

TOTALE DETERMINATION

CAEN PIC
P4
LA POSTE
DISPENSE DE TIMBRAGE

Agenda

10 novembre

Journée nationale de grèves et de manifestations

du 1 au 8 décembre
élections fonctions publiques

Imprimé par nos soins

Directeur Publication : Jean Jacques Morel Poirier

N° commission paritaire : 1122 S 06277 - N° ISSN : 2496-5065

Le Courrier de l'UD 14, 8, Rue du colonel Rémy 14000 Caen

Téléphone : 02.31.83.68.25 Mail UD CGT 14 : ud14@cgt.fr

Site Internet : <https://calvados.cgt.fr>

Pour écrire au journal : courrier.ud1404@orange.fr



Les Pervenches : Une lutte exemplaire !

Comment faire pour vivre avec 1651 euros par mois, c'est la question que se pose les salariés de l'EPHAD, les Pervenches de Biéville-Beuville près de Caen dans le Calvados chaque mois.

Avec le niveau record de l'inflation du coût de la vie actuelle, cela se traduit par des situations où le compte bancaire est vide le 10 voire le 5 du mois.

A cela s'ajoute un manque cruel de reconnaissance des métiers au sein des EPHAD et des conditions de travail extrêmement pénibles.

Voilà donc les motivations des salariés de l'EPHAD les Pervenches qui les poussent à emprunter le chemin de la lutte pour se faire entendre lorsque le dialogue ne marche pas avec la direction générale.

Le 21 septembre 2022, c'est le passage à l'action que décide les salariés de l'EPHAD avec leur syndicat CGT. 90 % du personnel soignant est en grève

La banderole placée à l'entrée de l'établissement est sans équivoque : «Des salaires minables pour un métier formidable »

Les salariés revendiquent :

Une augmentation de salaire de base de 150 euros Une prime de dimanche de 5 euros au lieu de 4 euros par heure de travail Une prime de nuit 20 euros au lieu de 15 euros La

reconnaissance financière du travail en sous-effectif, trop régulier La transformation de la prime d'assiduité en prime de 13ème mois Augmentation de la majoration des heures supplémentaires

La grève met donc à l'arrêt le service des soins et tous les corps de métiers sont présents : infirmiers, aides-soignantes, auxiliaire de vie et aides médico-psychologiques.

Après 7 jours de lutte et 15 ans sans augmentations de salaire, la direction finit par lâcher des avancées salariales à ceux qui ont toujours à cœur de prendre soin des personnes âgées fragiles.

La Cgt signe l'accord et obtient :

Une revalorisation de la prime de nuit de 20 euros Une augmentation de 5 euros par heure de travail le dimanche Des tickets restaurants de 6 euros pour chaque jour de travail Une prime dite macron de 150 euros Le paiement de tous les jours de grève.

Cette belle victoire des salariés et de leur tout jeune syndicat CGT créé en décembre 2019 qui obtient dès sa création 42 % des suffrages lors des élections professionnelles est la preuve sans contexte que le collectif paie.

Cette bataille est d'autant plus belle que les 5 autres EPHAD du groupe HOM'AGE bénéficieront eux aussi de ces avancées salariales.

Enfin, la lutte aura permis au syndicat de renforcer ses effectifs avec l'arrivée d'une dizaine de nouveaux militants. Ce sont donc une trentaine de camarades que compte désormais l'EPHAD Les Pervenches.

Le 10 novembre : Totale détermination !

Le 18 octobre, les salarié.es de notre département étaient nombreux en grève et dans les manifestations. L'augmentation des salaires est de toutes les conversations et préoccupations.

Tout augmente sauf nos salaires, ou de manière très insuffisante.

Dans les entreprises cotées, les dividendes n'ont jamais été aussi élevés. Et dans tous les cas, cotées ou non, nos directions nous expliquent qu'il faut provisionner plutôt que de récompenser le travail fourni.

Cela fait plus de 30 ans qu'on nous sert le motif de la crise passée, présente ou à venir pour ne pas distribuer équitablement les richesses, et diminuer les cotisations sociales.

De plus en plus de salariés du public comme du privé rejoignent les mouvements dans leurs entreprises dans les manifestations pour une autre répartition des richesses

L'UD CGT du Calvados appelle à intensifier ce mouvement pour gagner des augmentations de salaire pour toutes et tous le 10 novembre par la grève et la manifestation.

De nombreuses grèves depuis la fin de l'été dans notre département

- ISS Propreté à Ouistreham : conflit victorieux.
- Ehpad des Pervenches à Biéville
- VIRIA à Caen : 2 jours de grève
- ADMR à Bayeux-Aunay
- JACOMO à Saint-Arnoult
- CENEXI à Hérouville Saint-Clair
- Pharma'Clair à Hérouville Saint-Clair
- Grève des Cheminots sur les salaires et contre l'ouverture à la concurrence
- Grève chez EDF

LE 10 NOVEMBRE
MOBILISATION DE TOUTES ET TOUS !
APPEL A LA GREVE INTEPRO !
A CAEN, Manifestation unitaire
Départ place Kastler devant le MEDEF

Totale détermination!

EDITO



Allan BERTU
Secrétaire Général
Union Départementale
CGT du Calvados

Patrick Pouyanné, PDG du groupe Total s'est augmenté, l'an dernier, de 52 %, portant sa rémunération à 5,9 millions d'euros par an. Il sait aussi se montrer généreux avec les siens.

Début octobre, alors que les salariés entamaient leur deuxième jour de grève, Pouyanné a gratifié ses actionnaires de la coquette somme de 2,6 milliards d'euros, en plus des dividendes versés.

Les pétroliers spéculent, manigancent, nous bernent sur les prix des carburants, se goinfrent sans le moindre état d'âme tout en essorant jusqu'au dernier centime les maigres salaires de leurs employés. **Indécents !**

Les grandes multinationales qui ont réalisé les profits les plus colossaux ces derniers mois sont aussi celles qui détruisent le plus la planète. Oxfam rappelait que Total, l'entreprise du CAC 40, déjà l'un des plus gros pollueurs de la planète, produira à l'horizon 2030 deux fois plus d'énergies fossiles que ce que recommande le Giec. Système économique, justice sociale et climatique, oui, tout est imbriqué.

C'est ce système qui appelle un changement, une rupture avec un ordre social présenté comme immuable.

Les salarié.e.s de très nombreux secteurs professionnels se mobilisent depuis des mois dans leurs entreprises ou leurs services pour revendiquer et gagner de légitimes augmentations de salaire, de meilleures conditions de travail, des emplois de qualité

La mobilisation gagne des secteurs de plus en plus nombreux dans le privé comme dans le public. Elles et ils obtiennent par leurs actions avec leurs organisations syndicales l'ouverture de nouvelles négociations et des avancées salariales significatives.

Dans le département du Calvados, de nombreuses luttes ont égrainé la période :

- **Les travailleuses et travailleurs d'ISS Propreté** à Ouistreham, dont le conflit aura permis d'arracher de nombreuses avancées sociales : revalorisation des postes et des carrières, prime de nuit et de salissure,
- **L'Ehpad des Pervenches** à Biéville-Beuville et la victoire acquise de haute lutte par les salarié.es de cet établissement avec le gain d'une prime de partage de la valeur ajoutée, la reconnaissance du travail du dimanche et de nuit ...
- **L'agence VIRIA de Caen** ; en grève reconductible les 28 et 29 septembre, qui a permis de gagner près de 4% d'augmentation générale de salaires pour cette entreprise d'entretien de chauffages collectifs

Les luttes reconductibles en cours **chez CENEXI à Hérouville Saint-Clair**, des salarié.es de Domidom à Caen pour vivre dignement de leur travail ; **des agents de l'EPSM** pour plus de moyens, **des salarié.es de l'AAJB**, **des APAEI** pour exiger le Ségur pour tous et des moyens pour assurer les missions ...

Qui a dit que le monde du travail se résignerait à accuser les mauvais coups des libéraux de ce pays ? La réponse est là, par la construction des luttes par les salarié.es eux-mêmes et leurs syndicats CGT.

Les prochaines mobilisations interprofessionnelles partout en France seront déterminantes ! Assurons-nous de la mobilisation des syndicats et structures dans les entreprises et les services de notre territoire.

Nous pouvons devenir des « guerriers de l'imaginaire », comme le dit l'écrivain Patrick Chamoiseau, et rêver ensemble d'un autre monde. Notre solidarité active, notre détermination sans faille, notre unité dans le combat, pourront les faire reculer... puisque notre gouvernement est l'émanation pestilentielle de celles et ceux qui ne rêvent que d'une chose : nous enchaîner !

Cette fin d'année 2022 sera tout aussi important pour le Service Public

Lutte contre l'inégalité, accessibilité de ces missions, la notion de service public s'oppose aux logiques individualistes du marché que souhaitent mettre en oeuvre les libéraux en France et en Europe.

Pourtant la crise sanitaire a démontré l'utilité sociale, et même vitale, de notre modèle, si durement abimé depuis plusieurs décennies de libéralisation et d'austérité. L'hôpital public en est l'exemple le plus flagrant avec le manque d'équipements, de personnels, de lits pour pouvoir accueillir dignement les malades.

L'Union Départementale CGT du Calvados s'implique fortement dans la défense et le développement des services publics sur notre territoire : il est bon pour la population, bon pour la planète. Il faut donc leur donner les moyens humains et matériels nécessaires pour leur bon fonctionnement.

La CGT 14 s'engage résolument du côté des agents des 3 fonctions publiques (Etat, Territoriale et Hospitalière) et des entreprises qui assurent notre bien commun (La Poste, EDF, SNCF, ONF).

C'est tout l'enjeu de renforcer notre organisation lors des élections professionnelles à venir

La France a besoin d'une autre politique économique et sociale que celle mise en œuvre aujourd'hui. C'est pourquoi la CGT propose, notamment, des mesures urgentes sur la protection sociale, les salaires, les minima sociaux, les pensions de retraite...

Résister aux projets du MEDEF et du gouvernement, proposer des alternatives efficaces pour sortir de la crise, c'est l'ambition et l'objectif que nous devons construire !

Le syndicat FAPT du Calvados a tenu son congrès.

Les 22 et 23 septembre, les syndiqués de la FAPT (Fédération des Activités Postales et de Télécommunication) du Calvados étaient réunis en congrès. Celui-ci a été riche d'enseignements avec des débats intéressants et passionnés.

Il a permis de faire le point sur la situation actuelle, en évoquant les crises que nous subissons. Celles-ci sont principalement économiques, au regard du contexte géo politique, et écologiques.

Les travailleurs sont particulièrement touchés par cette crise économique. Crise causée principalement par la guerre en Ukraine, où les capitalistes profitent de cette crise pour augmenter les coûts, principalement l'énergie. Mais il est bon de rappeler que cette crise énergétique est une crise capitaliste. Le parfait exemple est celui des méthaniers où leurs cargaisons changent plusieurs fois de propriétaire selon l'évolution du prix du gaz.

Des échanges aussi sur la crise écologique avec un exemple du secteur postale. Avec la fermeture de la PIC, les courriers partant du Calvados et destinés au Calvados devront maintenant passer par Rennes, une aberration écologique, encore plus quand on sait que le transport s'effectuera par camion.

L'importance de la lutte pour l'amélioration des conditions de travail a été rappelée. Ces dernières années de luttes ont été difficiles que ce soit à cause des interdictions de manifester ou aux atteintes envers les représentants syndicaux à l'images des camarades du syndicat, Antoine et Christophe. Quand on s'attaque à un militant de la CGT, on s'attaque à toute la CGT. La grève est un droit qu'il faut faire vivre. Sans une mobilisation de masse, il n'y aura pas le rapport de force nécessaire pour faire bouger les choses.

Les actions avec le personnel doivent se construire à partir de la base. Il est donc vital pour la CGT d'être présente sur le terrain pour mobiliser les travailleurs. Les citoyens sont d'accord avec les idées de la CGT, augmentation des salaires et non des primes ponctuelles. Il est donc important de faire le nécessaire pour retrouver ces personnes lors des manifestations, leur donner les moyens de lutter et leur donner la possibilité de devenir acteur de leur syndicalisme.

La jeunesse a également été au cœur du débat. Que ce soit dans les études avec la difficulté de devoir travailler et étudier en même temps mais aussi sur le marché du travail. Le syndicat

se félicite de la présence de jeunes présents au congrès. Il faut continuer de s'occuper de cette jeunesse et ne pas oublier que la jeunesse actuelle sera la CGT de demain.

Le syndicat regrette la faible présence des cadres alors qu'ils ont des revendications communes avec les non-cadres. Ils en ont également qui leurs sont propres, comme le droit à la déconnexion qui est encore plus d'actualité avec le développement du télétravail et les outils supplémentaires mis en place. Il est donc important d'aller à leur rencontre, surtout quand on sait qu'à Orange de plus en plus de salariés sont des cadres.

Le débat sur le droit des femmes a montré que le combat pour l'égalité femme/homme est hélas toujours d'actualité. Que ce soit pour les salaires, avec 27% d'écart, mais aussi au niveau des promotions. Cela a un impact sur leurs retraites, les femmes se retrouvent avec des pensions extrêmement basses. Nous devons nous appuyer sur ce qui existe et ce qui a été fait, comme par exemple à la caisse d'épargne avec une action de groupe CGT pour l'égalité femme/homme.

Le document d'orientation a été validé à l'unanimité. Celui-ci, avec les décisions et les orientations qu'il contient, devra servir de boussole pour les 3 années à venir.

3 décisions importantes dans la feuille de route :

- La création de nouveaux collectifs (défense du service public, protection de l'environnement) dont vous trouverez la présentation en pièces jointes.
- Amplifier la mise en œuvre de la démarche revendicative à partir du travail afin que les salariés élaborent leurs revendications en s'appuyant sur celles de la CGT FAPT. Pour cela, on se doit d'échanger avec les salariés afin d'établir des cahiers revendicatifs dans chaque entreprise.
- Mettre en place un véritable plan de syndicalisation afin de faire de l'adhésion et de la continuité syndicale une priorité pour toutes et tous. Le but étant d'avoir le rapport de force indispensable pour gagner l'amélioration de nos conditions de travail.

Le congrès a aussi permis d'élire une nouvelle Commission Exécutive avec un taux de renouvellement non négligeable. Le nouveau secrétaire du syndicat, Thibault SOULAT a souhaité la bienvenue aux entrants et remercié les sortants pour leur engagement et leur militantisme au sein de la CGT et plus

particulièrement à la CGT FAPT 14.

Un salut particulier pour Matthieu DUVAL et Déborah BODEREAU le secrétaire et la trésorière sortants remplacé respectivement par Thibault et Antoine SOLO.

Par Thibault SOULAT





Flash' formation S syndicales

Faites valoir vos droits !

Les règles relatives aux congés de Formation Economique, Sociale, Environnemental et Syndical (F.E.S.S.)

Chaque salarié du secteur privé et agent de la fonction publique a droit à 12 jours de congé de Formation Economique, Sociale et Syndicale par an (porté à 18 jours, secteur privé uniquement, pour les formateurs animateurs et/ou intervenants de stages, ainsi que pour les salariés appelés à exercer des fonctions syndicales), dans la limite d'un plafond déterminé par la taille de l'entreprise.

Le salarié ou l'agent bénéficiant du congé de formation économique, sociale et syndicale a droit au maintien total par l'employeur de sa rémunération.

L'employeur verse les cotisations et contributions sociales afférentes à la rémunération.

« La Formation CGT » voit son agrément reconduit tous les ans, elle est bien agréée et cette information peut être portée aux employeurs récalcitrants à voir partir des salariés en FESS avec la CGT.

1. Salariés du secteur privé (ainsi que des établissements publics à caractère industriel, commercial et/ou administratif lorsqu'ils emploient du personnel dans des conditions de droit privé)

Textes de référence : Loi du 5 mars 2014 et 17 août 2015 et ordonnance N°2017-1386 du 22 Septembre 2017 et ordonnance N°2017-1718 du 20 Décembre 2017.

Dans le secteur privé, les tranches de 25 salariés sont utilisées pour le calcul du nombre d'heures maximales de FESS au maximum par année.

Pour une entreprise avec un effectif situé entre 25 et 49 salariés, le plafond est donc fixé à 24 jours par an : soit 2 salariés avec le plafond de 12 jours chacun, soit 3 avec un plafond de 8 jours, soit 4 avec un plafond de 6, etc...

Pour une entreprise avec un effectif situé entre 100 et 124, le plafond de jours maximum de formation est porté à 60 (5 tranches de 25 salariés x 12 jours). Ce qui permet à 5 salariés de faire valoir leurs droits aux 12 jours.



Rares sont les entreprises appliquant ce plafond, il est primordial de le connaître malgré tout afin de ne pas être surpris quand l'employeur l'applique.

Autre règle particulière, le nombre total de jours pris par les salariés formateurs animateurs et/ou intervenants ou appelés à exercer des fonctions syndicales ne peut excéder la moitié du nombre de jours total de FESS pris au sein de l'entreprise.

Par exemple, dans une entreprise avec un effectif situé entre 100 et 124 salariés (plafond de 60 jours maximum), les formateurs ne peuvent prétendre qu'à 30 jours maximum. En pratique, selon cette règle, deux formateurs de cette même entreprise ne pourraient pas prétendre à leurs 18 jours chacun (mais 15 jours chacun).

Enfin, une dernière règle dans le cas où plusieurs salariés font valoir leurs droits à la FESS : des possibilités de reports légaux sont accordés aux employeurs dès lors que le nombre de salariés simultanément absents dépasse 2%.

En reprenant l'exemple de l'entreprise avec un effectif de 100 salariés, si 4 salariés font valoir leur droit à la FESS la même semaine, l'employeur a la possibilité de décider du report de la FESS pour 2 salariés. Ceux-ci seront bien évidemment prioritaires pour l'année suivante.

Vous devez vous assurer que votre demande a bien été reçue, soit par un récépissé de son dépôt, soit en l'envoyant par lettre recommandée avec accusé de réception.

Flash' formation syndicales



Le congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale est accordé sur demande des salariés. Il est de droit, sauf si l'employeur estime, après avis conforme du comité social et économique, que l'absence est préjudiciable à la production et à la bonne marche de l'entreprise.

Tout refus doit être motivé et notifié à l'intéressé dans les huit jours qui suivent le dépôt de la demande. En cas de litiges, le salarié peut saisir le conseil des prud'hommes statuant en référé.

A noter : L'article L.2145-7 du Code du travail permet de prendre le congé F.E.S.S. sur une demi-journée minimum.



Agents de la fonction publique d'état

Textes de références : Article 34 de la Loi n°84-16 du 11 janvier 1984 - décret d'application n° 84-474.

Le bénéfice du congé ne peut être refusé que si les nécessités du fonctionnement du service s'y opposent. Les décisions qui rejettent des demandes de congé de fonctionnaires doivent être communiquées avec leurs motifs à la commission administrative paritaire au cours de la réunion qui suit l'intervention de ces décisions.

Agents de la Fonction Publique Territoriale

Textes de référence : Article 57 de la Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 et décret d'application n° 85- 552 du 22 mai 1985 modifié par le décret n° 94-191 du 4 mars 1994 – Arrêté du 9 février 1998 modifié par les arrêtés des 17 juillet 2012 et 12 octobre 2018

Agents de la Fonction Publique Hospitalière

Textes de référence : Article 41 de la Loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 - Décret d'application n° 88-676 du 6 mai 1988 – Arrêté du 28 décembre 1998 complété par l'arrêté du 22 février 2010.

Le bénéfice du congé ne peut être refusé que si les nécessités du fonctionnement du service s'y opposent. Les décisions qui rejettent des demandes de congé de fonctionnaires doivent être communiquées avec leurs motifs à la commission administrative paritaire au cours de la réunion qui suit l'intervention de ces décisions.

Règles communes aux 3 fonctions publiques :

Dans chacun des établissements, l'effectif des agents susceptibles de bénéficier du congé FESS au cours d'une même année civile ne peut excéder 5 pour 100 de l'effectif réel de l'établissement.

La demande du congé doit être faite par écrit au chef de service (FP état), à l'autorité territoriale (FP territoriale), à l'autorité investie du pouvoir de nomination (FP hospitalière) au moins un mois à l'avance. A défaut de réponse expresse au plus tard le quinzième jour qui précède le début du stage ou de la session, le congé est réputé accordé.

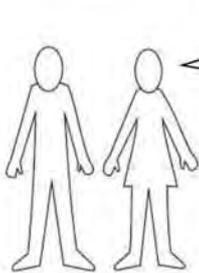
Pour tout renseignements complémentaires, besoin de documents spécifiques, n'hésitez pas à contacter le pôle formation syndicale de la CGT du Calvados au 06.45.46.7692 ou par courriel sur slbcgt@orange.fr





Flash'formation S syndicales

PROCÉDURE DE DEMANDE DE CONGÉ DE FORMATION ÉCONOMIQUE, SOCIALE et SYNDICALE



Comment pouvons-nous aller en formation syndicale ?

D'abord le syndicat doit examiner les plans de formation proposés et, en adéquation avec le projet pédagogique de la CGT « Equiper pour agir », doivent proposer les formations syndicales aux syndiqués, aux responsables, aux élus et au mandatés du syndicat. Ce sont les articles L2145-1 à L2145-13 qui régissent la formation syndicale des salariés du privé.

Le syndiqué :

- ⇒ Fait la demande de congé de formation économique, sociale et syndicale auprès de son employeur suivant les modèles (cf.onglet demande de congé de formation). Attention, il y a des modules spécifiques pour les stages concernant les élus et mandatés.
- ⇒ Il envoie sa fiche de pré-inscription à l'organisateur (UD ou UL)



Le syndicat :

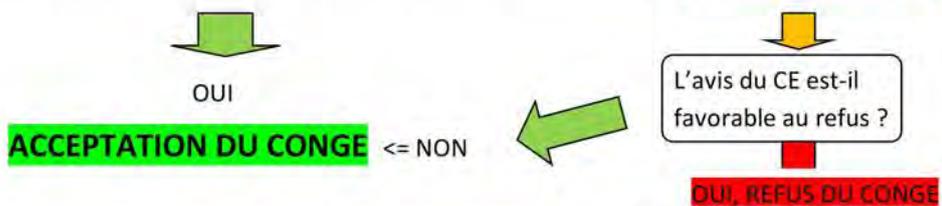
- ⇒ Préinscrit le syndiqué à la formation syndicale souhaitée auprès de l'organisateur de la formation (UL, UD, FD, CR, CFD, etc...) au moyen de la fiche de pré-inscription.
- ⇒ Les fiches non signées par le secrétaire du syndicat ne sont pas prises en compte



L'employeur a un délai de 8 jours à compter de la réception de la demande pour refuser ou demander son report. Si l'employeur n'écrit pas au salarié dans le délai de 8 jours, cela vaut **acceptation de sa part du congé de formation syndicale**.

Les interrogations qui peuvent être posées sont :

- ⇒ Le délai de 30 jours est-il respecté ?
- ⇒ Le quota individuel de formation (12 ou 18 jours) est-il respecté ?
- ⇒ L'organisme de formation est-il habilité ?
- ⇒ Le quota global de l'entreprise est-il respecté ?
- ⇒ Le quota d'absences simultanées de l'entreprise est-il respecté ?
- ⇒ Les nécessités de service permettent-elles d'autoriser l'absence ?



Pour tout problème d'autorisation d'absence pour congé de formation syndicale, sans courrier argumenté de l'employeur => le syndicat doit aider le salarié à effectuer une procédure prud'homale en référé.

Attention !
En cas de REFUS ou de report du congé, l'employeur doit justifier des motifs par écrit au salarié.

Formations syndicales dernier trimestre 2022

OCTOBRE			NOVEMBRE			DECEMBRE		
S 01			M 01		J 01			
D 02			M 02		V 02		DS UD	Participer UL Cormelles
L 03	CSSCT DU CSE UD		J 03		S 03			
M 04		annulé	V 04		D 04			
M 05			S 05		L 05		PRUDIS PRISE DE MANDAT CPH UD	
J 06			D 06		M 06			
V 07			L 07		M 07			
S 08			M 08		J 08			
D 09			M 09	ATMP Analyses des situations de travail UD	V 09			ACCUEIL UL HSC
L 10			J 10		S 10			
M 11			V 11	FERIE	D 11			
M 12	PRUDIS UD		S 12		L 12			
J 13			D 13		M 13			
V 14			L 14		M 14			
S 15			M 15	Accueil UL Caen	J 15			Accueil UL Caen
D 16			M 16		V 16			
L 17			J 17		S 17			
M 18		HSAS	V 18	Communication écrite UD	D 18			
M 19	Elections Pro IUD		S 19		L 19			
J 20	Annulé		D 20		M 20			
V 21			L 21		M 21			
S 22			M 22	Découvrir le syndicalisme	J 22			
D 23			M 23	Reconquete electorale UL HSC	V 23			
L 24			J 24	Trésorier syndicat ou UL (UD)	S 24			
M 25			V 25	ATMP RPS	D 25		FERIE	
M 26			S 26		L 26			
J 27			D 27		M 27			
V 28		ACCUEIL UL HSC	L 28	DELEGUE SYNDICAL UD	M 28			
S 29			M 29	Participer à la vie de la Cgt	J 29			
D 30			M 30		V 30			
L 31					S 31			

Ordonnances MACRON

Le bilan : Un « très fort recul » sur les questions de santé et de sécurité au travail !

Par Cécille Hautefeuille
journaliste au Pôle social
chez MEDIAPART



L'heure est au bilan et il n'est pas reluisant.

Le dialogue social en entreprise n'est pas plus efficace depuis les « ordonnances Macron » ayant réformé le droit du travail en 2017 et imposé la fusion de trois instances de représentation du personnel.

Le CSE, comité social et économique, est venu absorber ces instances (délégués du personnel, comité d'entreprise, comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail) autrefois autonomes.

Les entreprises avaient jusqu'au 31 décembre 2019 pour se mettre en conformité.

Deux ans et demi plus tard, la promesse d'efficacité est loin d'être tenue.

Après un rapport d'étape, aux conclusions mitigées, rendu en décembre 2021 par un comité officiel d'évaluation, une nouvelle publication vient éliminer encore davantage ce qui devait être « la pointe de l'innovation sociale ».

La Dares, l'institut statistique du ministère du travail, a mis en ligne, dans le courant de l'été, une étude éclairante sur les nouvelles instances de représentation des salarié-es en entreprise en 2020.

Certains aspects sont « alarmants », souligne Camille Dupuy, maîtresse de conférences en sociologie à l'université de Rouen et chercheuse au centre d'études de l'emploi et du travail, le CEET. Ses recherches portent sur la sociologie du travail et des relations professionnelles (relations collectives et de régulation du travail).

Pour Mediapart, elle analyse les effets de la réforme et l'affaiblissement de la représentation des salarié-es.

Mediapart: Pouvez-vous d'abord rappeler en quoi a consisté la fusion, introduite par les ordonnances de 2017 ?

Camille Dupuy: Avant le 1er janvier 2020, il y avait, dans les entreprises, trois instances représentatives du personnel. D'abord, des délégués du personnel chargé de défendre les salariés, plutôt à titre individuel.



Ensuite, un comité d'entreprise, le CE, dont le rôle était de défendre les salariés à titre collectif, en analysant par exemple la stratégie de l'entreprise. Le CE avait un rôle économique important, bien au-delà de l'imaginaire de beaucoup de gens, qui le voyaient comme un simple distributeur de chèques-cadeaux.

Et enfin, il y avait les CHSCT, en charge des questions de santé, sécurité et conditions de travail.



La révolution des ordonnances Macron de 2017 a été la fusion de ces trois instances en une seule :

le comité social et économique. Les trois compétences, auparavant distinctes, ont été rassemblées en une seule grosse entité, avec un seul volet d'élus. Au lieu d'avoir trois élus, on n'en a plus qu'un. Cela réduit certes le nombre de réunions mais aussi le nombre de mandats.

Le seul « pôle » qui n'a pas bougé, c'est la délégation syndicale qui permet d'implanter une organisation syndicale dans une entreprise.

Que raconte la publication de la Dares sur les instances de représentation dessalariés ?

Je vais commencer par un point positif. On a encore en France un très bon taux de couverture syndicale avec près de 80 % des salariés [78,4 %, selon la Dares –ndlr] qui peuvent trouver sur leur lieu de travail un élu du personnel chargé de les défendre et de les représenter auprès de l'employeur. Ce taux est certes en baisse depuis 2018, mais il est encore important. C'est trop rarement souligné.

On nous rebat beaucoup l'idée qu'il y a une très faible syndicalisation en France. C'est vrai, on compte environ 11 % de syndiqués. Mais on oublie de dire à quel point on est bien représentés dans nos entreprises.



Est-ce un effet direct des ordonnances de 2017 ?

Oui. Avant la réforme, les CHSCT (comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail) étaient obligatoires pour les entreprises de 50 salariés et au-delà. Désormais, l'obligation d'avoir une commission santé et sécurité concerne uniquement les entreprises de plus de 300 salariés.

Et le vocabulaire est important :

Il ne s'agit plus de « comités », ayant des droits propres, mais bien de « commissions », au sein des CSE, ne pouvant plus exercer, par exemple, de droit d'alerte.

Il y a donc moins d'instances dédiées à ces questions [quasi moitié moins dans les entreprises de 50 à 299 salarié-es – ndlr] et celles qui restent... ont perdu du pouvoir.

Est-ce alarmant ?

Ça l'est, car ces questions sont centrales dans les entreprises. On peut craindre des retards dans la prise en charge de diverses alertes individuelles ou collectives : burn-out, harcèlement ou encore risque d'amiante ou d'exposition à des produits toxiques...

Il faudra mesurer à l'avenir si les accidents du travail ou les arrêts de travail augmentent à cause de cette prise en charge tardive.

La fusion des trois anciennes instances était censée être plus efficace mais elle ne facilite rien du tout, notamment sur ces questions. Il y a trop de travail pour une seule et unique instance.

Les ordonnances ont supprimé les délégués du personnel et instauré la mise en place, facultative, de « représentants de proximité ».

Les entreprises s'en sont-elles emparées ?

Non, il y en a vraiment très peu. 1,2 % des entreprises de dix salariés et au-delà l'ont mis en place, selon la Dares.

Avant la réforme, à partir de 11 salariés il fallait élire des délégués du personnel, ayant de véritables pouvoirs. Ils

posaient des questions écrites à l'employeur, qui avait l'obligation d'y répondre.

Depuis la fusion des instances, on est passés à ces fameux représentants de proximité, facultatifs. Et quasi inexistantes.

Quelles sont les conséquences ?

Il y a deux effets négatifs, à mon sens. D'abord, une perte de relais de proximité. C'est le délégué du personnel qui venait taper à votre porte s'il y avait un souci. Et il était souvent un relais du CHSCT, en lui faisant remonter des informations. Cela pose aussi des problèmes dans les entreprises ayant plusieurs sites ou établissements. Prenons l'exemple d'une entreprise de bricolage qui a trois magasins. Avant, vous aviez des délégués du personnel dans chacun des trois magasins ainsi qu'un comité d'entreprise, pour tous. Aujourd'hui, il n'y a plus que le CSE. Et plus personne dans les trois établissements.

Il peut certes exister un CSE pour chaque magasin et un CSE central pour les trois mais cela doit se décider par accord et ça donne lieu à des batailles juridiques.

Quel est le second effet négatif ?

C'est une interrogation sur la manière dont vont se renouveler les mandats. Et l'effet va sans doute se faire sentir à plus long terme. Ces mandats de délégués du personnel étaient une porte d'entrée pour les militantes et militants syndicaux. Surtout les jeunes, qui aimaient ces mandats de proximité.

Quand on regarde les carrières militantes, ça commençait souvent par un mandat de DP. On y faisait ses armes puis progressivement on allait vers le CE ou le CHSCT qui demandent des compétences plus importantes en termes économiques ou stratégiques.

Cette disparition des délégués du personnel casse des filières et des trajectoires militantes. Quand vous n'avez jamais exercé de mandat, en prendre un au CSE, c'est intimidant. Il faut maîtriser beaucoup de choses d'un coup.

Cela explique sans doute la baisse du nombre de délégués syndicaux, car il faut être élu dans une instance pour le devenir. Il y a certainement moins de candidates et de candidats, pour les raisons évoquées plus haut. Cela crée un affaiblissement et un déséquilibre.

La preuve que la CGT avait bien raison de les combattre ces ordonnances !



H

pour Histoire

La chronique de

Christian LANGEAIS

Quand la petite histoire rejoint la Grande !

Les grèves du 1er mai 1920 (suite)

Les répercussions profondes de la grève de Mai 1920

Si les objectifs de « la grève générale » étaient bien plus vastes, à l'issue des grèves de 1920, les cheminots obtiennent un accord sur le statut du personnel et l'échelle des salaires. Celui-ci fixe les conditions de recrutement, les congés, les droits en cas de maladie, l'avancement, les modalités de représentation du personnel et les mesures disciplinaires, et restera le statut de référence tout au long du XXe siècle.

Pour autant, cette grève de 1920, qui instaure dans la CGT, une coupure définitive entre « réformistes » et « révolutionnaires » tant sur le plan national que départemental sera lourde de conséquences.

Le 25 mai au matin, si tous les cheminots calvadosiens sont au travail. Il manque cependant les 113 grévistes révoqués. 20 000 sur le plan national. Le choix des révoqués a été soigneusement préparé. 51 à Caen, 17 à Lisieux, 16 à Honfleur, 14 à Mézidon et 15 dans différents autres centres ferroviaires.

Y figurent tous les dirigeants du mouvement qui ainsi ne peuvent plus intervenir près du personnel. Fichés, en difficulté pour retrouver du travail, certains doivent quitter le Calvados.

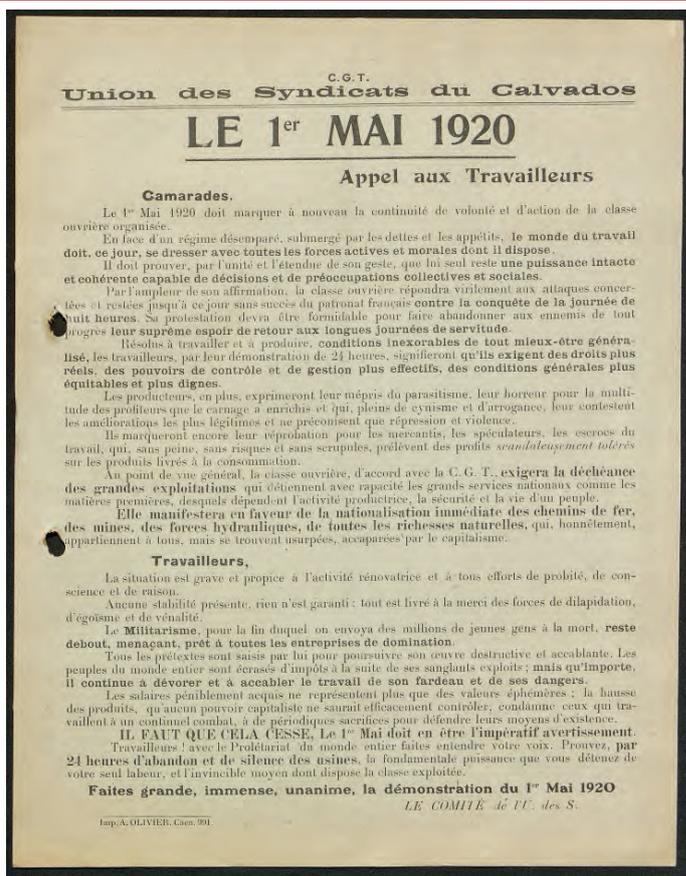
Le mouvement ouvrier du département perd ainsi une partie de ses militants les plus actifs.

Mais le nouveau problème de la CGT réside dans ses divisions apparues pendant le mouvement puis aux appréciations divergentes sur les raisons de l'échec de la grève générale et les solutions proposées pour relancer le mouvement ouvrier. La tendance n'est plus à l'union des travailleurs face à la bourgeoisie mais à la recherche de responsabilités, facteur de divisions internes.

Le mouvement apparait déboussolé et déchiré. La conséquence en est le reflux brutal de l'activité et des effectifs de syndiqués, la répression contre les premiers dirigeants effraye et décourage. Fin juillet 1920, si l'on en croit la police, le syndicat des cheminots de Caen aurait perdu 70 % de ses effectifs.

Pas étonnant qu'à l'exception d'un mouvement dans les usines textiles de Vire, les grèves soient peu nombreuses.

Ces dissensions qui concernent la tactique à adopter pour le mouvement ouvrier français pour une part aboutiront à deux scissions. Celle de la SFIO en décembre 1920 avec la création du Parti communiste, et en 1921 la difficile épreuve de la scission de la CGT entre CGT et CGTU.



« Vous avez des observations, suggestions, vous souhaitez participer, vous initier à des recherches sur les femmes, les hommes, les syndicats qui font l'histoire de la CGT dans le département, n'hésitez pas à m'envoyer un petit mot. » christian.langeois@orange.fr

LES SPÉCIALISTES DE L'ÉCONOMIE SOCIALE



**35 ANS
D'EXPÉRIENCE**

auprès des CSE.
Spécialiste des Organisations Syndicales,
présent auprès de plus
de 40 Fédérations,
UD, UL et Comités Régionaux.

- **Expertises Comptables**
- **Formations**
- **Commissariat aux comptes**

**40 EXPERTS
QUI VOUS SONT PROCHES**

CO·EX·CO

VOS CONTACTS

COEXCO PARIS
11 rue des Immeubles Industriels - CS 41132
75543 PARIS CEDEX 11
01 43 73 90 79

COEXCO AMIENS
53-55 avenue d'Italie - CS 60453
80094 AMIENS CEDEX 3
03 22 53 27 47

vouzoulias@coexco.com - rouzoulias@coexco.com