

Cfdt:

S3C RHÔNE LOIRE

#l'écho du syndicat

#l'édito 2.0 du SG

Le n°3... Car il n'y a
jamais de 2 sans 3...

Mars 2019



Nous démarrons 2019 après une année 2018 qui a fait de la CFDT la première organisation syndicale représentative de notre pays tous secteurs confondus. Cette première place, c'est le résultat du travail de tous les militants, adhérents à tous les niveaux de l'organisation. Cette première place est surtout le reflet de la solidité de nos structures et du travail incessant de nos militants dans un environnement socio économique en plein bouleversement.

Notre cohérence interne fait la force de notre organisation. Elle nous permet de prendre la première place par notre pragmatisme. Nous nous plaçons ainsi, devant les autres organisations professionnelles souvent plus occupées à gérer leurs conflits internes ou à débattre sans fin de la ligne à tenir, qu'à porter efficacement les revendications des salariés. Nous puisons la force de notre socle organisationnel sur la réalité de nos implantations dans les entreprises, du travail de nos militants et enfin et surtout de notre nombre d'adhérents.

Plus nombreux, plus fort ! Le S3C Rhône Loire a clôturé l'année 2018 avec plus de 100 adhérents supplémentaires ! Bravo et merci à tous ! Nous serons collectivement à la hauteur de la confiance que nous font chaque jour un peu plus les salariés de nos secteurs d'activités. Comment ne pas éprouver de la fierté pour le crédit que les travailleurs nous donne pour les représenter ?

2019 verra l'ensemble des entreprises entrer dans un processus de mise en place des CSE. De nouvelles règles du jeu nous sont imposées pour le dialogue social. Si les règles du jeu sont bouleversées sans que nous l'ayons souhaité, nous devons pour autant nous adapter et œuvrer aux côtés des salariés, pour les accompagner, les défendre et gagner avec eux de nouveaux droits dans un monde en profonde mutation. Notre action syndicale continue.

Les défis qui nous attendent sont importants et nombreux : pouvoir de vivre, transition écologique, mutation numérique...La CFDT répond présente Nous avons des propositions, une expertise et la volonté de peser sur l'avenir. Je fais le pari, à vos côtés, que comme en 2018, les salariés du Rhône et de la Loire seront nombreux à nous faire confiance et à nous rejoindre. **#franckherrmann**



« Les défis qui nous attendent sont importants, pouvoir de vivre, transition écologique, mutation numérique... »

#LeCoinDesPostiers



Du 3 au 6 décembre dernier, les 202 000 postiers étaient appelés à voter pour leurs représentants du personnel. Le scrutin s'est déroulé de façon électronique.

C'est donc dans le but d'améliorer un résultat CFDT que toutes les équipes locales et nationales se sont préparées et ont investi le terrain lors des derniers mois et encore plus, lors des dernières semaines précédant l'ouverture du scrutin.

Si l'équipe fédérale affichait une confiance absolue, elle nous avouera plus tard qu'elle était tout de même en proie au doute et redoutait une déconvenue. L'équation était claire : si le vote « cadre » suivait, le résultat serait bon. Dans le cas contraire cela serait une très sérieuse déconvenue.

C'est à la mi-journée du 7 décembre que les premiers résultats sont tombés.

La CFDT obtient au plan national 24,76 % au CTN (Comité Technique National). La CFDT est le seul syndicat à progresser. Nous confortons notre seconde place avec 24,76 %, contre 24,80 pour la CGT. Un écart de seulement 55 voix au plan national... Autant dire une goutte d'eau dans l'océan.

Néanmoins, la CFDT est première à l'agrégation des CTL (Comités Techniques Locaux) devant la CGT. Ce qui veut dire que dans un service où la CFDT présente une liste, les postiers font d'abord confiance à la CFDT.

Localement, nos résultats restent bons, mais très nuancés selon les directions. La quasi-totalité de nos adhérents ont voté, à l'exception d'une douzaine. Le seul vote de tous les postiers adhérents CFDT de France aurait suffi à combler ces 55 voix pour prendre la première place.

Localement, mention particulière à la DAST (Services RH, gestion des moyens de remplacements, et Appui Technique aux directions du Réseau (bureaux de poste accueillant du public). Avec un résultat de 66 % sur Auvergne Rhône-Alpes, la première place est plus que confortée et améliorée.

Sur la DAST PACA, c'est là aussi une première place avec 40 % des voix. Une liste montée avec 5 candidats sur 8 venant de Lyon et une campagne menée par nos représentants locaux.

Côté Centre Financier, c'est -1 point. De 12 à 11 %. Léger recul certes, mais c'est surtout un nombre d'électeurs en recul de 50 % : 77 voix il y a 4 ans contre 44 cette fois-ci.

Tout comme le Réseau où là encore le résultat CFDT local diminue une fois de plus. De 17 à 16. Pour ces 2 directions, l'action CFDT est plus que préoccupante. En continuant comme cela, nous disparaîtrons purement et simplement de ces directions d'ici très peu de temps. Nous n'avons pas su retrouver la confiance des salariés, et nous avons, chose encore plus préoccupante, perdu celle des cadres « il y a le feu au lac ».

Côté Courrier, le meilleur résultat est obtenu sur la Loire. Partagé avec Drôme-Ardèche, le score nous vaut une seconde place avec 23 % des voix, soit + 5,5 %. Mais en isolant la Loire, le seul score CFDT sur ce département est de 28,3 %, à moins de 2 points de la première place tenue par la CGT mais son avance fond !

A noter une première place à Roanne-Riorges grâce à un travail de proximité et de qualité. Une première !

A Saint-Etienne, la première place s'est jouée à moins de 10 voix ! Ce sera pour la fois prochaine.

Et dans chacun des 5 établissements, la CFDT est soit première (Roanne-Riorges), soit seconde (Direction, Saint-Chamond, Saint-Just Grand Foret, Saint-Etienne) et obtient un siège CHS dans chacun de ces établissements.

Dans le Rhône, le résultat est partagé avec l'Ain, et la CFDT reste deuxième avec 22 % mais marque un recul d'un 1 point. C'est la CGT qui regagne du terrain.

Félicitations à la section de la PIC (Centre de Tri) qui garde sa première place avec 38 %. Les militants « historiques » qui sont partis en retraite au début de mandat précédent ont donc su passer le relais.

A Corbas, la première place a été confortée, avec +11 points. De 37 à 48 %. Là encore, la proximité et la pugnacité des militants locaux ont payé. Et ce malgré de très fortes pressions de la part de l'employeur. A noter la première place à Villefranche également.

Sans toutefois être catastrophiques, les résultats sont décevants à Lyon Centre (-3), Vaulx-en-Velin, Saint-Genis-Laval et Lyon03/Villeurbanne (-5).

Ils sont catastrophiques à Lyon 08 et l'Agence Colis.

En parlant Colis, la CFDT a réussi le pari de monter une liste sur la direction Sud-Est et de devenir représentative avec plus de 10 %. Le travail pour en arriver là a été difficile. Avec une pression de la part de l'UNSA, syndicat majoritaire digne d'un autre temps et des méthodes alors inédites à La Poste. Mais avec ce résultat la CFDT est devenue représentative et a obtenu 1 siège au comité technique. Merci pour l'implication et le courage dont a fait preuve notre principale représentante sur le site de Saint-Laurent-de-Mure. Depuis, la section se structure et des salariés ont choisi de rejoindre la CFDT.

Si cette campagne a été prenante, les équipes sont maintenant tournées vers le développement et l'adhésion pour capitaliser sur ces bons résultats. Et à nouveau retourner en campagne électorale pour les élections au Conseil d'Administration qui se dérouleront fin 2020. Encore de belles pages à écrire. Un grand merci à tous pour votre implication. [#sébastiengiroud](#)

#CadresCouleurOrange



La section Orange a organisé la première « Rencontre des cadres Orange » le 18 janvier 2019 sur Lyon. Nous avons souhaité créer un espace ouvert de dialogue avec les salariés cadre d'Orange afin de répondre à leurs demandes de dialogue sur des domaines qui les intéressent. Cette première rencontre a regroupé plus de 90 personnes autour de plusieurs thématiques. L'animation fut réalisée par nos Délégués Syndicaux Centraux en charge des salariés Cadre chez Orange. Vincent Gimeno et Eric Rappé. Avec deux intervenantes **Sylvie Joseph**, Secrétaire Fédérale en charge du numérique et des Cadres et **Pascale Levet**, Professeure associée à l'IAE de Lyon, spécialisée en management et présidente du Comité Scientifique de la Fondation Travailler Autrement.

La journée fut animée par notre Section Orange, elle s'est terminée autour de buffet convivial permettant aux équipes CFDT d'échanger avec les salariés présents. Cette première journée fut une réussite et nous a permis de démontrer notre capacité d'apporter du débat sur des sujets pointus et de créer une véritable dynamique dans l'animation des cadres au sein de l'entreprise Orange...à suivre en septembre 2019.

LES CADRES, 20% DE LA POPULATION ACTIVE FRANCAISE (source AGIRC) – (Au sein d'Orange, Les cadres représentent plus de 50% des effectifs CDI)

C'est une population encore majoritairement masculine, même si la progression des femmes chez les cadres est quatre fois plus forte que pour leurs collègues masculins depuis 40 ans du fait du développement du travail féminin.

60 % des cadres travaillent dans une entreprise de +500 salariés et dans une aire urbaine de +500 000 habitants, dont 35 % pour la seule région parisienne.

Les entreprises sont aujourd'hui confrontées au vieillissement de la population cadre puisque 45% d'entre eux ont plus de 45 ans. Cela pose clairement le sujet de la transmission des compétences, des plans de remplacement, de l'accompagnement des fins de carrière et plus largement de l'accompagnement à la transformation digitale.

RECRUTEMENT DES CADRES : TOUS LES VOYANTS SONT AU VERT !

Les jeunes générations étant numériquement moins nombreuses que les cohortes de baby-boomers partant légitimement en retraite, le marché de l'emploi des cadres est soutenu, voire en tension sur certains métiers comme l'informatique, le numérique ou le commercial. En outre, nous avons basculé d'une économie industrielle à une économie servicielle. Or les entreprises de services embauchent majoritairement les cadres. 63 % d'entre eux travaillent dans les entreprises de services et le digital amplifie la tendance.

CADRE, DES REALITES TRES DIVERSES

Être cadre aujourd'hui recouvre des réalités de situations très différentes : manager, expert, fonction support, commercial, dirigeant...C'est de plus en plus souvent manager des équipes « étendues » composées de salariés de l'entreprise et de prestataires unis sur une durée longue autour d'un même projet. La CFDT considère le cadre comme un salarié comme les autres mais exerçant une fonction particulière qui se caractérise par un niveau de compétences qui rend apte à gérer la complexité, animer des collectifs, collaborer, qui se distingue par la capacité d'autonomie dans le travail et enfin par les responsabilités qui lui sont confiées. Et ce que l'on soit manager ou expert.

Le TELETRAVAIL, « emplâtre sur une jambe de bois » ou outil au service de l'organisation du travail, de la QVT et de la performance ?

Le temps humain fut réglé pendant des siècles par le rythme circadien, puis par le rythme de l'église.

Depuis le début de l'ère industrielle, il est rythmé par le temps de travail.

La grammaire du travail et du temps de travail s'établit depuis le 19ème siècle et l'avènement du Taylorisme autour des mots compensation, réparation, rétribution qui interrogent l'organisation, la charge et le temps de travail. En France, c'est l'état qui définit la norme du travail via le code du travail et définit les sanctions en cas d'infraction à ces règles communes. Mais le code du travail ne définit pas le lieu de travail.

Depuis le XIXème et jusqu'à la fin du XXème siècle, le lieu de travail était le champ, l'usine ou les bureaux depuis l'avènement de la société de services. L'organisation du travail était donc normée par les pratiques collectives et usuelles.

Avec l'avènement du digital, le nomadisme s'est beaucoup développé. Les frontières entre la vie professionnelle et la vie personnelle deviennent de plus en plus poreuses via les outils numériques et le principe d'une connexion potentielle permanente, où que l'on soit.

Le sujet du télétravail est à ce jour sous-documenté et s'apprécie davantage par l'étude des chroniques de vie. Nous identifions trois grandes catégories de temps de travail : Le temps de travail légal, défini par la norme, le règlement intérieur de l'entreprise, la loi ; Le temps du travail, qui s'analyse à l'échelle d'une vie (congés, temps de formation...) et le temps au travail (quand je travaille).

Le temps au travail s'est fortement intensifié et le télétravail est actuellement une réponse à certains problèmes d'organisation du travail. On peut légitimement s'interroger sur la nature des compromis que nous faisons et sur leur qualité : le télétravail régule de manière macro les problèmes de temps de transport par exemple ; le télétravail régule la problématique des horaires d'ouverture étendus dans les entreprises de service en permettant le travail à son domicile ; c'est aussi un moyen d'opérer des régulations au sein de petits collectifs de travail. Et enfin c'est aussi un pis-aller aux régulations familiales et un compromis face à une charge de travail trop importante.

On voit bien que le télétravail est un sujet « fourre-tout » bien pratique mais qui est potentiellement dangereux s'il n'est pas correctement outillé, et si l'organisation du travail, sujet central, ne fait pas l'objet d'une analyse approfondie et documentée.

Pour la CFDT, le télétravail n'est pas la réponse à toutes nos problématiques de régulation et doit, au contraire, être une modalité d'organisation du travail parmi d'autre qui permet d'adresser le sujet de la Qualité de Vie au Travail dans son ensemble..#davidmargirier

#Au taf aussi le sexisme ça suffit !



Au travail, tant dans le secteur privé que dans les fonctions publiques, les femmes sont les victimes du sexisme des violences sexuelles.

80% des femmes déclarent y avoir déjà subi des propos sexistes. 32 %, du harcèlement sexuel ou une agression sexuelle. Plusieurs milliers de femmes sont violées chaque année sur leur lieu de travail.

Ces violences, qu'elles soient le fait d'employeurs, de supérieurs hiérarchiques, de collègues, d'usagers ou clients, ont des conséquences graves sur l'état de santé des victimes. Elles impactent leur entourage privé et professionnel, elles ont des répercussions sur leurs conditions de travail et le déroulement de leur carrière.

Cette réalité, inadmissible, n'est pas une fatalité : des solutions existent ! Elles nécessitent une réelle volonté politique et des moyens - au-delà des déclarations d'intention.

Les violences contre les femmes au travail font encore grandement partie de nos « angles morts » revendicatifs. Ce qui se passe dans les entreprises ou les administrations ne relève pas seulement d'un rapport individuel entre des collègues ou entre l'encadrement et les salarié.e.s. Ils relèvent bel et bien d'une action syndicale identifiée et ciblée.

C'est pour cette raison que la Fédération Conseil, Culture, Communication a décidé de faire de l'année 2019, l'année de la lutte contre le sexisme.

Tout au long de l'année, **des évènements spécifiques** seront organisés. Des débats seront proposés, aussi bien à la CFDT, que dans les entreprises. Lors du conseil national fédéral d'avril, une table ronde réunissant de nombreux acteurs de la prévention nous aiderons à réfléchir aux solutions à apporter.

Nous vous proposons que le **syndicat Rhône Loire prenne toute sa place** dans cette initiative. Différents évènements vous seront proposés tout au long de l'année pour qu'ensemble nous fassions que le fléau qu'est le **sexisme ne soit plus une fatalité ! #isabellefrancois**

« ...80% des femmes déclarent y avoir déjà subi des propos sexistes... »



Dans ce numéro, **le sticker CFDT de lutte contre le sexisme...** N'hésitez pas à afficher fièrement notre engagement en la matière...

Pour paraphraser Laurent Berger lors du 49ème Congrès CFDT à Rennes :

« **La CFDT est une organisation féministe !** »

Votre référente Egalité professionnelle au syndicat S3C Rhône Loire, Membre du réseau Sentinelle de la F3C, **Isabelle François**.

06.86.83.91.29

@ Isabelle1.francois@orange.com



#Sous les feux des projecteurs led2.0



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

J'ai adhéré à la CFDT en 2008, j'étais un salarié qui se questionnait beaucoup sur le fonctionnement de son entreprise, le centre d'appel "Transcom Roanne" à l'époque, et que les pratiques de syndicat comme la CGT interpellait beaucoup par leur inefficacité. Il y avait sur site 3 militants CFDT qui avaient réalisé à l'époque 18 % aux élections contre 82 % à la CGT. Ils m'ont proposé de les rejoindre, d'avoir un droit d'expression et de proposition, ça me convenait et je me suis engagé à fond dans la démarche syndicale. Je suis devenu DS et les choses se sont enchaînées grâce à l'engagement des militants CFDT.

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

Ce qui me tient particulièrement à cœur, c'est la notion de solidarité. Pour paraphraser un salarié que j'ai croisé hier, "individuellement, nous pouvons être fort, mais ensemble nous sommes invincibles !" Même si le trait est un peu gros, c'est la force des collectifs qui font la force des équipes CFDT et tout particulièrement de celle à laquelle j'appartiens et dont je suis le porte-drapeau.

La valeur "d'émancipation", dès lors qu'on ne l'assimile pas à du "démerde-toi", est très importante aussi, parce que s'investir dans le syndicalisme permet de développer des compétences, de prendre confiance en soi et de se réaliser au service des autres...

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

Notre actualité, l'actualité de l'équipe CFDT SFAM, c'est très bientôt une négociation sur un éventuel changement de convention collective et les NAO qui approchent. Quant à notre quotidien, c'est tous les jours, le soutien aux salariés.

« Quelle est notre représentativité dans ton entreprise ? »

Nous avons réalisé 39 % aux dernières élections, nous restons la première organisation syndicale au sein de SFAM Roanne pour le 4ème mandat consécutif. [#nicolaszemeitz](#)



La très belle et
dynamique équipe
CFDT SFAM en
formation CSE

#JurisConseilCFDT



La requalification des CDD en CDI devant les prud'hommes

Le salarié peut saisir le Conseil des Prud'hommes et demander la requalification du CDD en CDI s'il est dans l'une des situations suivantes :

- Le CDD concerne un emploi permanent et non pas une tâche précise et temporaire
- Le CDD vise à remplacer une personne suspendue à la suite d'un conflit collectif de travail
- Le CDD concerne des travaux particulièrement dangereux
- Le CDD ne prévoit pas de terme ou de durée minimale dans les cas où le CDD vise à remplacer temporairement une personne

La durée totale du CDD dépasse les durées légales

- Le CDD n'est pas établi par écrit, ne contient pas la justification du recours à une durée déterminée ou les éléments nécessaires à l'établissement du contrat de travail (nom et prénom du salarié, durées, convention collective applicable, rémunération)
 - La relation contractuelle entre l'employeur et le salarié se poursuit après la date de fin prévue dans le CDD
 - Les conditions de renouvellement ne sont pas respectées ou le CDD a été renouvelé plus 2 fois
- Le délai de carence, s'il est applicable, n'est pas respecté

À noter :

le fait pour l'employeur de ne pas transmettre au salarié le contrat de travail dans les 2 jours ne justifie pas la requalification du CDD en CDI. **#françoisborjat**

#Le pt'it mot du trésorier



La confédération a validé le taux d'ajustement des cotisations pour l'année 2019 à 1.40 % qui correspond à une évaluation du salaire moyen constaté en 2018.

Le bureau du syndicat CFDT S3C Rhône Loire a décidé **d'une augmentation de 1,2 %** correspondant à l'inflation constatée au mois de janvier sur un an.

Cette augmentation s'appliquera le 1er mai 2019.

Exemple : une cotisation de 7 euros x 1,2 % = 7,08 euros dont 8 centimes d'augmentation sur la cotisation. **#abdouyoussoufa**





Faire de la transition écologique un levier de dialogue social dans les entreprises

La CFDT a appelé à rejoindre les manifestations sur « la marche pour le climat » du 16 mars. La prise en compte des enjeux environnementaux implique de penser l'activité économique de manière intégrée, ancrée dans les territoires, en organisant mieux les ressources locales naturelles et humaines.

Chaque entreprise doit notamment définir sa trajectoire d'investissement dans la transition écologique et pas uniquement dans les secteurs les plus énergivores ou polluants. Il s'agit notamment de redéfinir la valeur que l'entreprise crée à l'aune d'un monde bas carbone.

Dans cette perspective, les élus CFDT peuvent agir sur plusieurs leviers :

- ⇒ les orientations stratégiques en vue de redéfinir la valeur créée par l'entreprise dans un monde bas carbone ;
- ⇒ la négociation de la base de données économique et sociale pour construire une vision de long terme basée sur un diagnostic partagé et évaluer les aides publiques dont bénéficie l'entreprise.
- ⇒ l'incitation à l'identification des obstacles et des besoins d'investissements associés en matière d'efficacité énergétique, d'infrastructures, d'équipements et de machines, d'utilisation de nouveaux matériaux et procédés, de recyclage, de déploiement de l'économie circulaire, etc...
- ⇒ la vérification que l'audit énergétique, obligatoire dans les entreprises de plus de 250 salariés, a bien été réalisé et ses préconisations suivies ;
- ⇒ l'anticipation des risques et de leurs impacts sur les travailleurs, des besoins en termes de métiers, de compétences, de formation, etc...
- ⇒ l'élargissement du dialogue avec les parties prenantes de l'entreprise (sous-traitants, fournisseurs, etc.) ou les entreprises à proximité.

Il peut être pertinent de proposer la négociation d'un accord cadre intégrant ces enjeux et définissant un agenda social en conséquence. Une série de questions simples permet d'identifier les priorités pour son entreprise :

quel pourcentage mon entreprise investit-elle par rapport à la moyenne du secteur ?
à quoi sont destinés ces investissements (R&D, production, innovation) ?
etc...

Nous sommes tous sensibilisés à la question du réchauffement climatique et à ses conséquences. Le Bureau fédéral, dès les premiers appels de la « marche pour le climat », a souhaité que notre organisation la relaie. Maintenant, il faut réfléchir et décider de quelle manière on peut agir plus concrètement avec notre savoir-faire, notre légitimité et nos capacités d'agir. **#franckherrmann**

#Nous sommes tous des "Titoulet" Arrêt sur images



SOLIDARITE AVEC NOS CAMARADES DE LOIRE OFFSET TITOULET

133 emplois perdus

Pour plus d'informations sur le Conflit Loire Offset Titoulet, contribution à la caisse de grève, action de soutien sur le piquet de grève... contactez nous à :

Syndicat CFDT Communication Conseil Culture

15 rue Saint Antoine

69003 LYON

04.72.11.38.50

secretariat@cfdt-s3c6942.fr