



INTERCO VOSGES

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

Les News de la semaine 33

CONTRATS AIDES

Le gouvernement Philippe a décidé de geler tous les contrats aidés (CUI, Contrats d'avenir, etc) pour 2017. Une décision prise en cachette, catastrophique pour les salariés et les structures (PME, associations, collectivités) ayant recours à ce type de contrats.

Une vidéo pour vous expliquer tout ça : <https://youtu.be/JaZj2pH21ik>

INSTITUTIONS REPRESENTTTIVES DU PERSONNEL (IRP)

Les ordonnances de septembre 2017 vont changer l'organisation des IRP, que ce soit pour les DP (délégués du personnel), les CE (comité d'entreprise), les CHSCT (comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail) et même les DS (délégués syndicaux). Le deuxième cycle de concertation, consacré à la simplification et au renforcement du dialogue social et de ses acteurs s'est déroulé du 24 juin au 4 juillet. Le gouvernement proposerait une instance unique, un « comité social et économique » qui fusionnerait les trois instances, sauf en cas d'avis contraire. Beaucoup de questions se posent : quelle composition de l'instance ? Quel nombre de crédits d'heures ? Qui aura la responsabilité juridique, qui pourra ester en justice ? Y aura-t-il une possibilité de négociations collectives ? Dans quelles conditions ? Dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux (DS) qui pourra négocier ?

[Cliquer ici pour lire la suite.](#)

CHSCT

Comment convaincre de l'intérêt du recours à un expert ?

De la ténacité, il en faut aux membres des Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) pour faire accepter à l'administration la venue d'un expert afin d'évaluer les risques-psycho-sociaux. Ils sont pourtant gage d'indépendance de point de vue, mais aussi de compétences techniques et d'appui au dialogue social.

PENIBILITE

Par Hervé Garnier, secrétaire national de la CFDT.

La CFDT prend acte de la reconnaissance de la pénibilité, véritable mesure de justice sociale pour un grand nombre de salariés. Les orientations proposées par le Premier ministre devront être traduites par des propositions concrètes afin d'en mesurer leurs portées réelles.

L'évolution de la prise en charge de quatre facteurs va permettre à plusieurs milliers de travailleurs de partir en départ anticipé à la retraite dès 2018. Cependant, la CFDT refuse que cette évolution se traduise uniquement par une gestion médicalisée de la pénibilité. Cette approche médicalisée,

revendiquée par une partie du patronat, est un droit à continuer d'abîmer la santé des salariés ayant les métiers les plus pénibles et donc une espérance de vie en bonne santé plus courte.

Six facteurs sont maintenus en l'état et la CFDT s'engagera pleinement à ce que les accords collectifs traitant de la prévention prennent en compte les parcours professionnels afin que les salariés concernés par les quatre autres facteurs puissent également bénéficier du droit à la formation et du passage à temps partiel.

Le désengagement financier des entreprises au profit du financement de la branche accidents du travail/maladies professionnelles, exonère les employeurs de leurs responsabilités au mépris de la santé de leurs salariés. Ce dispositif va à l'encontre de la prévention, telle que la CFDT l'a toujours défendu, et du principe de pollueur-payeur. Les employeurs qui exposent le plus leurs salariés doivent prendre des mesures de prévention adéquates ou assumer les conséquences de leur négligence.

La CFDT agira pour que le Compte professionnel de prévention soit une réalité pour tous les salariés exposés aux travaux pénibles. La prévention et la reconnaissance de la pénibilité est un long combat mené par la CFDT. Un combat mené souvent dans l'indifférence d'autres acteurs et face au cynisme d'un certain patronat. La CFDT continuera de se battre pour cette mesure de justice sociale.

DIALOGUE SOCIAL

Vingt propositions pour renforcer le dialogue social

La ministre du Travail, Muriel Pénicaud, a confié à Jean-Dominique Simonpoli de l'association Dialogues, une mission pour : « faire des propositions autour de la reconnaissance et la valorisation des compétences des représentants du personnel et des mandataires syndicaux »

N° 1- Renforcer l'effectivité du maintien des compétences professionnelles des représentants du personnel et des mandataires syndicaux (actions de formation pour maintenir leur employabilité).

N°2- Clarifier l'obligation de formation des salariés mis à la disposition d'un syndicat (ils doivent être sollicités chaque année pour participer aux formations proposées pour le maintien de leur employabilité).

N°3- Rendre obligatoire la tenue des entretiens de début et de fin de mandat.

N°4- Elargir le bénéfice de l'examen des compétences acquises lors de l'entretien de fin de mandat à l'ensemble des mandatés.

N°5- Prévoir un entretien professionnel permettant l'anticipation des conséquences de la fin de mandat.

N°6- Encourager la co-construction Direction-Syndicats de dispositifs de valorisation des compétences des syndicalistes (accord de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences-GPEC).

N°7- Pour les entreprises de plus de trois cents salariés, inclure dans la base de données économiques et sociales (BDES) une rubrique permettant, en conservant l'anonymisation des situations, de comparer le rythme des évolutions de carrière des élus du personnel et mandatés avec les autres salariés de l'entreprise à partir de critères et d'un panel négociés dans l'entreprise.

N°8- Favoriser la négociation au niveau des branches d'accords facilitant la présence, dans les négociations, de mandataires syndicaux issus des TPE/PME de la branche concernée. Cette disposition financée par une quote-part de la cotisation payée par l'entreprise à la branche permettrait à l'organisation syndicale de mobiliser un de ses responsables, issu des TPE et PME, et l'entreprise en retour obtiendrait le remboursement, auprès de la branche, des salaires et cotisations sociales équivalents au temps d'absence du salarié. Pour les entreprises qui le souhaitent, cette quote-part serait directement versée à leurs salariés, qui la remettraient dans l'entreprise aux organisations syndicales de leur choix.

N°9- Mettre en place une task force de branche composée de binômes (anciens représentants syndicaux, DRH ou DRS) chargés d'aider les entreprises de la branche, qui n'en ont pas les moyens, à négocier. Un financement serait assuré par l'AGFPN (Fonds de financement du dialogue social).

N°10- Faire de l'existence d'une activité conventionnelle sur la valorisation des compétences des représentants syndicaux un critère complémentaire de l'opportunité pour le ministère du Travail d'engager une fusion de branches professionnelles.

N°11- Donner la priorité aux questions économiques et sociales dans le futur cahier des charges élaboré par l'institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle-INTEFP. C'est un vecteur important de partage de la stratégie de l'entreprise en tant qu'entité économique et sociale et de dynamisation de la négociation collective.

N°12- Valoriser les initiatives au niveau des branches et des entreprises en matière de formation des managers au dialogue social. Inciter les branches à favoriser la mise en place, dans les entreprises, de formations spécifiques à destination des managers sur le fait syndical, le fonctionnement des IRP, les mandats syndicaux et les heures de délégation. Le financement de ces formations serait assuré par les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) ou inscrit dans les plans de formation des entreprises.

N°13- Permettre aux organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs d'abonder le compte personnel de formation (CPF) des syndicalistes en reconversion.

N°14- Dans le cadre de la création d'une instance unique du personnel et dans le cas d'une réduction importante des heures de délégation ou de mandatement, il serait envisagé des dispositions pour favoriser la formation des représentants du personnel et des mandataires syndicaux, ainsi que des formations communes Direction-Syndicats sur les enjeux économiques et sociaux. L'entreprise devrait consacrer, par accord collectif, un pourcentage des heures de délégation à la formation des représentants syndicaux et aux formations communes (article 33 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016).

N°15- Elaboration par la Conférence des Grandes Écoles, pour les managers, les dirigeants d'entreprise et les représentants syndicaux, d'un label « entreprise certifiée dialogue social ». Ce label octroyé pour cinq ans serait délivré aux entreprises sur la base d'un cahier des charges élaboré en partenariat avec le Haut Conseil du dialogue social.

N°16- Préciser et appuyer l'intervention des conseillers en évolution professionnelle en matière de reconnaissance des acquis de l'expérience des titulaires de mandat.

N°17- Le ministère du Travail a confié les travaux d'élaboration d'un référentiel sur les compétences des délégués du personnel et des délégués syndicaux à l'Agence Nationale pour la Formation Professionnelle des Adultes (AFPA), en lien avec quatre organisations syndicales. Il devrait être finalisé courant septembre. Son utilisation devrait être valorisée auprès des directions d'entreprise et des organisations syndicales. Un second référentiel, consacré aux mandats extérieurs à l'entreprise, sera élaboré par la suite.

N°18- Créer les conditions d'un retour à l'activité professionnelle des représentants syndicaux exerçant leur activité hors branches et entreprises par la mise en place de bilan de compétences.

N°19- Mieux valoriser l'accès au troisième concours d'inspecteur du travail auprès des titulaires de mandats syndicaux.

N°20- Ce Haut Conseil aurait pour vocation à proposer aux Pouvoirs Publics, à la majorité de ses membres, des expérimentations en matière sociale, l'établissement de préconisations sur tout ce qui touche au dialogue social au niveau local, territorial et national (par exemple, dans l'entreprise, limitation dans le temps des mandats des élus du personnel et des mandatés, organisation du travail, charge de travail, délai de prévenance de prise de crédit d'heures, mutualisation au niveau de l'entreprise [et non de l'unité de rattachement administratif] de la prise en charge de la garantie salariale), au développement de l'adhésion syndicale en s'inspirant des accords innovants (chèque syndical,...) , à la sécurisation juridique des mécanismes de financement (fiscalité) et de réaliser des travaux de benchmark. Cette instance pourrait consulter, pour la réalisation de ses travaux et de ses préconisations, les présidents de l'Assemblée Nationale, du Sénat, du Conseil économique, social et environnemental-CESE ainsi que les présidents du Conseil Constitutionnel et Conseil d'État et le Directeur de France Stratégie. Elle serait financée sur les fonds de l'AGFPN.

Les ordonnances seront finalisées fin août 2017. Lors de la remise de ce rapport le 3 août, Muriel Pénicaud a déclaré que « Tout l'enjeu de la réforme que nous portons est de faciliter et de renforcer le dialogue social et économique comme levier de croissance économique et de progrès social ». C'est le contenu des projets d'ordonnance qui nous dira ce qui en a été retenu et les progrès qui favoriseront l'engagement syndical et un réel développement du dialogue social.

SANTE AU TRAVAIL

« Choisissez un travail que vous aimez et vous n'aurez plus à travailler un seul jour de votre vie. » La motivation est de deux ordres : intrinsèque et extrinsèque, liée à la pression sociale notamment. De

nombreuses études montrent que les comportements intrinsèquement motivés sont générateurs de plus de motivation et de persévérance si on s'en réfère à quatre profils de collaborateurs : les aigris, les résignés, les traditionalistes et les dynamiques. « Pour être motivé, un employé doit avoir un sentiment de reconnaissance, d'existence, d'utilité sociale. Car, dans la fonction publique territoriale, 38 % des agents ressentant un déficit de reconnaissance.

Dans ces conditions, quels sont les leviers d'action ? Ils sont de deux types : organisationnel et managérial. On peut agir sur les conditions et les horaires de travail, sur les moyens matériels, sur le climat social, sur la communication interne, sur la convivialité.

ESCLAVAGE MODERNE

Esclaves aujourd'hui en France.

Un documentaire à voir : <https://youtu.be/APN4Q62uatk>

INTERNATIONAL

Quand Carrefour et de nombreuses autres entreprises font fabriquer des chaussures en cuir (fabriquées pour 2 € pièce) dans des conditions plus que douteuses.

La face cachée de la production de cuir pas cher : <https://youtu.be/j41LUACZbto>

Frédéric LEONET
Membre de la commission exécutive
Webmaster
Animateur de formations fédérales
07 82 26 68 56

www.cfdtintercovosges.fr

Solidarité Émancipation
Indépendance **Autonomie**
Démocratie

