

Cfdt:

S3C RHÔNE LOIRE

#l'écho du syndicat

#l'édito 2.0 du SG

Après le n°0, voilà
enfin le n°1 puisque
par définition le n°0
n'était pas numéroté...

Novembre 2018

*« Pour la CFDT,
l'avenir du
syndicalisme ne
peut se résumer
à un statu quo
de droits acquis,
surtout lorsque
ceux-ci nuisent
aux intérêts
d'autres
travailleurs. »*



L'édition 2018 des Perspectives de l'Emploi de l'OCDE fait l'éloge du syndicalisme et de la nécessité de partenaires sociaux puissants et indépendants, organes de médiation efficaces. L'OCDE note que leur présence contribue à un chômage plus faible, à une meilleure intégration des groupes vulnérables et à la réduction des inégalités.

Pourtant, les effectifs du syndicalisme ne cessent de fondre, ils ont diminué de moitié depuis les années 80. Dans le même temps le recul des couvertures pour les salariés a été à peine moins fort. L'ensemble de ces acquis sont menacés par les enjeux liés à la concurrence internationale et aux bouleversements technologiques.

Lors du congrès confédéral de Rennes, Laurent Berger insistait sur le risque de disparition du syndicalisme et la nécessité de vigilance et d'adaptation qui sont les nôtres.

En France le gouvernement continue à croire que point de salut hors de la dérégulation et du libéralisme à tout va. Pourtant de plus en plus d'économistes l'affirment : « Les syndicats ont largement contribué à promouvoir les droits des travailleurs et les droits sociaux fondamentaux. Leur affaiblissement peut se solder par une moindre redistribution et une plus grande inégalité des revenus nets ». Sans compter la réduction du pouvoir de négociation des salariés face aux détenteurs du capital.

Cela doit renforcer notre volonté de développer notre syndicalisme CFDT. Nous devons continuer à structurer, à organiser, à dynamiser les équipes CFDT. Plus que jamais nous devons nous battre pour faire évoluer nos conventions collectives, améliorer les relations professionnelles, le partage de richesses produites en fonction des évolutions du monde du travail, pour anticiper les mutations économiques pour accompagner les salariés et créer de nouveaux droits.

Pour la CFDT, l'avenir du syndicalisme ne peut se résumer à un statu quo de droits acquis, surtout lorsque ceux-ci nuisent aux intérêts d'autres travailleurs.

La première de nos priorités reste la syndicalisation, c'est notre nombre d'adhérents qui donne au syndicalisme sa crédibilité. La bonne nouvelle de la rentrée, c'est que le S3C Rhône Loire voit son nombre d'adhérents en augmentation constante depuis le début d'année. Les salariés de nos champs professionnels nous font confiance et nous rejoignent.

Plus nombreux, plus crédibles, plus forts ! **#franckherrmann**



#OnVoteAlaPoste



Cette fin d'année est marquée à La Poste par la période des élections professionnelles qui se dérouleront du 03 au 06 décembre.

Ces élections seront importantes à 2 niveaux.

D'un côté, elles serviront à la mesure de la représentativité dans la fonction publique. C'est le vote des fonctionnaires de La Poste au travers des CAP (Commissions Administratives Paritaires) qui sera agrégé à celui des autres fonctions publiques pour connaître la place de la CFDT dans le public.

D'un autre côté plus purement postal, la CFDT, 2ème organisation syndicale à La Poste espère progresser et rafler la 1ère place à la CGT comme elle a su le faire chez Orange il y a quelques temps.

De notre point de vue Rhône Loire, il est très difficile de savoir quelle sera la vérité des urnes. Mais de grands bouleversements sont plausibles, et le paysage syndical local pourrait être profondément modifié. La CGT semble sur le recul. SUD n'est que l'ombre de ce qu'il était il y a quelques années. FO réussit à se créer des bastions. La liste commune UNI pour Agir Ensemble a éclaté il y a déjà plusieurs mois avec pour conséquences l'UNSA qui fait son apparition dans des centres où elle n'existait pas et n'avait jamais, par conséquent mis les pieds et certaines directions qui feront tout pour maintenir à flot la CGC et la CFTC.

Nous avons localement réussi à monter plus de listes qu'en 2014, dans le respect de la Loi sur la mixité proportionnelle.

Un logo de campagne a spécifiquement été créé, en lien avec le scrutin, qui pour la seconde fois sera 100% digital. Il faudra voter par internet...**#sébastiengiroud**



Il est important que tous les adhérents CFDT votent, et fassent voter CFDT.

Le syndicat peut venir en aide à ceux qui n'ont pas de moyens de vote à domicile. Si vous êtes dans ce cas, n'hésitez pas à contacter le syndicat



**CONNECTÉE
AUX POSTIERS**



#RéformeDesRetraites



Les fondements du système français de retraite tels que nous les connaissons aujourd'hui, ont été posés à la Libération. Pour autant combien de réformes depuis ? Celle qui s'annonce sera-t-elle une énième réforme purement financière ou, comme le souhaite la Cfdt, l'occasion d'une véritable réflexion collec-

tive qui vise à plus de justice et qui redonne confiance aux français en cette si belle idée.

En effet, depuis des années, la Cfdt porte une volonté de réforme systémique et non uniquement comptable. Le régime des retraites est aujourd'hui à l'équilibre, pourtant les salariés n'ont plus confiance. Il serait dangereux pour le système actuel de répartition de rester dans cette situation.

Que porte la Cfdt ? Un régime par comptes notionnels.

Pour l'essentiel, dans un régime par points, l'assuré acquiert des points au fil de sa carrière professionnelle, le nombre de points dépendant des cotisations versées et de la valeur d'acquisition du point. Lors de la liquidation, le nombre de points est appliqué à la valeur dite de « service du point » à cette date.

Dans le régime des comptes notionnels, les cotisations versées par l'assuré rejoignent un compte personnel où s'accumule un capital qui reste néanmoins virtuel. Virtuel, car on reste à l'écart d'une logique de pure épargne, aucune somme ne faisant l'objet d'un placement sur un quelconque marché. Lors de la liquidation, à ce capital virtuel accumulé on applique un coefficient de conversion qui dépend de l'âge effectif de départ à la retraite et de

l'espérance de vie (à l'âge de liquidation) de la génération à laquelle appartient l'assuré.

Ce principe permet à chacun de savoir où il va et, à terme, doit permettre à chaque salarié d'être acteur de sa retraite.

La grande enquête « Parlons retraite » nous le confirme, les français souhaitent un système plus juste et plus souple. Dans le même temps nos concitoyens sont attachés à la répartition et à la solidarité qu'elle sous-tend. La Cfdt est la seule organisation syndicale à proposer depuis des années d'ouvrir ces sujets à la négociation, nous sommes les seuls à porter une vision claire de ce qui doit être un système plus juste et plus universel. Ne nous laissons pas voler des propositions et une ambition qui par le passé nous a coûté si cher ! **#franckherrmann**

**UNE
RETRAITE
JUSTE
JUSTE
UN
DROIT !**

#Un syndicat qui monte qui monte !



Depuis le début de l'année, ce sont 126 nouveaux adhérents qui ont rejoint le syndicat CFDT Communication Conseil Culture. Ils viennent des différents secteurs du syndicat : Conseil/Publicité, Médias et industries graphiques, Poste et distribution, Télécoms et Prestataires, Animation/Sport. Leurs motivations sont diverses et variées : connaissance d'un militant d'entreprise, soutien à l'action CFDT dans l'entreprise, problèmes dans le travail, valeurs et positionnement CFDT, ... Ils sont les bienvenus. En effet, la force d'une organisation syndicale est certes mesurée par les résultats électoraux : la CFDT est devenue première organisation syndicale dans le privé (agrégation de tous les votes des salariés dans les entreprises) et souhaite devenir la première organisation privé/public. Toutefois, ce n'est pas suffisant. Avoir de nombreux adhérents, permet à une organisation de maintenir son indépendance (elle dépend des cotisations de ses adhérents et pas de financements qui pourraient être avec des contreparties), permet d'être le plus représentatif possible des différents secteurs professionnels et des différentes catégories (femmes/hommes, jeunes/anciens, ...) et par la participation et la diffusion des débats et orientations être un vecteur (corps intermédiaire) incontournable dans la société.

A la suite de son congrès de janvier de cette année, le nouveau bureau du syndicat a souhaité aller plus loin. Pour cela, des rencontres individualisées entre sections syndicales d'entreprise et membres du bureau seront programmées d'ici la fin de l'année. Il s'agira d'échanges sur la situation de l'entreprise et sur le vécu des militants et adhérents de la section. L'objectif est d'élaborer des synergies entre le syndicat et les militants de sections. Quels sont leurs besoins ? Quels moyens ou appuis peut-on leur apporter ? Comment le syndicat peut venir en aide aux actions des sections ? Comment les sections peuvent participer plus activement aux activités du syndicat ? Bien entendu, l'aspect développement de la section et plus généralement du syndicat seront à l'ordre du jour de ces rencontres.

Cette démarche est appuyée par une campagne de développement organisée par la fédération de septembre à fin décembre. Un challenge national ouvert aux sections syndicales est organisé du 1 octobre au 30 novembre. De nombreux lots sont à gagner : Mac Pro, téléphones, tablettes... Pour augmenter les chances de gagner, le syndicat fait, sur la même période, son propre challenge ouvert aux sections du Rhône et de la Loire : repas, places de cinés, teeshirts, clés USB sont à gagner !

Alors, faites passer le message à vos collègues et proches : en 2018 c'est décidé j'adhère à la CFDT ! **#christianberger**



« Depuis le début de l'année, ce sont 126 nouveaux adhérents qui ont rejoint le syndicat CFDT Communication Conseil Culture. »

#Sous les feux des projecteurs led2.0



« Comment et quand as-tu adhéré à la CFDT ? »

J'ai adhéré auprès de la CFDT en novembre 2009 à la suite d'un litige avec mon manager, j'ai été victime de harcèlement qui s'est ensuite retourné contre moi via une convocation à entretien préalable. Sans aucune expérience j'ai voulu me faire accompagner mais personne n'a répondu présent à cette invitation. N'ayant pas pour habitude de me laisser faire j'ai préparé mon entretien toute seule et j'ai commencé à m'autoformer via internet. A l'issue de cette mésaventure il y a eu les élections et j'ai sauté le pas dans le cadre d'un premier mandat de DP. A force de travail et d'investissement je suis montée en compétence et j'ai été piquée par le virus syndical qui me conduit aujourd'hui à occuper tous les mandats possibles.

« Quelles sont les valeurs CFDT qui te tiennent le plus à cœur ? »

La solidarité et l'émancipation sans hésitation !! mais c'est aussi cette volonté de faire des compromis et d'avoir un vrai dialogue social pour faire avancer les choses même si parfois cela met du temps.

« Dans le cadre de tes mandats, quelle est ton actualité ? »

Nouvellement élue au CSE la CFDT est majoritaire, nous sommes en plénières négociations de l'accord CSE et nous avançons également sur toutes les informations consultations de la rentrée (orientations stratégiques, situation économique et financière, plan de formation). Reste encore à définir les membres des commissions et leur fonctionnement. En dépit d'une activité chargée nous organisons, tel de petits lutins, l'activité de Noël. Fidèles à notre campagne, nous mettons en place les idées que nous avons portées tout au long de cette campagne.

« Quelle est notre représentativité dans ton entreprise ? »

Nous avons eu nos dernières élections en juin dernier, nous sommes actuellement en CSE. Mon challenge personnel en ma qualité de DS était d'être majoritaire grâce à notre campagne électorale insolite et digitale. Nous avons atteint cette année 64%. Avec 22 points de plus qu'aux dernières élections notre travail a porté ses fruits !! **#sophiacathala**



#JurisConseilCFDT



Les nouvelles règles en matière de licenciement

Grâce à notre « cher » président, depuis le mois de décembre dernier de nouvelles règles s'imposent à tous les salariés en matière de licenciement. Je vous propose d'en faire ici une synthèse dans cette rubrique.

Première PARTIE : L'énoncé du motif du licenciement

Nos employeurs, forts mécontents de ne pas avoir droit à l'erreur quand ils nous mettent dehors, ont prié les dieux de l'Olympe de venir à leur aide et ils furent entendus. Il faut croire qu'ils étaient très malades car ils obtinrent du Dr MACRON une belle ordonnance.

Ceux qui ont déjà eu affaire à la justice prud'homale, doivent savoir que jusque-là, la lettre du licenciement « fixait » les limites du litige. Ainsi peu importe que l'employeur ait omis de mentionner toutes les raisons qui l'avaient poussé à licencier, ou peu importe qu'elles soient trop imprécises (au sens juridique du terme), ou présentent un caractère totalement subjectif, il ne pouvait être question d'en rajouter après, en cas de contentieux devant le tribunal des prud'hommes. Le juge, finissait par condamner l'employeur pour « Licenciement Sans Cause Réelle et Sérieuse », dommages et intérêts à l'appui.

Déjà victimes d'une injustice scandaleuse dans la procédure d'entretien préalable, qui veut que les salariés convoqués ne soient pas obligatoirement informés dans le courrier de convocation des reproches qui leur sont faits (ce qui ne laisse aucune chance de préparer sa défense), dorénavant les salariés devront s'attendre à ce que l'employeur puisse préciser et compléter ses motifs de licenciement a posteriori.

La plupart du temps, en recevant la lettre de licenciement, le salarié prenait le parti d'en contester le contenu, point à point, dans un courrier envoyé en recommandé avec accusé de réception, lequel constituait d'ailleurs un élément de son dossier de défense. C'était en quelque sorte son moyen de réagir avec recul et de façon argumentée, à des accusations auxquelles il n'était pas préparé.

Aujourd'hui (depuis la publication du décret le 15 décembre 2017), par la volonté de Jupiter, votre employeur pourrait vous licencier d'une simple phrase du type « Vous êtes licencié car j'ai de bonnes raisons de le faire ».

Bon, j'exagère un peu mais ce serait conforme et suffisant si vous n'allez pas au contentieux. Incroyable non ?

Pour qui voudrait aider les employeurs à ne pas écrire des pages d'explications et de faits qui font qu'aujourd'hui vous êtes devenu « persona non grata », il ne s'y prendrait pas mieux. Et bonjour à toutes les dérives possibles ...

Comment réagir ?

Heureusement, la procédure a prévu un garde-fou et il est INDISPENSABLE de le respecter pour ne pas avoir de mauvaise surprise, surtout si vous décidez d'aller au contentieux.



Dans les 15 jours qui suivent la notification de licenciement, l'employeur de sa propre initiative, a le droit de compléter ses motifs par l'envoi d'une lettre d'explications, elle fera foi, en plus de la lettre de licenciement car elle en constituera un élément à part entière.

Le salarié a aussi la possibilité, dans les 15 jours de la notification de son licenciement, de demander par lettre recommandée avec accusé de réception (ou contre récépissé de remise), des précisions sur les motifs énoncés dans la lettre. L'employeur qui souhaiterait y répondre aura alors à son tour 15 jours pour le faire. S'il n'a pas répondu dans ce délai, la seule lettre de licenciement sera l'élément unique de motivation retenu par les juges. Sinon, la lettre d'explications complémentaires viendra en renfort de la lettre de licenciement.

IMPORTANT : Le salarié qui n'a pas dans le délai imparti, demandé à son employeur de préciser les motifs de son licenciement, prend le risque de se voir DEBOUTÉ de toute demande de requalification de son licenciement en « Licenciement Sans Cause Réelle et Sérieuse » et de bénéficier des Dommages et Intérêts qui en découlent. L'insuffisance de motivation de la lettre pourra être considérée simplement comme une irrégularité de procédure laquelle n'octroie au maximum qu'un mois de salaire en Dommages et Intérêts.

Le juge prud'homme conserve néanmoins son pouvoir d'analyse et de condamnation, notamment si le motif de licenciement se base sur un fait non avéré, ou si le juge constate un vice flagrant de motivation. L'exemple que j'ai donné précédemment (« Vous êtes licencié car j'ai de bonnes raisons de le faire ») n'aurait heureusement aucune chance d'être considéré comme suffisant dans une procédure prud'homale. Encore faut-il aller se défendre devant un tribunal.

Le conseil de l'équipe juridique de la CFDT :

Vous avez un an devant vous pour décider de déposer une requête devant les prud'hommes mais vous n'avez que **15 jours** pour réagir à la notification de votre licenciement.

Dès qu'un contentieux prud'homal est envisagé, dans la grande majorité des cas il vaudra mieux avoir demandé des précisions à son employeur dans le délai imparti. Cela aura pour conséquence d'enfermer l'employeur dans les explications qu'il aura déjà fournies dans la lettre de licenciement et dans l'éventuelle lettre de motivation complémentaire.

Cette demande de précisions, devra rester la plus simple et la plus neutre possible afin de ne pas donner à l'employeur de piste pour vous enfoncer un peu plus. Ce n'est qu'après la réponse ou la fin du délai imparti à l'employeur pour réagir, que vous pourrez alors, dans une lettre circonstanciée, contester les motifs du licenciement. **#françoisborja**

Prenez conseil auprès d'un défenseur de la CFDT, il vous aidera à rédiger cette lettre.





#FaisVoyagerleS3CRhôneLoire !

Dans ce numéro vous trouverez le sticker voyageur du S3C6942... La règle du jeu est simple... Faites voyager le syndicat... Avec le visuel en main ou bien en évidence immortalisez vos situations les plus lointaines, causasses ou insolites en paysage ou en selfie et envoyez les par mail à :

communication@cfdt-s3c6942

Après sélections elles apparaîtront sur notre compte Instagram et le groupe FaceBook « Fais voyager le S3C Rhône Loire ! ». Montrons notre puissance de Buzz !

N'hésitez pas à nous redemander des stickers...

#LeS3C6942EnImages



**Syndicat CFDT Communication
Conseil Culture**

15 rue Saint Antoine

69003 LYON

04.72.11.38.50

secretariat@cfdt-s3c6942.fr

