

ÉDITORIAL

Venezuela : pour
un retour aux urnes

La CFDT suit attentivement les événements en lien avec l'Alliance syndicale indépendante (ASI), qu'elle soutient. Le Venezuela est frappé par une crise économique, sociale, politique et humanitaire d'une ampleur inédite, obligeant des millions de citoyens à s'exiler. Le gouvernement Maduro se montre incapable de résoudre cette crise, et l'aggrave en réprimant toute contestation. L'Assemblée nationale, élue démocratiquement contrairement à Nicolás Maduro, a mandaté Juan Guaidó comme Président par intérim en attendant de nouvelles élections. Dans un contexte international tendu, la CFDT soutient les efforts diplomatiques visant à organiser de nouvelles élections démocratiques et transparentes, seule voie pacifique pour sortir de cette crise. Elle demande aussi l'ouverture d'urgence d'un canal humanitaire pour soulager les millions de Vénézuéliens privés des moyens de subsistances les plus élémentaires.

Yvan Ricordeau,
secrétaire national

• ASSURANCE-CHÔMAGE : LE PATRONAT CLAQUE LA PORTE? P. 3
• LA NÉGOCIATION ENCADREMENT DE NOUVEAU SUR LES RAILS P. 3



L'évolution de la Caisse nationale d'action syndicale (Cnas) a ouvert la voie au financement d'actions innovantes des syndicats comme des lieux de proximité (ici la boutique CFDT de Tours) pour les publics éloignés du syndicalisme.

CNAS

LES NOUVEAUX SERVICES DÉCRYPTÉS

UNE PRESTATION DE CONSEIL ET D'EXPERTISE EST DÉSORMAIS ACTIVE. TOUT COMME LA NOUVELLE APPLICATION, QUI PERMET D'ACCELERER LE TRAITEMENT DES DOSSIERS.

C'est fait : depuis janvier 2019, une nouvelle prestation d'expertise et de conseil proposée par la Caisse nationale d'action syndicale (Cnas) est opérationnelle. Un pas de plus dans la modernisation et l'évolution de cet outil unique en son genre dans le paysage syndical français, créé en 1974. « La Cnas a été pensée comme un outil au service de notre action syndicale, au service des syndicats, et il est indispensable de continuer à trouver des solutions pour répondre à leurs besoins », indique Thierry Cadart, secrétaire national chargé de la Cnas, qui rappelle qu'au départ « la Cnas était une caisse de grève ». Depuis, beaucoup d'eau a coulé sous les

ponts, et de nombreux nouveaux services ont été créés (*lire l'encadré de la p. 2*). Votée au congrès de Rennes, en juin 2018, la prestation d'expertise et de conseil vient compléter cet éventail de services. Elle est destinée à accompagner les militants dans leurs négociations dès lors qu'elles sont complexes et nécessitent un recours à un expert ou à un avocat. « L'environnement économique et social a beaucoup évolué en matière législative et réglementaire. Cela concerne les règles de représentativité, les possibilités de recours juridique, de conclure des accords atypiques ou d'adopter des mesures de maintien dans l'emploi, la mise en place des CSE, etc. », précise Jean-Michel

Rousseau, responsable de la Cnas à la Confédération. Pour les militants, dans les entreprises, conduire ces négociations représente à la fois un enjeu fort et une responsabilité importante. Pour l'organisation, il s'agit de les soutenir par des moyens adaptés.

Permanence téléphonique

Désormais, il leur sera donc possible, avec le soutien de leur syndicat, de se tourner vers la Cnas en vue de bénéficier d'une prise en charge financière des frais demandés par l'expert ou l'avocat. « Bien sûr, ce n'est pas "open bar". Il faudra donc apprécier la pertinence des missions de conseil ou d'expertise demandées. L'avis des structures confédérées ...

... sera sollicité dans le cadre de l'instruction de ces dossiers», explique Thierry Cadart. «Parmi les premiers dossiers qui nous arrivent viennent les questions de regroupement ou fusion des branches professionnelles», précise Jean-Michel Rousseau. Une permanence téléphonique quotidienne a parallèlement été ouverte pour s'assurer du bien-fondé des demandes et aider les syndicats à constituer leur dossier. «Il n'est pas question d'abandonner les choix politiques ou le pouvoir de négociation aux avocats ou aux experts mais bien de favoriser une assistance et un conseil aux équipes syndicales. Chaque syndicat doit garder la plénitude de ses prérogatives et de ses choix politiques», rappelle la Confédération.

Nouvelle appli Cnas

Autre grande nouveauté relative à la Cnas : tout dossier de demande de prise en charge (qu'il s'agisse d'un dossier juridique, concernant une grève, la mise en place d'une négociation de protocole préélectoral ou, bien évidemment, la prestation de conseil et d'expertise) peut se faire grâce à la nouvelle appli Cnas. Fini les dossiers papiers envoyés par la poste, fastidieux à remplir, où personne ne sait plus qui fait quoi ni où en est l'état d'avancement du dossier. «Ce fonctionnement, archaïque manquant de

transparence et entraînait des délais de traitement très longs», reconnaît Jean-Michel Rousseau, cheville ouvrière du nouveau dispositif. Avec plus de 3000 dossiers par an déposés à la Cnas, cet outil est le bienvenu. Et se révèle déjà redoutablement efficace.

Rapidité de traitement

«Nous venons d'avoir un dossier concernant la prise en charge de jours de grève. Le dossier, déposé le matin, a été traité dans la journée et clos le soir même», se félicite Jean-Michel. L'appli permet en outre de suivre chaque dossier, en temps réel. Côté pratique : «Les accès sont ouverts aux syndicats sur demande, et autant que de besoin. Ils sont nominatifs», précise Jean-Michel Rousseau. Un accompagnement in situ est également fourni pour aider à la prise en main de l'application, avec plusieurs réunions d'information prévues dans les régions*. Des dispositifs qui devraient aider les militants dans leur action syndicale et ainsi la rendre plus efficace. «Cette prestation globale à destination des militants s'inscrit pleinement dans le développement de l'ARC [Accompagnement, Ressources, Conseil]», conclut Thierry Cadart.

Emmanuelle Pirat

* Pour connaître les prochaines dates, rapprochez-vous de votre union régionale interprofessionnelle.

LES PRINCIPAUX SERVICES DE LA CNAS

Depuis sa création, en 1974, la Cnas a diversifié son champ d'action. Du fait de la baisse de la conflictualité dans les entreprises, la part des versements de prestations en cas de grève représente désormais une partie plus réduite du budget de la Cnas. À Marseille, en 2014, les syndicats ont voté une augmentation substantielle de la prestation, en passant notamment d'une indemnité de 19 euros par jour à 7 euros par heure (passé à 7,30 euros en 2019). Le soutien à l'adhérent fait également partie des fondamentaux. Le congrès de Marseille fut l'occasion d'innover en créant la prestation «Actions de proximité». Grâce à cela,

plusieurs lieux de proximité ont été ouverts, destinés en priorité aux salariés éloignés du syndicalisme. Dernier pilier des services Cnas, la défense juridique. Là aussi, le congrès de Marseille a acté une prise en charge des dossiers «parajudiciaires», autrement dit ceux qui se traitent dans des instances qui ne sont pas des juridictions (commissions arbitrales, commissions de réforme, conseils de discipline ou commissions consultatives, par exemple). Rappelons que les dossiers juridiques de syndicats sont des actions menées soit en défense du droit syndical, soit pour défendre l'intérêt général ou d'un collectif de salariés.



© Sarah Blésener/The NYT-Redux-REA

La latitude offerte aux salariés concernant leur âge de départ ne peut être déconnectée d'une réflexion sur l'emploi des seniors et les basses pensions.

RÉFORME DES RETRAITES

L'ÂGE DE DÉPART EN QUESTION

La crise des gilets jaunes a perturbé le calendrier, mais le gouvernement n'a pas souhaité attendre la fin du grand débat pour poursuivre les consultations avec les partenaires sociaux sur la réforme des retraites. Le 25 janvier, la CFDT a ainsi été reçue par le haut-commissaire Jean-Paul Delevoye afin d'aborder un sujet hautement sensible : l'âge de départ. Selon les documents présentés, l'âge minimal pour faire valoir ses droits à la retraite restera 62 ans. L'exécutif envisage également la reconduction du dispositif carrière longue en l'adaptant au nouveau système. Il ne s'agira plus de s'appuyer sur la notion de trimestre mais bien sur un nombre minimal de points acquis avant un certain âge qui reste à déterminer. Plus globalement, l'idée de l'exécutif est d'abandonner toute référence à l'âge et à la durée de cotisation dans le nouveau système, à l'exception des 62 ans, qui devient l'âge minimal pour faire valoir ses droits. C'est le nombre de points accumulés au cours de la carrière qui devient l'élément central du système. Et pour «récompenser» les personnes qui travailleraient au-delà de 62 ans, le gouvernement prévoit un système de surcote, le «coefficient majorant».

Cette nouvelle architecture du système a l'avantage d'offrir plus de choix aux salariés qui n'auront plus à attendre l'âge du taux plein comme c'est aujourd'hui le cas pour éviter de subir une décote. Mais elle suppose de répondre à plusieurs questions. Tout d'abord, seuls les salariés encore en activité à 62 ans pourraient éventuellement choisir de poursuivre leur activité. Quid des personnes au chômage ? Autre problème : comment prendre en compte la pénibilité ? N'y a-t-il pas un risque de faire bénéficier d'une surcote seulement les personnes, plutôt cadres, dont le métier ne demande pas d'effort physique ?

Liberté versus solidarité

«Permettre aux salariés d'avoir davantage de latitude sur leur âge de départ à la retraite est une bonne chose, mais cela nécessite de travailler sur la question des basses pensions, du chômage des seniors et plus globalement de tous les publics fragiles pour que l'ensemble des Français aient un véritable choix», insiste le secrétaire national chargé de cette concertation, Frédéric Séve. Ce sujet devrait être au cœur des discussions de la prochaine rencontre, prévue le 6 février. Au menu : les départs anticipés pour pénibilité et la prise en compte du handicap, de l'amiante, de l'invalidité ou de l'inaptitude.

Jérôme Citron

ASSURANCE-CHÔMAGE LE PATRONAT CLAQUE LA PORTE ?

D'abord la CPME, puis le Medef, et enfin l'U2P. En quelques heures, le 28 janvier, les trois organisations patronales ont annoncé leur décision de suspendre la négociation d'assurance-chômage, échaudés par les récentes déclarations du chef de l'État. Quelques jours plus tôt, Emmanuel Macron avait publiquement réaffirmé son intention d'instaurer un bonus-malus sur les cotisations patronales pour lutter contre la précarité. Une ligne rouge côté patronal depuis des années. Refusant de cautionner ce qu'elles considèrent comme « une nouvelle forme de taxation des entreprises qui créent des emplois », les organisations patronales conditionnent leur retour à la table des négociations à « une clarification préalable du gouvernement sur la suite qui serait donnée à un accord entre les partenaires sociaux », précise le Medef.

Jusqu'alors, les déclarations de l'exécutif n'avaient pas fait vaciller la négociation, le patronat rappelant à loisir que le bonus-malus ne figurait pas dans le document de cadrage transmis par l'exécutif. Mais cette nouvelle sortie intervient à quelques jours seulement d'une séance clé (31 janvier) : pour la première fois, le patronat devait mettre un projet de texte sur la table détaillant ses propositions sur la

lutte contre le recours abusif aux contrats courts. Selon la cheffe de file CFDT Marylise Léon, « cette suspension unilatérale sonne comme une fin de non-recevoir à la nécessaire responsabilisation des employeurs sur cette situation que subissent de nombreux salariés ». Et ce n'est pas du côté des branches professionnelles (seuls six accords ont été signés) que les partenaires sociaux trouveront une piste alternative.

Quel avenir pour cette négociation ?

À cette heure, nul ne sait si la séance du 31 janvier se tiendra. Pour la CFDT, « la négociation ne peut se poursuivre que si les employeurs s'engagent avec des mesures concrètes pour les salariés n'ayant pas le choix des contrats courts qui leur sont proposés. À défaut, le patronat portera la responsabilité de l'échec de cette négociation ». En cas d'échec, l'exécutif n'a pas caché sa volonté de reprendre la main. Le risque est grand. Car si l'instauration effective du bonus-malus peut à première vue satisfaire les organisations syndicales, les économies demandées par l'exécutif sur les allocations chômage (entre 1 et 1,3 milliard d'euros par an) se traduiraient par une baisse des droits des demandeurs d'emploi... inacceptable pour la CFDT.

Anne-Sophie Balle

Les organisations patronales (Medef, CPME et U2P) conditionnent leur retour à la table des négociations à « une clarification préalable du gouvernement ».



© Hamilton/RÉA

ENCADREMENT LA NÉGOCIATION DE NOUVEAU SUR LES RAILS

Le principe de la négociation sur l'encadrement avait été acté dès 2015. Le statut cadre, jusque-là adossé aux cotisations spécifiques que cette catégorie versait à l'Agirc (caisse de retraite complémentaire des cadres) est logiquement tombé avec la fusion des régimes Agirc-Arrco, effective depuis le 1^{er} janvier. Entamée en décembre 2017 et interrompue depuis près de dix mois, la négociation, qui doit aboutir à un accord national interprofessionnel sur la fonction de cadre, a repris ce 24 janvier. Outre l'élaboration du calendrier (trois nouvelles dates ayant été fixées les 5, 29 mars et 19 avril), cette séance de reprise a permis de lister les thèmes que les syndicats souhaitent voir traités et de faire le point sur le dispositif de prévoyance. Car si un accord relatif à la prévoyance des cadres maintient provisoirement le principe de prévoyance tel qu'il existait, le dispositif doit être rapidement revu.

La fonction plutôt que le statut

Selon la CFDT, il est tout aussi important de sécuriser le régime de prévoyance des cadres que de discuter des garanties qu'il offre et d'en élargir le champ des bénéficiaires. « La négociation est l'occasion d'étendre cette couverture à d'autres salariés non couverts, grâce à une nouvelle définition de la fonction d'encadrement construite à partir du travail réel, des compétences et des responsabilités », a réaffirmé Marylise Léon, cheffe de file CFDT. Niveau de qualification, degré de responsabilité et d'autonomie ou charge de travail devront être soulevés afin d'aborder cette question de la définition de l'encadrement. Pour la CFDT, celle-ci pourrait s'appuyer sur le cadre européen de certifications, tout juste adopté par la France.

Claire Nillus

Push web

À NE PAS RATER CETTE SEMAINE...

[Vidéo] « La CFDT ne s'associe pas à la mobilisation du 5 février »

Invité de la matinale d'Europe 1 le 25 janvier, Laurent Berger est revenu sur le refus de la CFDT de participer à la grève du 5 février lancée par la CGT. « Sur quels objectifs ? Avec quelle ambition ? La CGT l'a décidée de façon unilatérale, c'est sa responsabilité, nous la respectons, mais la CFDT ne s'y associera pas. Pour l'instant, nous portons nos propositions sur les quatre thèmes du débat, plus sur le pouvoir d'achat, et nous réitérons notre proposition sur le Grenelle du pouvoir de vivre afin de trouver des solutions, si ce n'est pas le cas à ce moment-là, on verra. » À écouter sur www.europe1.fr/replay.

[Vidéo] « On ne peut pas et on ne doit pas s'habituer à ça »

Guillemette Favreau, secrétaire fédérale CFDT-Interco chargée des préfectures, témoigne des conditions d'accueil des demandeurs d'asile et de travail des agents. « Les agents qui traitent ces dossiers sont très conscients des impacts humains importants et ils sont encore plus mal dans l'exercice de leur mission parce qu'on ne leur donne pas les moyens de le faire correctement. » À voir et à lire sur cfdt.fr, rubrique « Actualités » puis « Société ».

[Pétition] Pour le pouvoir d'achat des agents

Alors que le gouvernement continue de faire la sourde oreille aux demandes de rendez-vous salarial des agents publics, la pétition lancée le 22 janvier par huit organisations syndicales de la fonction publique à l'adresse du Premier ministre engrangeait plus de 37 000 signatures en début de semaine. À signer sur secure.avaaz.org.



REPÈRES

- Née autour de Chartres, Tours et Orléans, la *Cosmetic Valley* s'étend sur plusieurs départements du Centre-Val de Loire. Labellisée pôle de compétitivité en 2005, elle regroupe 700 entreprises de la filière parfums et cosmétiques (production, packaging, tests, recherche & développement) mais aussi des laboratoires de recherche (CNRS, Inra) et des universités (Tours et Orléans).
- Le Syndicat chimie-énergie du Centre-Val de Loire couvre 147 sections CFDT, dont sept dans des entreprises de la *Cosmetic Valley*.



Avec Nathalie Dumais Legrand (à gauche), secrétaire générale du Syndicat chimie-énergie du Centre-Val de Loire, les militants de la filière parfums et cosmétiques ont construit un solide réseau CFDT dans les entreprises du secteur.

© Syndheb

RÉGION CENTRE-VAL DE LOIRE LA CFDT ÉTEND SON RÉSEAU DANS LA "COSMETIC VALLEY"

LES ENTREPRISES DU LUXE PROSPÈRENT EN RÉGION CENTRE-VAL DE LOIRE. SOUS L'IMPULSION DU SYNDICAT RÉGIONAL CHIMIE-ÉNERGIE, LES SECTIONS CFDT NAISSENT OU REVIVENT DANS LES FLEURONS DU SECTEUR COMME DANS LES PLUS PETITES ENTREPRISES.

Bien que le Centre-Val de Loire ne soit pas la Californie, elle a sa *Cosmetic Valley*, pôle de compétitivité de la filière parfums et cosmétiques. Derrière les noms Dior ou Guerlain, puissamment évocateurs de luxe et de beauté, se trouvent des entreprises de l'industrie chimique, des usines produisant crèmes, parfums mais aussi flacons et emballages. Une cible de développement clairement identifiée par le Syndicat chimie-énergie du Centre-Val de Loire, après analyse des résultats des élections professionnelles. «*En comparant les taux de représentativité et le nombre d'adhérents dans les sections, nous sommes arrivés à la conclusion qu'il existait un fort*

potentiel de développement, indique Nathalie Dumais Legrand, secrétaire générale du syndicat. *Si la CFDT obtient 40% des voix dans une entreprise de 100 personnes qui compte 10 adhérents, d'un point de vue mathématique, il y a une belle marge de progression ! Et le but est de gagner un maximum de sièges dans les CSE [conseils sociaux et économiques] qui se mettent en place.* » Et dans cette phase de renouvellement des instances, la négociation des protocoles préélectoraux est une clé d'entrée dans les entreprises.

Une base de données pour booster le développement

La *Cosmetic Valley* n'est qu'une petite partie du champ professionnel couvert par le

syndicat, qui comprend également la pharmacie ou les industries électriques et gazières. Pour accélérer son développement, le syndicat a dégagé des moyens et fait tourner le logiciel Excel. Dix négociateurs de protocoles préélectoraux, chargés chacun d'une zone géographique spécifique, procèdent à l'analyse de tous les procès-verbaux des élections récupérés sur le site du ministère du Travail. Ils alimentent ainsi une base de données, qui mentionne la présence ou l'absence d'adhérents mais également de sections CFDT. Les militants organisent ensuite des distributions de tracts devant les entreprises ciblées et renouent les liens avec les adhérents isolés. Résultat : en 2018, dix nouvelles

sections ont été créées. «*Avec 1% de développement pour l'année 2018, nous sommes encore loin de l'objectif du congrès de Rennes, avance modestement Arnaud Grandemange, chargé de mission développement du syndicat. Mais on clôture en positif, et compte tenu du taux de rotation du personnel, nous allons dans le bon sens.* »

Cette stratégie de développement vise particulièrement la *Cosmetic Valley*. Dior, Guerlain, Shiseido, Paco Rabanne, Pier Augé, L'Oréal, Francos (filiale du groupe Sisley)... Déjà sept sections ont été relancées, et deux sont sur le point d'être créées. Béatrice Ramaugé, déléguée syndicale centrale chez Dior, a été choisie par le syndicat pour coacher les sections et

POUR ALLER PLUS LOIN...

redynamiser le dialogue social. «*Le luxe est un monde à part, a-t-elle coutume de dire. Il comporte des avantages – dans la chimie, l'augmentation générale se négocie à 1,2%, chez nous cela peut atteindre 1,8% – mais aussi des contraintes, un dialogue social parfois ronronnant.*» Selon une petite musique soigneusement entretenue dans ces grandes maisons, qui sont encore souvent gérées comme des entreprises familiales, les salariés du luxe seraient des privilégiés et ne devraient rien avoir à revendiquer de plus. Les militants CFDT ne l'entendent pas de cette oreille. La section Dior, par exemple, peut se prévaloir de quelques beaux accords et de pratiques syndicales éprouvées. C'est précisément ce que Béatrice veut partager avec les délégués syndicaux d'autres sections, en faisant jouer l'effet réseau. Christian Dior, 1750 salariés, est le plus gros employeur du département du Loiret. L'entreprise connaît depuis plusieurs années une forte croissance boostée par le marché asiatique. «*Nous avons négocié des accords plus favorables que la moyenne de l'industrie cosmétique sur de nombreux sujets : la rémunération, le temps de travail, l'égalité professionnelle...*», explique Béatrice. Le dernier en date porte sur les intérimaires : Dior en a recruté 108 en 2018 et doit en embaucher 250 de plus cette année. La CFDT vient d'obtenir qu'ils soient formés aux savoir-faire maison par des formateurs en interne, qui recevront en contrepartie une prime de 50 euros par mois.

L'information circule nettement mieux qu'avant

Depuis dix-huit mois, tous les accords sont répertoriés dans une base de données commune, à la disposition des délégués syndicaux des autres entreprises du réseau *Cosmetic Valley*. Les novices peuvent ainsi s'en inspirer et prendre conseil auprès de Béatrice pour avancer dans leurs propres négociations. L'information circule mieux, là où auparavant les sociétés étaient très cloisonnées. C'est le cas de Guerlain et Dior, qui bien

qu'appartenant toutes deux au groupe LVMH, conservent une gestion des ressources humaines propre avec des disparités de traitement entre les salariés. Guerlain fait partie de ces sections revitalisées avec l'aide du syndicat. Sylvain Cerceau, délégué syndical depuis juillet 2018, est en contact régulier avec Béatrice. «*J'ai adopté la méthode Dior lors de notre NAO [négociation annuelle obligatoire]. Nous avons obtenu 1% d'augmentation générale avec un talon minimal de 26 euros, au lieu du seul talon fixe, indique-t-il. Les DRH jouent sur notre ignorance et nous affirment que nous sommes bien mieux traités qu'ailleurs, ce qui est faux.*» Il n'est donc pas question de tenter de le manipuler. «*La direction nous proposait une augmentation inférieure à celle obtenue l'an dernier, alors que les bénéficiaires ont augmenté, explique-t-il. Nous avons pu leur opposer des données chiffrées issues de la BDES [base de données économiques et sociales].*» Idem sur le droit à la déconnexion, pour lequel Sylvain a pu négocier un accord en s'appuyant sur celui signé chez Dior.

La CFDT fait augmenter le niveau des primes

La même stratégie de renforcement syndical a été mise en œuvre chez Shiseido, à Ormes (Loiret). Dans cette entreprise de 550 salariés, la section CFDT vivait. Depuis peu, deux nouvelles déléguées syndicales ont repris les affaires en main, dûment soutenues par Béatrice. Au moment de l'annonce d'une prime de 1000 euros défiscalisée

par Emmanuel Macron, les échanges téléphoniques allaient bon train. Tous se tenaient informés des dispositions prises dans chaque entreprise. Chez Dior, la prime a été fixée à 800 euros. Chez Shiseido, la direction proposait une prime de 400 euros aux salariés gagnant moins de 38000 euros bruts annuels. Les délégués syndicaux, conseillés par Béatrice, ont finalement obtenu 850 euros nets, et 600 pour les salaires supérieurs à 38000 euros.

Une autre bonne raison de rejoindre le réseau CFDT

À un moment où le pouvoir d'achat devient une préoccupation majeure, la déléguée syndicale de Dior, très investie dans les activités sociales et culturelles du comité d'entreprise, a imaginé un nouveau type de service à l'adhérent : les faire bénéficier de réductions chez des commerçants de la région au moyen d'une application mobile. «*Même si l'adhésion est défiscalisée à hauteur de 66%, les salariés nous disent avoir du mal à franchir le pas à cause du coût de la cotisation ; je leur explique qu'ils récupèrent la part restante avec les réductions obtenues grâce à l'application.*» Coiffeurs, restaurants, commerces, etc., les professionnels démarchés participent volontiers à l'opération, et Béatrice tient compte des suggestions des utilisateurs pour faire évoluer l'offre. L'application devrait bientôt être accessible aux adhérents d'autres entreprises de la *Cosmetic Valley*. Une raison supplémentaire de rejoindre le réseau CFDT.

Marie-Nadine Eltchaninoff

1

LE CSE, CLÉ D'ENTRÉE DANS LES PETITES ENTREPRISES

«*Paradoxalement, les petites PME sont les plus faciles d'accès, explique Nathalie Dumais Legrand, secrétaire générale du Syndicat chimie-énergie du Centre-Val de Loire. Elles ne savent pas comment procéder dans ce nouvel environnement juridique et ont un a priori favorable vis-à-vis de la CFDT et de sa culture de la négociation.*»

2

COMMUNIQUER AVEC LES SALARIÉS

«*Si les syndicats voient leur cote baisser, c'est par manque de communication avec les salariés», estime Sylvain Cerceau, délégué syndical CFDT chez Guerlain, qui a remis au goût du jour les tournées d'ateliers systématiques. Il informe les adhérents de l'évolution des négociations en temps réel. Les salariés sont traités à la même enseigne pendant quelques mois, puis sont invités à adhérer. Résultat : en un an, la section a vu son nombre d'adhérents doubler.*

3

FAIRE SON MARCHÉ... CHEZ DIOR

Plutôt que les prestataires habituellement invités dans le cadre de la commission vente-exposition du comité d'entreprise (CE), la déléguée syndicale centrale de Dior préfère faire venir des producteurs locaux de produits frais. Tous les vendredis, les salariés font leur marché : primeurs, miel, viandes et volailles. Les commerçants peuvent au choix payer une patente reversée au budget du CE ou accepter une réduction de leurs prix.



Le marché du vendredi permet aux salariés de Dior de s'approvisionner en produits divers à moindre coût et crée un supplément de convivialité.

ORDONNANCES TRAVAIL

CSE : DES ÉLUS DU PERSONNEL INQUIETS

Trois quarts des élus du personnel s'inquiètent du passage de leur entreprise au comité social et économique (CSE), estime l'Ifop dans une étude présentée par Syndex* le 17 janvier. Alors que près de 85% des entreprises de plus de 10 salariés n'ont pas encore installé le CSE que leur imposent les ordonnances travail d'ici à janvier 2020, « les résultats de cette enquête confirment les inquiétudes déjà maintes fois relayées par la CFDT, notamment dans le cadre du comité d'évaluation des ordonnances » (lire SH n° 3667), explique Christophe Clayette, secrétaire confédéral chargé du dossier. Dans la droite ligne de la note d'étape du comité d'évaluation des ordonnances, plus de 7 élus sur 10 perçoivent leur direction comme « opportuniste vis-à-vis du passage en CSE » et 60% craignent que ce nouveau dispositif ne conduise à un « affaiblissement du dialogue social dans l'entreprise ». Un ressenti qui va clairement à l'encontre de l'objectif fixé par les ordonnances travail, à savoir

le renforcement du dialogue social et économique dans les entreprises et les branches.

Un net déséquilibre en faveur de la direction

Concrètement, lors des négociations préalables à la mise en place d'un CSE, le nombre d'heures de délégation reste la priorité des élus (46%), devant le fait que les suppléants puissent assister aux réunions du CSE (45%), l'organisation et les moyens de consultation du CSE (40%) et le nombre d'élus titulaires et suppléants (35%). Au jeu des gagnants et des perdants, les élus perçoivent la direction comme grand vainqueur de ce nouveau schéma, et les salariés et les organisations syndicales perdants à 61 et 44%. Ce ressenti des élus du personnel ne fait que renforcer la CFDT dans son analyse d'« un profond découragement des acteurs » et de la nécessité pour la ministre du Travail et le patronat de redresser la barre au plus vite, afin d'« éviter de se trouver dans l'impasse ».

Nicolas Ballot

* L'intégralité de l'étude est accessible sur www.syndex.fr.

Un affaiblissement du dialogue social dans l'entreprise à travers la mise en place du conseil économique et social : c'est ce que craignent 60% des élus.



© Hans Bernhard Huber/LAIF-REA

LAURENT BERGER CANDIDAT À LA PRÉSIDENTIE DE LA CES

Le 14^e congrès de la Confédération européenne des syndicats (CES), à Vienne en Autriche du 21 au 24 avril, pourrait voir Laurent Berger prendre la présidence de l'organisation syndicale européenne. Jusqu'alors surtout honorifique, le poste de président de la CES devrait évoluer à cette occasion : une réforme statutaire soumise aux congressistes envisage de le faire participer plus activement à l'animation des instances et à l'élaboration des actions et de la stratégie de la CES aux côtés du secrétaire général. Actuellement seul candidat en lice, Laurent Berger restera, quoi qu'il arrive, secrétaire général de la CFDT.

PSA : LA CFDT CONTINUE SA SUCCESS STORY

Après Rennes, l'usine de Mulhouse vient de porter la CFDT première organisation syndicale (23,7%) devant FO (23,5%) et la CGT (20%) aux élections du comité social et économique (CSE). Ce résultat, obtenu « grâce à une forte présence dans les ateliers, une consultation régulière des salariés et une stratégie consistant à négocier tout le temps mais à ne signer que lorsqu'un accord est porteur de valeur ajoutée, [est] une première depuis trente-cinq ans ici à Mulhouse », se félicite Ronald Laventin, délégué CFDT du site alsacien. La CFDT obtient sept sièges au sein de l'instance. De son côté, l'Alliance FO, CFTC, CFE-CGC dispose de la majorité des voix au CSE (17 sièges sur 32).

LA CFDT REMPORTE LES ÉLECTIONS CHEZ EUROPORTE

La CFDT est devenue première organisation syndicale chez Europorte, deuxième opérateur privé de fret de marchandises en France. Avec 35,80% des voix, elle progresse de 11 points par rapport à 2014 et devance la CGT (- 6 points). La Fédération CFDT Transports et Environnement salue « le travail remarquable [de la section] pour défendre l'avenir des salariés. Aujourd'hui, Europorte est repartie sur de bons rails et des accords importants ont pu être négociés en 2018. Ce résultat montre aussi que la CFDT est bien présente dans le monde ferroviaire, une réelle plus-value face à l'ouverture à la concurrence ».

Repères

QUASI-STABILITÉ DU NOMBRE DES AGENTS DANS LA FONCTION PUBLIQUE EN 2017

• Fin 2017, la fonction publique emploie en France **5,66 millions de salariés** y compris les bénéficiaires de contrats aidés, soit 4800 personnes de moins qu'un an auparavant (- 0,1%). Hors contrats aidés, les effectifs augmentent nettement (+ 0,8%), mais le nombre de contrats aidés chute dans les trois versants (- 50 400 au total, soit - 26,6%). Dans la FPE, l'emploi y compris contrats aidés est quasi stable (+ 0,1%), après + 1,0% en 2016. Dans la FPT, la baisse de l'emploi amorcée en 2016 se poursuit au même rythme (- 0,4%)... Dans la FPH, les effectifs se stabilisent en 2017, après un ralentissement les années précédentes.

2 504 900 agents dans la fonction publique de l'État (FPE)
→ soit + 0,1% sur un an (avec contrats aidés)

1 970 000 agents dans la fonction publique territoriale (FPT)
→ soit - 0,4% sur un an (avec contrats aidés)

1 189 800 agents dans la fonction publique hospitalière (FPH)
→ soit + 0,0% sur un an (avec contrats aidés)

Source : Insee, Informations rapides n° 325, 13 décembre 2018.

SYNDICALISME HEBDO Directeur de la publication Frédéric Sève Rédaction 4, bd de la Villette, 75955 Paris Cedex 19. Tél. : 0142038180. Fax : 0153728565. Courriel : hebdo@cfdt.fr Twitter : @SH_CFDTRédacteur en chef Nicolas Ballot (81 72) Rédactrice en chef adjointe Anne-Sophie Balle (82 13) Rédacteurs Didier Blain (81 97), Jérôme Citron (81 91), Marie-Nadine Eltchaninoff (81 84), Guillaume Lefèvre, Maria Poblete (82 58), Claire Nillus (81 94), Emmanuelle Pirat (81 75), Dominique Primault (83 77) Secrétaire de rédaction-maquetiste Jean-Marie Forget (81 73) Secrétaire de rédaction Mylène Phelpin (81 88) Infographiste Murielle Guillard (81 89) Secrétaire Dominique Fevez (81 80) Photographie Syndicalisme Hebdo Administration GIE CFDT-Presses, 4, bd de la Villette, 75955 Paris Cedex 19 Responsable Mylène Baudry Abonnement annuel 77,50 €, chèque à l'ordre de CFDT-Presses. Pour toute correspondance, joindre une étiquette d'envoi récente. Tél. : 0142038140. Fax : 0153728561. Courriel : gestionpresse@cfdt.fr Adhérents CFDT Pour bénéficier d'un tarif réduit, adressez-vous à votre syndicat ou à votre union de retraités N° CPPAP 0422 S 05551 ISSN 0039-7741 Impression Roto France (77185 Lognes) sur papier intégrant 60% de fibres recyclées et fabriqué en France (www.fsc.org) Prix du numéro 2,20 €. Pages spéciales pour les fédérations FCE 4 pages FEP 4 pages.



MONESPACE.CFDT.FR

UN NOUVEL ESPACE POUR GARDER LE CONTACT !

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS



Adhérents,

Sur votre nouvel espace dédié vous pouvez :

- **Accéder directement au service Réponses à la carte.**
- **Contacter directement votre syndicat.**
- **Accéder à vos informations personnelles,** pour les consulter ou les mettre à jour.
- **Gérer votre cotisation et télécharger votre attestation fiscale.** Celle-ci vous donne droit à un crédit d'impôts.
- **Découvrir nos outils thématiques, l'actualité** de votre fédération et de votre région.
- **Consulter les petites annonces de nos adhérents** (location de vacances, ventes diverses, etc.), ou en déposer une.

RENDEZ-VOUS VITE SUR MONESPAC.CFDT.FR
Pour vous connecter, munissez-vous de votre carte d'adhérent.
SIMPLE, FACILE ET PRATIQUE !

Haro sur les nanomatériaux !



© Syndheb

Depuis le congrès fédéral de 2017, la FGMM-CFDT multiplie les journées d'échanges sur la prévention des risques industriels et la santé au travail.

Ne pas répéter les erreurs du passé. C'est l'objectif de la CFDT, qui, depuis le scandale de l'amiante, s'intéresse aux nanomatériaux, des particules invisibles à l'œil nu qui affectent les voies respiratoires. En quelques années, elles ont envahi le milieu professionnel ; 10 000 entreprises ont déclaré

en acheter ou en produire. Et leur utilisation ne cesse de croître depuis dix ans. C'est donc avant tout par souci de prévention que la FGMM organisait ce 15 janvier une première journée d'information militante sur ce nouveau risque industriel. Car avant même les consommateurs, les salariés sont les premiers concernés.

Le droit de savoir, le besoin d'agir

« Les militants doivent être informés des risques et demander plus de transparence sur la composition des produits qu'ils fabriquent. En cas de danger, ils sont en droit d'exiger des dispositifs qui captent ces fumées à la source », explique Johnny Favre, secrétaire national à la CFDT-Métallurgie. « Toujours se demander : suis-je concerné dans mon entreprise ? qui est directement exposé ? existe-t-il des moyens de prévention ? », poursuit Gérald Hayotte, chargé de mission à la Confédération. En parallèle, les intervenants recommandent aux militants de travailler avec des associations qui font de la veille sur ce sujet pour peser dans les échanges avec les dirigeants d'entreprise.

Claire Nillus

OBSERVATOIRE DES CADRES

Se former en situation de travail, une chance à saisir

Le 24 janvier, l'Observatoire des cadres et du management (Odc) consacrait son premier séminaire de l'année aux situations de travail « apprenantes ». Plus de 160 personnes (sans compter celles connectées via les réseaux en temps réel) ont découvert les Afest (actions de formation en situation de travail) ou approfondi leurs connaissances sur celles-ci, qui changent d'échelle et sont amenées à se développer.



© Jacqueline Mangin

Au-delà de leur impact sur l'organisation du travail, les actions de formation en situation de travail conduisent à repenser la fonction managériale.

Retour sur l'expérimentation

Soixante-dix personnes issues de 50 entreprises ont participé à la phase d'expérimentation. Pour Valérie Colin, de la société Titra Film (sous-titrage et doublage), ce fut « une vraie réussite avec la formation d'une chargée de projet, sur des questions très techniques ». Pour les expérimentateurs et les formateurs, les bénéfices

directs et indirects sont nombreux : engagement dans un projet commun, réappropriation de l'entreprise comme un lieu d'apprentissage, valorisation des compétences, etc. « Cette occasion de réfléchir sur le travail est une chance pour tous », résume Anne-Florence Quintin, déléguée générale de

l'Odc. *Le rapport hiérarchique change avec les Afest : manager et salarié, côte à côte, discutent, se disputent, résolvent des problèmes et coopèrent.* » Les Afest, un nouvel outil de développement de la qualité de vie au travail ? Tout est prêt, il ne reste qu'à s'en emparer !

Maria Poblete

AGENDA

AGENDA DE LA COMMISSION EXÉCUTIVE

Laurent Berger rencontre les militants d'Air France le **15 février** à Orly (Val-de-Marne). Il échangera avec les sections PSA de Vélizy-Villacoublay (Yvelines) et du Commissariat à l'énergie atomique et aux énergies alternatives (CEA) de Saclay (Essonne) le **19**. Le **28**, il sera aux côtés des militants de la FGA lors du Salon international de l'agriculture. Le **15 mars**, Inès Minin intervient à la maison des syndicats de Trappes (Yvelines) sur les retraites.

• **31 janvier. Séminaire handicap à Aix-en-Provence**
L'Union régionale interprofessionnelle de Paca organise une journée de réflexion sur le thème « Handicap et inclusion professionnelle – Quels leviers ? » à laquelle participera la secrétaire nationale Catherine Pinchaut. Inscriptions : <https://goo.gl/forms/n5eiAlB6hmXskrok2>.

• **Janvier-février-mars. Journées vie et santé au travail de la FGMM**
En 2019, le thème retenu des journées « vie et santé au travail » organisées par la CFDT-Métallurgie est « RPS et burn-out », qui vise à mieux comprendre la souffrance au travail et à donner aux sections syndicales les moyens d'agir. Plusieurs dates sont programmées : le **7 février** en Lorraine, le **12** en Provence-Alpes-Côte d'Azur, le **14** en Nouvelle-Aquitaine, le **19** en Alsace, le **26** en Picardie et le **28** en Champagne-Ardenne ; le **5 mars** dans le Centre, le **14** en Occitanie, le **21** en Bretagne et le **28** en Auvergne-Rhône-Alpes. Inscriptions auprès des unions mines-métaux et des syndicats.

• **7 février. Colloque "Bien vieillir"**
La CFDT-Retraites des Hauts-de-France prévoit deux tables rondes ainsi qu'une intervention de la secrétaire confédérale Dominique Fabre sur la place des retraités au sein de la CFDT et les revendications de l'UCR pour bien vivre sa retraite et acquérir des droits nouveaux. De 9 à 16 heures à la Maison Saint-Vaast d'Arras. Inscriptions : hautsdefrance@retraites.cfdt.fr.