point ou pour tout autre sujet.

La Fédération CFDT F3C a mis en place une réunion hebdomadaire pour permettre de remonter au niveau national tout ce qui ne trouverait pas de solution localement.

Bien entendu pendant ce temps-là, le monde n'a pas arrêté de tourner, les réorganisations continuent, les projets avancent (La maison de l'innovation entre autres) à tous les niveaux, que ce soit au local ou au national, de nombreuses rencontres sont programmées ou en cours.

Au milieu de cette actualité des élections se profilent à nouveau pour le Conseil d'administration. Du 07 au 10 décembre 2020, Votez et faites voter CFDT

Ensemble plus fort !



APC, PSE, RCC, GEPPMM...

Pendant longtemps, un des seuls moyens à la disposition des employeurs pour procéder à des départs collectifs dans une entreprise résidait dans l'usage d'un plan social, celui-ci se déroulant dans un contexte de difficultés économiques. Depuis les ordonnances du 22 septembre 2017, un employeur dispose d'une large palette pour restructurer et supprimer des emplois. De ce fait, le PSE est désormais loin d'être le seul outil mobilisable pour supprimer des emplois.

La crise sanitaire, outre les déviances déjà décrites à de nombreuses reprises, a eu un effet accélérateur sur le rythme imprimé aux processus de dialogue social dans l'entreprise.

L'accord d'entreprise qui supplante le contrat de travail ou qui est moins disant que la loi permet à des Directions de se livrer avec frénésie à une boulimie nouvelle de dialogue social.

Sans revenir sur les réformes introduites par les ordonnances Macron et les modifications profondes induites par la fusion des Instances représentatives du personnel, les IRP sont mises sous pression.

Les directions qui veulent réduire leur personnel se préparent souvent depuis des semaines voire des mois et font feu de tout bois le jour où elles décident de passer à l'action. Dans ces situations là, les termes d'urgence, de sauvetage, de péril sur l'emploi sont convoqués dans le vocabulaire de la direction.

L'idée est la plupart du temps d'amener les représentants des salariés à signer un document tout fait, tout prêt, avec des marges de négociations réduites ou nulles.

Les élus se retrouvent très vite perdus, dans la confusion, face aux subtilités des termes et des dispositifs.

Mais de quoi s'agit il ?



Les employeurs qui font appel aux représentants des salariés ont besoin de leur signature, c'est une première information qu'un négociateur ne doit jamais oublier.

Si l'employeur sollicite c'est qu'il a un besoin impératif de la signature de son interlocuteur. Sans celle-ci, rien ne dit qu'il ne pourra mener à bien son projet mais très simplement ce sera plus compliqué.

Donc, premier conseil à retenir en pareille situation, maîtriser le temps. En effet, il va falloir, face à une proposition de l'employeur, se dégager

4 outils principaux destinés à la restructuration

- Les Accords de Performance Collective (APC)
- Les Accords dits de Gestion des Parcours Professionnels et Mixité des Métiers (GEPPMM. Ex-GPEC)
- Les accords dits de Rupture Conventiionnelle Collective (RCC)
- Les Plans de Sauvegarde de l'Emploi (PSE-PDVA soit PSE sans départ volontaires

et prendre le temps de la réflexion, de la documentation et du conseil car nous ne sommes pas forcément face à des intentions pas toujours évidentes à cerner au prime abord selon que l'on soit face à un Accord de Performance Collective (APC), un accord de Gestion des Parcours Professionnels et Mixité des Métiers (ex-GPEC), une proposition de Rupture Conventiionnelle collective (RCC) ou un Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE).

Il faut sans délai **prendre conseil auprès de son avocat, d'un expert, de son syndicat.**

Il ne faut pas rester seul face à ce genre de demandes qui mettent les élus en situation de déséquilibre.

Quelques informations à connaître sur l'APC :

Un APC ne requiert pas de motif économique, il est proposé pour « répondre aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise » ou « en vue de préserver l'emploi et la compétitivité »

Il permet de :

- Aménager la durée du travail
- Aménager la rémunération
- Déterminer les conditions de mobilité professionnelle et géographique

Si le salarié refuse il peut être licencié pour cause réelle et sérieuse.

Motif fourre-tout, très pratique pour l'employeur qui peut restructurer sans justifier de difficultés. L'appui d'un juriste est conseillé pour la rédaction du document.

Dispositif extrêmement dangereux dont il faut se méfier absolument.

Ce qu'il faut exiger en retour :

- Garanties sur l'emploi, impossibilité de licencier pendant l'accord
- Clauses de revoyure et de retour à meilleure fortune
- Effets limités dans le temps
- Dispositions d'accompagnement pour les salariés licenciés

Quelques informations à connaître sur le PSE :

Un PSE requiert un motif économique qui s'apprécie au niveau de l'entreprise (et non plus au niveau du groupe entier comme auparavant mais juste limité au territoire national). Sans entrer dans des considérations complotistes, cela laisse songeur sur l'attitude de certaines Directions de grands groupes qui « assèchent » certaines entreprises en France avant d'être « contraints » in fine à négocier un PSE.

Quelques obligations pour les employeurs (s'il en reste) :

- 10 emplois supprimés sur 30 jours pour motif économique doivent donner lieu à un PSE (départs contraints ou volontaires)
- Obligation de mettre en place un plan visant à faciliter le reclassement des salariés
- Double information consultation du

... les nouveaux plans sociaux

CSE (sur le projet « Livre 2 » et sur les mesures d'accompagnement)

- Négociation partielle ou totale entre Direction et OS (le nombre de suppressions de postes, les catégories professionnelles et les critères d'ordres)
- Restructuration et PSE soumis à décision de l'autorité administrative (DIRECCTE)

Si l'engagement est pris de ne recourir qu'à des départs volontaires on parle de Plan de Départ Volontaire Autonome (PDVA)

Quelques informations à connaître sur la RCC :

Une APC ne requiert pas de motif économique, elle donne la possibilité de façon très souple aux employeurs de réduire les effectifs sans motifs économiques

Elle dispense de :

- Consultation du CSE
- De PSE
- D'expertise

Elle ne garantit pas des mesures d'accompagnement social et jouit d'un régime fiscal et social favorable pour les indemnités de ruptures. Un contrôle administratif est requis malgré tout.

Quelques informations à connaître sur la GEPPMM (ex-GPEC) :

Un accord de ce genre n'a pas pour vocation première de supprimer des emplois. Il vise à mettre en place des démarches et outils pour faire évoluer les compétences et l'emploi, mettre en lumière les besoins, atouts et faiblesses et d'établir une stratégie.

Il permet de mettre en place :

- Des congés de mobilité
- Des mobilités volontaires sécurisées

Certains accords sont dévoyés et utilisés pour faire partir des salariés.

Obligations de l'employeur	Rupture Conventionnelle Collective	Plan de Départ Volontaire autonome	Plan de Sauvegarde de l'Emploi
Démonstration de l'existence d'un motif économique	X	✓	✓
Procédure d'Information-Consultation du CSE	X	✓	✓
Mise en œuvre des ruptures de contrats de travail conditionnée à la signature d'un accord collectif	✓	X	X
Engagement à ne pas réaliser de départs contraints	✓	✓	X
Financement d'une expertise légale pour les IRP	X	✓	✓
Mise en œuvre d'un plan de reclassement interne	X	X	✓
Mesures d'accompagnement au reclassement proportionnées aux moyens de l'entreprise ou à défaut du groupe	X*	✓	✓
Proposition du CSP (< 1000 salariés) ou d'un Congé de Reclassement (>1000 salariés)	X**	✓	✓
Versement d'indemnités égales ou supérieures au minimum légal	✓	✓	✓
Financement d'actions de revitalisation (> 1000 salariés)	✓	✓	✓

* Toutefois, l'administration doit veiller à l'équilibre entre les mesures d'accompagnement au reclassement et les indemnités.

** En revanche, possibilité de négocier un congé de mobilité, qui permet de sécuriser les départs.

L'Avis du Syndicat :

Pour conclure, il est évident ici que dans un contexte où le CSE a fait naître plus de responsabilités pour les élus, sur un nombre plus réduit de personnes d'une part, que le calendrier Rebsamen qui les place toujours sur la brèche en matière d'informations consultations et d'avis motivés à rendre, d'autre part, les IRP se trouvent bien vite en difficultés pour négocier sans l'aide d'une organisation syndicale.

Les Délégués syndicaux, quand ils sont présents, sont certes plus formés en théorie mais sont dans l'impossibilité de négocier à armes égales face à des directions qui ont préparé leur opération depuis des mois parfois.

Ce qu'il faut absolument retenir c'est de **ne pas négocier seuls**, de se constituer en section syndicale quand on est isolés pour se faire aider, de **faire appel à l'expertise** quand on est un collectif d'élus.

Il est important ici de rappeler **qu'il faut un mandat pour signer un accord et par principe de ne jamais signer d'APC sans avis du syndicat.**

C'est indispensable pour ne pas se retrouver en situation délicate car le seul rempart est ici la signature ou la non signature des Organisations Syndicales.

Les élus seront très facilement rendus responsables des

pertes au regard des salariés surtout si cela est savamment orchestré par des employeurs retors.

Les délais pour rendre les avis CSE sur un PSE varient de 2, 3 à 4 mois selon le nombre de licenciements et l'appel ou non à l'expertise.

De manière générale, quel que soit l'objet de l'information/consultation, ne vous précipitez pas jamais pour rendre un avis CSE. Les directions doivent attendre cette pièce au dossier pour le finaliser. Vous pouvez faire gagner aux salariés quelques mois de préparation et/ou salaire supplémentaires en ne cédant jamais à la pression.

Il est important également de signaler que les salariés doivent être mis dans la confiance le plus tôt possible car une direction qui a un objectif de cette nature ne renoncera pas. Elle emploiera tous les outils à sa disposition pour arriver à ses fins, quitte à contourner les élus. Le scrutin interne avec majorité qualifiée peut contourner un refus de signature.

La bataille se placera donc au global sur les chiffres économiques, leur compréhension, la capacité à en parler et à communiquer les informations auprès des salariés. Le nœud des choses ici reste toujours le même, la solidarité, le collectif et la lutte contre les sirènes des avantages individuels.

EN BREF

› FUTURS RETRAITES

Continuer à militer à la retraite? Pensez à faire transférer votre adhésion dans la section retraités

Contact: jrenebaron@orange.fr

› ARC CFDT

DÉCOUVREZ LE SITE
des élus CFDT



› INFOS SENTINELLE

Contacteur :

Marie-Pascale Saupin

mariepascale.saupin@wanadoo.fr

› FORMATIONS

Pensez à vous inscrire aux différentes formations

proposées :

CSE

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

Demandez le programme des formations proposées par le S3C 44-85, actualisé.

Le blog du syndicat dispose désormais d'une entrée « Formation »

<http://cfdts3c44-85.fr/>

CONSEIL D'ADMINISTRATION	COMITÉ DE GESTION	PRÉSENTATION DES PRODUITS	CONSEIL D'ÉVALUATION
PROJET DE TRAVAIL	RELEVÉ DE PRÉSENTATION	CONSEIL D'ÉVALUATION	RELEVÉ DES BÉNÉFICIAIRES



COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE

□ CHRONIQUE JURIDIQUE

TELETRAVAIL—CADRES

Quand les repères se brouillent sous la pression de la productivité

Combien d'entreprises ont découvert que le télétravail était possible à compter du 16 mars dernier ?

Combien maintenant découvrent que ce télétravail ne serait à nouveau plus possible ? Les salariés comme leur encadrement de proximité se trouvent largement mis en difficulté par ces injonctions binaires, reflets des ratés dans l'exercice du dialogue social.

Les négociations sur des accords nationaux concernant le télétravail et les cadres peinent à avancer, illustrant combien l'intensification du travail reste une doctrine précieuse aux organisations syndicales d'employeurs.

Nous défendons le dialogue social qui doit se mettre en œuvre dans l'exercice du télétravail comme dans l'exercice de la fonction cadre. Il est en effet essentiel de parler charge de travail, formation, accompagnement des managers, moyens pour réaliser la mission.

A défaut, nous tombons dans les injonctions de résultats, le micro-management, qui n'apportent aucun bénéfice sur le long terme, génèrent du stress et de la perte de temps sur la justification des postures de chacun.



Pire encore, l'épuisement professionnel, se développe de manière importante, conduisant dans de trop nombreux cas à des arrêts de travail, puis des licenciements pour inaptitude. Les litiges restent limités en regard d'un délai de prescription de 12 mois et la nécessité d'instruire un solide dossier à charge pour introduire le procès.

Le durcissement des conditions économiques doit amener chacun d'entre nous à beaucoup de vigilance pour que des incompréhensions ne deviennent pas des fautes, ou que des demandes d'éclaircissements ne soient perçues comme de la défiance envers la direction.

Comme toujours, nous recommandons de privilégier des reformulations écrites des consignes que vous recevez, et de pratiquer l'interrogation courtoise des points de difficulté.

C'est bien par la mise en autonomie de chacun, sur la base d'objectifs clairs et proportionnés que management et télétravail pourront porter leurs fruits.

LE SAVIEZ-VOUS ?

Oui nide iou....

Vous avez été sensibilisé par une injustice professionnelle vécue par vous ou l'un de vos proches ?

Vous avez envie de donner un peu de votre temps pour éviter que d'autres se trouvent dans la même situation ?

Vous avez cette sensibilité là, celle qui d'ailleurs vous a amené à choisir la CFDT, cette envie d'aller un peu plus loin ?

Vous avez un intérêt particulier dans l'associatif culturel ou sportif, activités qui font partie de notre champ syndical ?

Vous êtes jeune (- de 35 ans), moins jeune et vous souhaitez diffuser les valeurs de la CFDT autour de vous ?

Rejoignez nous !

Toutes les bonnes volontés sont les bienvenues car nous avons tous des compétences à partager.

Contact :

S3C Loire Atlantique-Vendée.

Permanence téléphonique au 06.32.25.39.55

Mail : cfdt.3c4485@wanadoo.fr

Site internet : <http://cfdts3c44-85.fr/>



oui
nide
iou



PROCHAIN CONSEIL SYNDICAL
MARDI 03 NOVEMBRE 2020 (en visio)

TELETRAVAIL, CONDITIONS DE TRAVAIL, INCIVILITES