



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

2021 : Destination congrès



Nous tournons la page 2020 sans regrets tant elle fut difficile, âpre, porteuse d'inquiétudes et de chagrins. Que dire en ce début d'année d'autre que bon vent ?

Gardons en mémoire ce qu'elle a réveillé de solidarités collectives, de résilience, de capacités de combats et d'adaptations. Devons-nous aussi oublier ce qu'elle a réveillé dans nos consciences collectives de quête d'un monde d'après dont on peine, encore aujourd'hui, à voir vraiment les contours ?

Militer c'est espérer, se battre à son niveau pour un commun que nombre d'entre nous appelons de nos vœux.

Est-il nécessaire de faire la promotion du collectif pour entreprendre et réussir les grands projets ? Oui, souvent il nous faut le rappeler et l'illustrer par des exemples concrets. Ce numéro de Vend'Estuaire est un hommage à l'action collective, au service rendu aux individus qui ont choisi de se tourner vers nous et qui y ont trouvé un moyen de rompre l'isolement et de voir leurs droits reconnus.

Si nous croyons aux changements, à l'espoir et aux lendemains qui chantent, nous devons garder le cap et œuvrer à notre niveau pour aider ceux qui ne peuvent le faire seul. C'est notre rôle local, écouter et aider, modestement avec les moyens qui sont les

nôtres.

Nous avons les moyens collectifs de réaliser ceci en nous faisant confiance, en faisant confiance à nos camarades d'ici ou d'ailleurs. Proposer son aide et proposer l'adhésion nous permettront certainement de faire de 2021 une belle année pour notre syndicat.

Tout est en germe pour qui veut bien le voir. Des vaccins sont bientôt disponibles, des « révolutions de cerveaux » ont eu lieu lors de ces temps de confinement et notre pacte de pouvoir de vivre est, pour qui veut bien le relire, en phase avec les aspirations de nos concitoyens, nous pouvons nous appuyer dessus pour proposer notre vision d'un futur meilleur.

2021 est syndicalement une année de congrès pour l'URI, pour la fédération, pour les cadres, des élections TPE se profilent au printemps, autant d'occasions de réaffirmer une présence sur le territoire et nos vœux pour les changements que nous souhaitons.

2021 peut être une année de renouveau si on ne s'arc-boute pas sur ses seuls dangers, qu'il ne nous faut pas occulter pour autant. Chômage, pauvreté, exclusion sont prédits par les plus sombres oracles et le danger est réel. Les secteurs du sport et de la culture en payent déjà un lourd tribut, il nous faudra être présents, vigilants et inventifs pour être aux côtés de ces secteurs à reconstruire.

Nous devons faire entendre notre voix dès qu'il est possible de le faire pour que le terrain des idées

ne soit pas accaparé par les radicaux de toutes natures.

2021 sera donc pour nous une année de proximité, de modestie et d'écoute **sur la route de notre propre congrès le 16 décembre prochain**. Il nous faudra donc cette année dessiner notre projet pour les 4 années suivantes, tout un programme !...

En attendant que puis-je vous souhaiter de plus qu'une bonne santé tant nous la savons précieuse et fragile ?

Portez vous bien, ne baissez pas la garde, le printemps et les beaux jours ne sont pas si loin.

Bonne année 2021 à tous !

Olivier KASSOUS
Secrétaire général

Il est parfois difficile de souhaiter une bonne santé à certains de nos camarades et amis qui luttent en ce moment contre la maladie.

Nous leur espérons un prompt rétablissement, les assurons de notre tendresse et affection.

Comme les dernières fois, nous nous associons à leur combat et sommes tous avec eux dans l'épreuve.

Ce numéro est le leur et celui de leurs familles.



**LES ACTIVITES SOCIO-CULTURELLES
ET LE ROLE SOCIAL DES CSE
DANS CES PERIODES DIFFICILES**

PAGES 6 ET 7

Du côté du juridique et du Conseil de Prud'hommes de Nantes...

2021 : *Rex mortuus est, vivat rex !* (Le roi est mort, vive le roi !)

Franck Pramotton a décidé, après de nombreuses années d'investissement au Conseil des Prud'hommes de Nantes, de quitter son mandat pour se consacrer à d'autres activités professionnelles. Ce mandat, il a su le mener avec l'excellence et le sérieux que tous lui (re)connaissent.

Il a porté haut l'intérêt général dans un exercice de dialogue social très particulier, le plus dur parfois et tellement précieux à nos syndicats. Il nous a gratifiés ici de ses lumières en matière juridique comme partie émergée et combien précieuse d'un iceberg que nombre de Titans employeurs maudissent.

Son humilité naturelle l'amènera à quitter cette scène à pas feutrés, à fuir les honneurs et à s'effacer derrière le collectif. Sa personnalité l'y invite et notre reconnaissance sans limite nous force, il nous pardonnera, à ne pas le laisser s'en tirer comme cela.



La chronique juridique est la sienne, mais c'est bien ici, dans la rubrique « Actions syndicales » qu'un hommage particulier doit lui être rendu.

Franck doit savoir qu'il fait notre fierté, que notre reconnaissance pour son action est immense, égale au respect que nous lui portons et qu'il compte, comme nombre de nos camarades partis

aujourd'hui parmi ces figures tutélaires qui font l'âme et la force de notre syndicat.

Merci pour tout Franck, tu as ouvert tant de voies et porté silencieusement tant de vocations...

Mais le collectif est le collectif, Franck est le champion de celui-ci et il appréciera le partage des hommages dans cette rubrique. Un camarade laisse la bannière, un autre la saisit et continue l'action.

C'est ainsi que Bruno Darrière, défenseur syndical de longue date, rompu à l'exercice juridique, semblait pour nous être le candidat naturel pour occuper la place laissée vacante... Ses aptitudes, son expérience et son engagement ont parlé pour lui. Le syndicat a soutenu sa candidature, il vient de prêter serment au Conseil de Nantes. Bravo Bruno et courage pour cette charge, cet engagement.

Nous serions facilement tentés par un « 2021 : Le roi est mort, vive le roi ! » mais ce genre de successions n'a guère cours dans nos instances. C'est par la valeur et l'aptitude que chacun trouve sa place et dans la liberté et l'émancipation que chacun s'exprime pour le collectif CFDT. Nos camarades en sont la parfaite démonstration.

Franck ne nous quitte pas complètement et c'est heureux, il va continuer son action militante au sein de notre organisation, sur d'autres terrains mais toujours avec la même finesse et le même enthousiasme. Bruno va trouver au Conseil une suite logique à son engagement et continuer à œuvrer au sein de notre commission juridique.

Ces parcours au service des adhérents sont notre richesse militante, notre fierté.

Merci à vous deux les gars.

Bureau du Syndicat S3C 44-85

Un dispositif juridique pour nos adhérents, nos sections, sur tout le territoire.

La commission juridique, les défenseurs syndicaux, les conseillers prud'homaux et du salarié constituent un réseau technique et territorial qu'il est difficile de maintenir, à organiser et à perpétuer. L'ambition de notre commission juridique est d'organiser des synergies autour de la question juridique en mettant en relation tous ces acteurs.

Les parcours juridiques au sein du syndicat sont des investissements exigeants et porteurs de sens. Ils sont essentiels pour les adhérents que nous assistons. C'est une autre façon de militer, de changer les choses et d'aider.

C'est aussi une forme de confrontation qui amène le dialogue social sur d'autres terrains.

C'est un exercice particulier qui demande formation, patience et engagement, des perspectives de moyen et long terme au soutien à nos revendications.

C'est une marque de fabrique de notre syndicat qui mobilise ses moyens pour accompagner les bonnes volontés.

La commission juridique du S3C 44-85 accueille les bonnes volontés, invite qui le souhaite à se joindre à ses travaux pour découvrir, échanger et participer.

La formation et le contact permettent aux vocations de se développer et s'épanouir, c'est un collectif, de belles rencontres et l'occasion de se sentir utile.

Merci de vous signaler si vous voulez faire partie de cette aventure ici :

commission.juridique@cfdts3c44-85.fr

Olivier KASSOUS,
Défenseur syndical



CONSEIL - PUB

Des militants remarquables

En cette période particulièrement éprouvante, le pôle Conseil Pub 44-85 salue tous ses militant-e-s d'entreprises, élu-e-s CSE, Délégué-e-s Syndicaux. Au prix de travail acharné, d'énergie déployée et de forte volonté, ils obtiennent des avancées concrètes, pour tous les salariés.

APLD :

Une indemnisation complémentaire à 100% pour les bas salaires, la répartition de l'activité dans la semaine à la main du salarié.

Télétravail

Les défraiements sur les investissements matériel (50% sur facture pour chaise, bureau ...), une indemnité forfaitaire mensuelle pour le télétravail confinement.

Aménagement du Temps de Travail

La rémunération des heures supplémentaires, des forfaits jours avec des coefficients et des salaires à la hauteur du conventionnel.

PSE

La réduction du nombre de départs envisagés, la possibilité de départ volontaire, le plancher pour l'indemnité avec une base supra légale, la mutualisation du

budget formation des partants, une aide financière à la création d'entreprise, un accompagnement personnalisé par un cabinet compétent pour le reclassement des salarié-e-s, l'abandon des dividendes, le gel des hauts salaires.

Merci à vous.

Télétravail

Avec l'apparition de la Covid 19, il faut plus que jamais repenser le travail. Le télétravail s'est imposé. S'il est devenu une évidence dans les grandes entreprises, cela l'est moins dans les petites structures. Quoi qu'il en soit, attention aux abus... Au-delà de la réduction des risques de contagion, le télétravail supprime la fatigue liée aux transports, permet une plus grande efficacité, et offre davantage de disponibilités pour les salariés. Pour les employeurs, c'est « gagnant » aussi. Toutes les enquêtes montrent que la productivité est supérieure de 25 % chez les salariés en télétravail. Mais il y a des revers. Il peut entraîner une augmentation de la charge de travail, des difficultés à distinguer temps de travail et vie personnelle, un risque d'isolement du salarié vis-à-vis de sa hiérarchie et de ses collègues... A cet égard, le « tout télétravail » est à proscrire car il

isole complètement le salarié, au risque d'une désocialisation. (Extrait Le pavé dans la pub - Hiver 2020)

- L'employeur peut imposer le télétravail en cas de risque épidémique (article L. 1222-11). La mise en œuvre du télétravail dans ce cadre ne nécessite aucun formalisme particulier.

- Si l'employeur vous impose de télétravailler, il doit vous fournir un ordinateur si vous n'en avez pas ou que vous ne voulez pas utiliser votre ordinateur personnel.

- L'employeur n'est pas tenu de verser une indemnité de télétravail destinée à lui rembourser les frais découlant du télétravail, sauf si l'entreprise est dotée d'un accord ou d'une charte qui le prévoit. Les droits habituels en matière de restauration sont maintenus (tickets restaurant, primes de repas...). Aussi, dans les entreprises de plus de dix salariés, il est vivement recommandé de négocier un accord d'entreprise.

- Le refus d'accorder le télétravail à un salarié qui le demande doit être motivé par l'employeur. Donc, n'hésitez pas le demander...

Mélanie COSSEC

CULTURE, ANIMATION, SPORT

Sport

Signature d'un accord de branche sur l'activité partielle longue durée (APLD)

Face aux multiples fermetures administratives et pour maintenir l'emploi, le 17 décembre, la Cfdt a signé un accord de branche sur l'activité partielle de longue durée. Avant son extension, il s'applique aux structures affiliées aux organisations CoSMoS et CNEA. Au-delà de 50 salariés, un accord d'entreprise est nécessaire. Il peut nous permettre de négocier la limitation des rémunérations des dirigeants bénévoles indemnisés, les efforts devant être partagés.

Télétravail

Nous souhaitons partager avec vous ce témoignage d'une de nos adhérentes.

Elle est l'exemple des salarié.e.s qui subissent le télétravail et la perte de sens qui va avec quand le métier est justement d'être « au contact » des personnes en difficultés.

Cette pratique professionnelle ne convient pas à tous et ne s'applique pas à toutes les situations.

Bonjour,

Voici déjà un mois que le télétravail est ma réalité, au premier confinement j'étais en chômage partiel, mais le contexte évolue alors dorénavant l'encadrement essaie de nous faire comprendre qu'il va falloir s'adapter...

L'association où je travaille a négocié des accords de télétravail... mais pour un télétravail choisi, celui-là m'est imposé et je n'en peux plus... Mais à qui le dire !!

J'ai refusé le télétravail parce que je ne conçois pas mon travail [dans le lien social NDLR] avec ce fonctionnement, plusieurs de mes collègues ont accepté, voire revendiqué...

Pourquoi le télétravail me paraît si compliqué : Parce que mon logement, de petite taille

(35m²) ne s'y prête pas,

Parce que mon mobilier n'est pas adapté à une posture assise toute la journée... qu'il n'y a pas d'espace dédié pour ce travail-là !

Parce qu'entre le chargement du téléphone portable et l'ordinateur portable j'ai l'impression d'avoir toujours des fils qui traînent partout.

Parce que je n'ai plus le sentiment de me changer les idées, je ferme l'ordi il est 18h, il fait noir, ma pause du midi ne fait que ¼ d'heure même si je sors un peu il faut bien que je prenne un peu de temps pour manger. Et sortir c'est le seul moyen de se ressourcer, sinon j'ai le sentiment d'être toujours dedans (le boulot). Mon intimité n'est plus préservée... Sans compter les visio-conférences qui sont quand même une intrusion dans mon petit chez moi...

Parce que ma mission nécessite l'impression de documents à envoyer et que je n'ai pas d'imprimante... Mais comment peut-on s'en étonner, j'ai fait des choix pour moi-même pourquoi devrais-je rendre des comptes, idem pour mon portable perso qui ne reçoit pas internet ce qui suppose que j'imprime mes attestations de déplacements... Tout semble remis en cause.

Je n'aime pas ce qui se passe avec ce télétravail, on a revendiqué des horaires, des équipements



adaptés, des mesures de sécurité... et voilà que tout est balayé par ce fonctionnement, j'entends autour de moi tant de gens qui se réjouissent de ne pas avoir à sortir pour travailler mais je m'interroge, qui paiera nos surplus de consommation d'énergie, pour toutes ces batteries que l'on recharge... qui paiera la facture du kiné, de l'ostéopathe pour toutes nos postures mal adaptées ? Qui devra prendre en charge la facture du loyer adapté pour un logement avec un espace bureau tandis que les employeurs se verront eux alléger de ces frais, pouvant aller jusqu'à se contenter d'un seul bureau !

Mais le pire c'est vraiment cette sensation de ne plus faire frontière entre privé et travail. Ma tête est usée, j'ai l'impression de devoir en faire toujours plus pour garder de la crédibilité, que le travail fait est tellement invisible par l'encadrement qu'il faut sans cesse donner des preuves. Et j'ai le sentiment parfois de faire 2 fois les choses, un peu de présentiel avec les personnes accompagnées qui le peuvent et beaucoup de soutien téléphonique et courriel pour tous, sans compter le temps passer à se réinventer pour adapter la méthode d'accompagnement au contexte. Je suis fatiguée de cette situation et j'espère être entendue. Pour moi le télétravail n'est pas toujours une avancée !!

Et je clos avec cette certitude, non tous nos concitoyens ne sont pas prêts à fonctionner en tout numérique, Les personnes que j'accompagne bien que dotés d'un smartphone (mieux que moi) sont bien démunies quand il s'agit d'ouvrir des pièces jointes, de capter du wifi gratuit, d'envoyer des photos (bien qu'ils en prennent à la pelle) de faire fonctionner une messagerie... alors pour les démarches en ligne...

Merci de m'avoir lue.

Bien cordialement
B.

David HOUGRON - Bruno RESANO

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



TELECOMS - PRESTATAIRES

Orange/crise sociale 2007-2010

Accompagnement des salariés par la commission juridique

Comme évoqué dans notre édition n°54 du Vend'estuaire du 4ème trimestre 2019 une Procédure d'indemnisation des préjudices individuels des victimes directes de la crise sociale de France Télécom et de leurs ayant droits a été mise en place par l'entreprise avec la création d'un comité de suivi et de réparation spécifique. Le S3C 44-85 s'est fait le relais de la mise en place de ce dernier auprès des adhérents, actifs et retraités, et a pu accompagner certains dans leurs démarches par l'intermédiaire de sa commission juridique et avec le soutien de notre Avocate Me Bellanger. Voici le témoignage transmis au syndicat par l'un d'eux, à l'issue de cette procédure.

A Nantes, le 27/11/20

« Adhérent à la CFDT depuis que j'ai commencé à travailler, malgré quelques périodes de doutes (réforme des retraites sous Alain Juppé...), la CFDT a toujours été pour moi le syndicat duquel je me sentais le plus proche...

Cadre chez Orange-France-Télécom, ayant été particulièrement "exposé" et victime lors de la période "malaise social 2005 / 2009", c'est avec espoir que j'ai reçu du syndicat fin 2019 une information concernant la création d'un "comité de suivi et de réparation" voulu par Sté-

phane Richard. N'étant pas habitué à ce genre de procédure, hésitant sur le dossier à constituer, dans les semaines qui ont suivi, j'ai contacté la section locale qui a été très réactive et à l'écoute. Début 2020, j'ai pu rencontrer les experts juridiques du syndicat et grâce à eux préparer mon dossier dans les délais pour le "comité de suivi et de réparation d'Orange" Ma demande, argumentée, étayée, étant recevable, en octobre dernier, l'entreprise, par l'intermédiaire de son service juridique, m'a proposé une transaction financière de réparation. Une plaie s'est alors refermée... en partie. Seul sans la CFDT, je ne suis pas certain que j'aurais mené cette action jusqu'à son terme. Un grand merci à la section locale et au pôle juridique du syndicat »
L.F

Webhelp

Pas de place pour tout le monde après le confinement !!

Fin 2020 la situation économique était plutôt rassurante avec une activité croissante, ce que nombre d'entreprises escompteraient ces temps-ci. Toutefois cette situation interroge sur la capacité du site à accueillir tous les salariés à l'issue de la période de confinement (dont 60% se trouvent en télétravail en novembre) eu égard aux recrutements réalisés sur la période. Les m2 n'étant pas extensibles sur le site, le sujet arrivera rapidement sur la table et nourrira très certainement de réels échanges relatifs aux conditions de travail.

Bouygues Télécom

Signature d'un accord sur le télétravail, ENFIN !

La négociation sur l'accord télétravail est terminée, le télétravail va se développer de plus en plus au sein de Bouygues Télécom malgré toutes les réticences de la Direction pointées par les élus CFDT jusqu' alors.



La majorité des salariés va passer à 2 jours TTV/semaine et le nombre des télétravailleurs va doubler. Les nouvelles avancées obtenues étaient la condition de l'adhésion de la CFDT à l'accord applicable en février 2021.

Jérôme TESSIER

MÉDIAS



10-11 décembre 2020 AG du syndicat CFDT journalistes

Les 10 et 11 décembre dernier s'est tenue l'Assemblée générale des journalistes CFDT. L'occasion d'échanges de débats de fonds qui animent l'actualité en ce moment. La présence de Laurent Berger a permis un échange direct sur les grands objectifs. A l'issue des travaux, une motion a été adoptée, un nouveau conseil national et un nouveau bureau ont été élus.

Plus d'informations ici :

<https://cfdt-journalistes.fr/2020/12/11/avec-cfdt-journalistes-pour-relever-les-defis/>



Publihebdos Entre Covid-19...

Depuis le 2 novembre 2020, les réunions s'enchaînent pour les élu.e de Publihebdos.

La Direction a déposé auprès de la DIRECCTE une demande d'activité partielle du 30 octobre au 31 décembre 2020. Comme elle l'avait fait lors du premier confinement, elle a pris l'engagement de maintenir les salaires à 100%.

Le télétravail est donc devenu la règle pour la majorité des salariés hormis pour les postes nécessitant une mise au chômage partiel.

Mais le Covid-19 n'est pas le seul souci pour Publihebdos.

... et cyber-attaque

Dans la nuit du 20 au 21 novembre 2020, le groupe Ouest-France a été victime d'une cyber-attaque impactant également tous les sites de Publihebdos. Les journalistes se sont retrouvés sans moyens

numériques et les ateliers dans l'impossibilité de monter les journaux.

Depuis cette date, les salariés font preuve d'un sens aigu d'ingéniosité doublé d'une évidente conscience professionnelle. Bon nombre utilisent leurs données personnelles, effectuent des journées interminables, s'improvisent informaticiens... autant de conditions entraînant stress et fatigue.

Près de trois semaines plus tard, les salariés sont toujours soumis à des conditions de travail extrêmement difficiles, ce qui a conduit l'équipe CFDT de Publihebdos à déclencher conjointement avec ses collègues d'Info'com CGT un droit d'alerte au vu des situations extrêmes de tension et de fatigue des équipes.

La direction de Publihebdos a convoqué une réunion extraordinaire du CSE Publihebdos pour le jeudi 10 décembre 2020 à 12 heures.

Affaire à suivre...



POSTES, FINANCES, DISTRIBUTION DIRECTE

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

Résultat historique ! La CFDT devient 1ère Organisation Syndicale du Groupe La Poste !

La CFDT a obtenu 25,08 %, soit +2,52% devant la CGT à 23,96 % (-2,51), SUD 18,25 % (-1,86) qui passe 4ème organisation syndicale, FO stagne à 19,29 % (-0,17) et l'union CGC-CFTC fait une percée à 13,42 %.

Sur les 7 sièges d'administrateurs nous gardons nos 2 sièges dont le seul siège Cadre. SUD perd un siège au bénéfice du CGC CFTC.

En local au Réseau :

Nous restons premiers avec 26,96 % des voix devant FO (25,63 %), CGT (16,89 %), SUD (16,74 %) et CGC-CFTC (13,78 %).

A l'heure où nous écrivons ces lignes, nous n'avons pas encore procédé à une analyse fine de ces résultats mais il est clair que la situation sanitaire ne nous a pas permis d'être suffisamment présents sur le terrain, en Vendée tout particulièrement.

Si certains d'entre vous sont intéressés pour être un acteur CFDT

sur le territoire en général et sur la Vendée en particulier, merci de vous faire connaître.

En local au Courrier Colis :

SUD arrive premier avec 34,96 % puis CGT avec 25,57 %, puis 3ème FO avec 16,24 % et CFDT 4ème avec 16,18 % puis enfin CFTC-CGC avec 7,05 %.

Il n'y a qu'une seule voix de différence entre FO et la CFDT. Il est regrettable que nos adhérents n'aient pas tous voté...

Il est à déplorer un faible taux de



participation au national avec 50,93 %, là où ce chiffre se portait à presque 62 % il y a 5 ans.

Nous remercions tous les adhérents qui ont voté et qui ont ainsi permis d'obtenir ce résultat. Sans oublier les militants qui se

sont démenés pour réussir cette campagne dans une période si particulière.

Bravo à tous.

DCN : Maison de l'innovation Retard de plusieurs mois

Suite à une contrainte de terrain, il ne pourra y avoir de parking souterrain sur cette nouvelle construction. De plus, des restrictions budgétaires impactent certains choix de matériaux. Ces nouvelles décisions, s'ajoutant à cette année pas comme les autres, retardent de plusieurs mois ce projet de regroupement de plusieurs directions informatiques se trouvant actuellement sur différents sites à Nantes. Si vous êtes concernés par ce futur déménagement, n'hésitez pas à nous contacter pour partager l'ensemble de nos informations et pour nous donner votre avis sur ce projet... il est encore temps. (cfdt.3c4485@wanadoo.fr)

Pour le moment il va y avoir une expérimentation des différents types de matériels choisis ainsi que des organisations de travail qui seront mises en places.

Isabelle BERNARD

LES ACTIVITES SOCIO-CULTURELLES ET LE ROLE SOCIAL DES CSE...

« L'une de vos missions en tant qu'élu du comité social et économique (CSE) est de proposer des avantages aux salariés que vous représentez, dans le but d'améliorer leur qualité de vie et d'emploi. C'est une tâche complexe, héritée de l'instance représentative du comité d'entreprise (CE), qui consiste à proposer des activités dites « sociales et culturelles » (ASC). Elles forment un ensemble de prestations spécialement négociées à destination des employés, pour lesquelles un budget vous est alloué. » dicit reflexe-cse.fr.

Ce qui se passait hors contexte COVID-19

Historiquement, avant la création des CE en 1945, existaient dans un très grand nombre d'entreprises des « œuvres sociales » mises en place par les directions et gérées par elles ou leurs proches.

A partir de 1945 ces « œuvres sociales » seront immédiatement « rétrocédées » aux tous nouveaux Comités d'Entreprise. Par la suite dans le cadre des missions des CE puis des CSE les « œuvres sociales » deviendront les « Activités Sociales et Culturelles ».

Les premiers fruits des « œuvres sociales » se déclinent sous les formes suivantes : œuvres d'hygiène Michelin, arbres de Noël, soupes, colonies de vacances, aides en cas de décès, cantines, coopératives...

De nos jours, la partie « culturelle » des ASC a souvent pris l'avantage sur l'aspect « social » des CE/CSE. Nombre de CSE remboursent les licences sportives des salariés, proposent des voyages ou des activités collectives, subventionnent des billetteries etc.

Peu réussissent à assurer une mission sociale sans avoir recours à des aides extérieures (assistantes sociales, organismes de prêt...), le temps de délégation ayant été mis à mal par les ordonnances Macron et la mise en place des CSE, il n'est pas dit que ce volet puisse être assuré de façon satisfaisante à l'avenir.

Ce qui s'est passé pendant le COVID-19

Il y a sûrement eu beaucoup de report d'activités prévues voire des annulations. Aucun événement de fin d'année type « arbres de Noël » n'a pu avoir lieu, comme l'annulation du festival Tissé Mé-tisse à Nantes par exemple. A force de décaler les projets, avec un (deuxième voire) un troisième confinement, certains CSE ont organisé quelques événements virtuels pour palier ces annulations.

Un CSE qui organisait habituellement une fête de la musique, voyant la situation qui ne s'améliorait pas, a décidé de pro-



poser un concert en streaming, les salariés ayant pu réagir à distance et choisir des morceaux sur une liste préétablie. Une autre équipe a opté pour une séance œnologique à distance, les salariés recevant leurs fioles de dégustation pour une visioconférence hors du commun. Sans aucun risque de rentrer en voiture en état d'ébriété.

Ce qui pourrait se passer après le passage du COVID-19

Certains CSE ou collectifs ont finalement voté un budget ASC pour 2020 et il leur reste de l'argent non dépensé, cela a été compliqué de se projeter sur 2020 mais est-ce qu'ils réussiront à finaliser des projets pour 2021 ? Et à l'avenir, n'est-ce



CEZAM :

un exemple d'outil collectif au service des CSE

CEZAM, association inter-CE, propose des services aux élus des CSE et les aide dans leur fonctionnement quotidien. Cette association dispose d'une antenne à Nantes et une à la Roche/Yon.

C'est toutefois une association nationale qui a créé une cellule de réflexion sur l'optimisation, la mise en commun des ASC et de l'offre aux salariés face aux nouveaux enjeux.

S'appuyant sur la citation de Geert Mak, historien néerlandais, qui disait « Lors des grandes crises il faut oser faire des pas de géants » les propositions des groupes de travail ont pour vocation à être mises en œuvre sans attendre.

Que penseriez-vous de proposer en plus de bons d'achat numériques - (e-bons d'achat) utilisables dans les grandes enseignes conformes à la directive Acoff (plafond URSSAF) un bon d'achat proposant aussi des commerces de proximité ?

Et des mobil-home en proximité à l'heure où les déplacements lointains sont compliqués ?

Une bibliothèque numérique (romans, BD ou jeunesse), un accès VOD alternatif aux plateformes habituelles, des jeux de société en ligne, des escape games à distance ?

Quelques pistes sont ici à explorer sans doute, à enrichir sûrement de votre expérience d'élu et de l'expression de vos collègues.

Pour tous renseignements et propositions : cfdt.3c4485@wanadoo.fr

pas l'occasion de diversifier les offres aux salariés (voir encadré CEZAM) ? Cela peut être l'occasion d'atteindre des salariés qui ne participaient pas aux voyages, aux sorties en groupe etc. Il est souvent facile de privilégier la redistribution sous forme de chèques cadeaux, fin 2020. Il est compréhensible que cette tendance aura été encore plus amplifiée.

Et les pistes d'actions ASC en virtuel ne remplaceront jamais les propositions collectives en présentiel.

... dans ces périodes difficiles.

Renforcer la Solidarité dans les actions des CSE

A l'image de notre société, la politique d'action sociale des Comités Sociaux et Économiques s'est de plus en plus individualisée. Le modèle le plus courant devient celui de la distribution générale de bons d'achats, répartis uniformément entre les salariés, sans prise en compte de leur situation ou de leurs besoins propres.

Si cette méthode a l'avantage de la simplicité et aussi de toucher le plus grand nombre, elle s'éloigne de la mission d'action sociale du CSE qui doit aussi pratiquer avec discernement, s'il veut avoir un impact significatif pour favoriser les conditions de vie, de bien être, de travail du salarié.

A titre d'exemple, on peut observer l'évolution des modalités d'attribution des Chèques Vacances. A leur création, en 1982, il était nécessaire d'appliquer des critères sociaux pour différencier les sommes attribuées. On cherchait à manifester la solidarité par la réduction des inégalités de revenus, réelles ou supposées. Depuis les années 2000, il s'agit aussi de protéger les individus contre toute discrimination.

Il faut concilier ces deux impératifs : avoir une action sociale pertinente, sans retenir des critères pouvant désormais être jugés discriminatoires : la catégorie d'emploi, l'âge, l'état de santé...

Un outil comme le quotient familial, qui



prend en compte les revenus du foyer, la composition de la famille (nombre d'enfants à charge) reste une mesure objective et non discriminante. Un CSE peut l'appliquer à une partie de ses actions pour en différencier les dotations.

Il est également possible pour un CSE d'accorder des prêts aux salariés voire une aide exceptionnelle sous forme de dons, à condition qu'elle soit « non re-

nouvelable, d'une somme d'argent d'un montant limité, ou d'un bien en nature, en raison de l'état de gêne des bénéficiaires, ou d'une situation particulièrement digne d'intérêt. » - cf. URSSAF

Une telle somme a alors « un caractère de secours » et ne doit pas être soumise à cotisations. Le CSE doit pouvoir justifier de la situation exceptionnelle et l'appliquer à chaque salarié dans la même situation. Il peut être préférable de verser la somme de secours directement aux organismes vis-à-vis desquels le salarié est endetté.

Enfin un CSE peut aussi agir pour des personnes extérieures à son périmètre, en versant des dons à des associations humanitaires reconnues d'utilité publique, de lutte contre l'exclusion ou de réinsertion sociale. Les sommes versées sont prises sur le compte des activités sociales et culturelles et ne peuvent dépasser 10 % du budget annuel.

Ces exemples montrent que nos CSE ont les moyens d'une action sociale plus solidaire si nous-mêmes, adhérents et élus Cfdt choisissons cette politique.

David Hougron — Bruno RESANO

L'Avis du Syndicat : Force est de constater que depuis la mise en place des CSE le temps disponible pour les élus s'est réduit.

Les temps de délégations sont difficiles à mobiliser et quand ils le sont, ils sont orientés vers la défense des salariés, rôle anciennement dévolu aux Délégués du Personnel.

Pour nombre d'élus CSE, la partie sociale est reléguée elle aussi pour plus de culturel où les élus se transforment en guichetiers qui font de la billetterie et font disparaître le social.

La perte de sens devient complète quand l' élu, par manque de temps souvent, amadoué par le côté pratique offert par une plateforme de services dématérialisés, directement sur smartphones. Le contact auprès des salariés qui fait tout l'intérêt de l'exercice devient très rares.

Le rôle d'un élu CFDT est-il de vendre des places de cinéma ou de promouvoir des activités fussent-elles culturelles et émancipatrices ?... Oui, sans aucun doute, mais à la condition d'y insuffler une dose de social et une intention assumée d'équité.

Une offre d'ASC, une aide apportée au plus grand nombre est un exercice ardu de construction.

Le trésorier du CSE tient ici un rôle essentiel dans la réalisation d'un budget annuellement orienté vers des intentions politiques exprimées dans la profession de foi.

Faut-il diviser le budget en parts égales et distribuer de l'argent ou faut-il mettre en place des calculs savants, toujours difficiles

à argumenter, pour introduire par le quotient familial de l'équité dans la distribution d'un budget la plupart du temps étroit ?

Nous pensons que l'équité vaudra toujours mieux que l'égalité en cette matière, et que les orientations doivent s'annoncer par leur profession de foi électorale. Dire qu'un quotient familial donne une aide aux familles pour permettre le coup de pouce nécessaire à la réalisation d'activités inaccessibles sans elles, est une action de proximité. Dire à ceux qui ont beaucoup qu'ils aident ceux qui ont moins est une valeur qui a trouvé son écho par les temps que nous traversons, il doit pouvoir trouver le même dans les ASC.

La construction annuelle de ce budget doit être un temps d'échange avec les salariés. Une Assemblée Générale des ASC organisée avec eux, pour l'échange, la créativité et la démonstration du sérieux de gestion. Ce temps d'échange fait des ASC un outil de contact.

Les élus CFDT doivent assumer leurs choix, les argumenter et aller au contact des salariés en les expliquant.

Les ASC sont une porte d'entrée en direction des salariés, ils donnent aux élus l'occasion, parfois la seule, de parler de la CFDT et de ses valeurs, elles sont parfois un vecteur de développement et d'engagement pour des salariés éloignés du syndicalisme et en tous cas un formidable levier électoral. Les salariés votent pour les gens qu'ils connaissent en général...

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

Contact :

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/>

| | | | |
|------------------------|-----------------------------|-----------------------------------|--------------------------------------|
| CHANGER UNE FORMATION | COUPURE DE FORMATION (sans) | FINANCEMENT DES FORMATIONS (sans) | CRÉATION D'UNE ADHÉSION (sans) |
| PROLONGER UNE ADHÉSION | SAUPIN DE FORMATION (sans) | FINANCEMENT DES FORMATIONS (sans) | RÉDUCTION DES DROITS SUPPLÉMENTAIRES |



CHRONIQUE JURIDIQUE

LE PREJUDICE D'ANXIÉTÉ — Nouvel outil du Rapport de Force ?



La prescription, comme la «barémisation» des contentieux du travail, rendent de plus en plus difficile les actions en justice qui engagent sur le long terme un adhérent, sans gage de réussite et pour un gain limité.

Ces évolutions à la baisse doivent nous amener à repenser nos actions contentieuses pour aborder d'autres thématiques, moins faciles sans doute, mais plus intéressantes en terme de portées collectives et syndicales.

Certaines questions sortent encore des barèmes imposés aux Conseillers Prud'hommes et elles sont caractéristiques des injustices qu'ils nous faut, aujourd'hui comme hier, combattre. Les questions du harcèlement moral et sexuel sont des terrains difficiles, tant la charge de la preuve et le recueil de pièces, de témoignages sont compliqués.

Le domaine de la santé/sécurité dispose de son côté de tout un arsenal législatif permettant toujours d'obtenir réparation pour nos adhérents, réparations substantielles et non plafonnées.

C'est dans cette optique et sur ces terrains que la commission juridique développe ses efforts pour des combats in-

dividuels de nos adhérents, mais de portée syndicale.

C'est dans ce registre que nous pouvons nous féliciter en cette fin 2020 d'une belle victoire syndicale, portée par Christophe Lemarié qui a obtenu un préjudice d'anxiété dans une affaire d'intoxication au plomb d'une adhérente sur les chantiers où elle travaillait, portée et défendue devant le conseil des prud'hommes.

L'employeur se voit reconnaître la responsabilité de cette exposition et les conséquences de celle-ci sur la santé de l'enfant de notre adhérente, enceinte au moment des faits.

C'est aussi sur ce terrain du juridique que se construisent nos futures armes dans le rapport de force qu'il nous faut instaurer dans un dialogue social plus équilibré.

Une vraie victoire foncière à mettre à l'actif de notre syndicat avec ses moyens et à son échelle. Une victoire qui nous rappelle le grand soin que nous devons à nos élus aux CHSCT ou CSSCT, leurs besoins de formation et le lien étroit qu'ils doivent entretenir avec notre commission juridique. Ensemble, plus forts !

Commission juridique du S3C 44 85

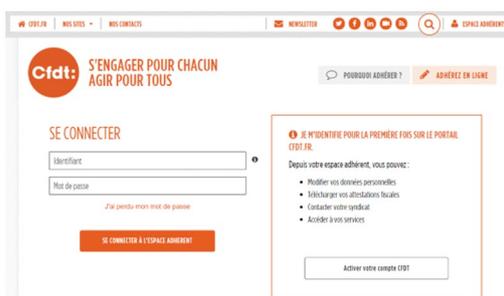
LE SAVIEZ-VOUS ?



Les nouvelles cartes d'adhérents et les attestations fiscales sont téléchargeables sur <http://cfdt.fr>, dans votre espace adhérent



Munissez vous de votre numéro d'adhérent et de votre mot de passe



Pour aider les salariés fragilisés par la crise sanitaire Covid-19, les partenaires sociaux de la branche professionnelle ÉCLAT* (anciennement branche Animation) ont constitué un fonds pour la création d'une aide financière exceptionnelle de 200 €.

Pour en bénéficier, les salariés de la branche doivent retourner par mail, avant la date limite du 31 mars 2021, le formulaire prévu complété avec les pièces justificatives. Cette aide est accordée sous conditions de ressources, aux salariés des entreprises adhérentes au régime de prévoyance conventionnel.

Pour télécharger le formulaire : http://www.addagers.fr/uploads/actus/documents/BRANCHE_ECLAT_Formulaire_de_demande_aide_exceptionnelle.01.pdf

Contact : animation-demande@branche-hds.fr

S3C Loire Atlantique-Vendée.
Permanence téléphonique au 06.32.25.39.55
Mail : cfdt.3c4485@wanadoo.fr
Site internet : <http://cfdts3c44-85.fr/>



PROCHAIN CONSEIL SYNDICAL LE 08 AVRIL 2021