



N°1541 | JUIN 2019
ISSN 0396-1745

La Lettre confédérale

À LA UNE | LIRE PAGES 2 ET 3

Au boulot pour la planète ! | LIRE PAGE 2

Crise sociale et crise environnementale sont indissociables. Le Ceras a choisi d'explorer leurs liaisons respectives et, surtout, les leviers d'action pour les combattre, avec le concours de la CFTC.

Semaine pour la qualité de vie au travail | LIRE PAGE 3

Redéfinir la performance

UNE RENCONTRE AVEC | LIRE PAGES 4 ET 5

Grégory Thomas

À la CFTC depuis quatre ans, il a fait décoller les résultats aux élections professionnelles dans son établissement. Il voit plus loin et s'investit auprès des travailleurs, pour l'innovation syndicale et la rédaction de la motion d'organisation !

MICRO-SOCIAL | LIRE PAGES 6 ET 7

Banques

La CFTC dit stop au CDI d'opération

Ford Blanquefort

Une bien triste histoire

Ce numéro comprend les encarts :

« Investir dans la prévention : les incitations financières de la branche AT / MP » et
« Prévention des risques professionnels : le référentiel d'évaluation dans la branche ».

Crédit : Bernard Gouédard



On juge l'arbre à ses fruits

Le grand rassemblement de la CFTC approche ! Dans moins de cinq mois, nous nous retrouverons à Marseille pour le 53^e Congrès. Comme à l'accoutumée, ce sera un temps privilégié de dialogue. Chaque syndicat, porteur des aspirations, préoccupations

et enjeux propres à son secteur d'activité, pourra venir en débattre. Je compte sur vous pour relayer ce qui anime le terrain et faire ainsi vivre la richesse d'une organisation implantée dans tous les secteurs et toutes les régions. Venez représenter votre syndicat au Congrès, du 5 au 8 novembre, ou faites part de vos propositions à vos représentants.

Les inscriptions sont d'ores et déjà ouvertes à votre structure via Inaric (module « Événements »). Vous pouvez aussi préparer votre venue en consultant les documents qui vont être mis à votre disposition sur votre espace Adhérent, au fur et à mesure de leur rédaction : mode d'emploi et règlement du Congrès, rapport d'activité, motion d'orientation, motion d'organisation. Pour participer au développement de la CFTC et à son rayonnement, vous aurez ainsi la possibilité de proposer des amendements à ces deux motions, sachant qu'elles détermineront les actions de notre Mouvement au cours des quatre années à venir. Moment fort de la vie démocratique syndicale, ce Congrès sera aussi un temps de fête ! D'autant que cette fois, c'est notre centenaire que nous célébrons. Et quel symbole plus approprié pour

cet anniversaire si particulier que celui de l'arbre ? Signe de solidité, il protège et abrite les travailleurs... tout en puisant sa force de ses racines. Autrement dit de ses valeurs, telles la dignité de la personne, la fraternité, la recherche du Bien commun. Ces quatre années qui se sont écoulées depuis le précédent Congrès de 2015 ont été – ô combien – « sportives » : réforme du Code du travail, élection des nouveaux comités sociaux et économiques, réforme du système de retraites, Grand Débat national... Vous n'avez eu de cesse de défendre les convictions et les engagements de la CFTC, comme de faire progresser celle-ci lors de vos élections professionnelles. Nous vous en remercions et vous invitons, lors de ce Congrès, à nous faire part de vos difficultés comme de vos réussites. Nous remercions également les militants des Bouches-du-Rhône et de la région Paca que nous savons déjà mobilisés autour de l'événement. J'en appelle à vous, militants de longue date et « jeunes pousses » du syndicalisme, pour faire de ce Congrès un moment de synergie traçant nos dynamiques futures.

Bernard Sagez
Secrétaire général

EMPLOI-SOCIÉTÉ

Au boulot pour la planète!

La crise sociale et la crise environnementale que nous traversons sont indissociables; elles se renforcent mutuellement¹. Le Ceras et ses partenaires², dont la CFTC, ont choisi d'explorer leurs liaisons respectives et, surtout, les leviers d'action pour les combattre.

« Quel travail pour une transition écologique solidaire? » C'est la question retenue par le Centre de recherche et d'action sociales (Ceras), en partenariat avec la CFTC, lors de son colloque du 20 au 22 mai dernier. Autrement dit, comment repenser le travail pour qu'il n'abîme ni la planète ni les hommes? Dans un espace compris entre le plafond écologique et le plancher social (voir l'infographie). Les participants (syndicalistes, experts, universitaires) ont exposé plusieurs pistes.

Réintroduire le collectif

Pour lutter contre le phénomène d'individualisation et de fragmentation sociale qui s'instaure au travail, il s'agit d'encourager les dynamiques collectives. L'exemple des Cuma (coopératives d'utilisation du matériel agricole) l'illustre bien³. En plus de rompre l'isolement des agriculteurs, cette forme de coopération soutient l'embauche (l'échelle de la ferme s'avérant souvent



La « théorie du donut », d'après Kate Raworth

Le plancher social

rassemble nos besoins sociaux essentiels (nourriture, santé, logement, énergie, revenus du travail, paix...).

Le plafond écologique

est constitué des limites à ne pas franchir pour notre survie (réchauffement climatique, épuisement des sols, pollutions...).

insuffisante) et l'adoption de pratiques écologiquement responsables (par la mutualisation de matériels, de ressources).

Réintroduire du sens

Dans l'examen des conditions de travail, la question de la finalité est toujours éludée. Pourtant, notre société assiste bien à une crise de sens du travail⁴. Faut-il considérer la plus-value sociale et environnementale des activités? Oser dire que certaines, socialement néfastes, doivent être pointées? D'où l'intérêt, porté notamment par la CFTC, à la responsabilité sociétale des entreprises (RSE). Pour Nayla Ajaltouni, du collectif l'Éthique sur l'étiquette⁵, la bonne volonté en la matière ne suffit pas. Elle plaide « pour une législation plus contraignante ».

Repenser la protection

À l'échelle du monde, deux tiers des travailleurs sont employés de manière informelle. De plus, les cas de travailleurs ayant plusieurs employeurs ou statuts se multiplient. Il est grand temps de repenser la protection sociale,

en continuant de rattacher tous les droits à la personne et non plus au contrat de travail – c'est l'idée de la CFTC. Et, pourquoi pas, en révisant son mode de financement.

Renouveler les politiques publiques

L'économiste Éloi Laurent propose d'inventer un « État social écologique », c'est-à-dire d'élaborer de nouvelles politiques publiques, en intégrant l'idée – et le fait! – que les crises écologiques sont des risques sociaux. Pour s'en prémunir, il appelle à construire des institutions de protection collective. Mais la réflexion ne s'arrête pas là : elle passe par la finance et les moyens de lui faire supporter notre adaptation au dérèglement climatique⁶.

Retrouvez le manifeste édité par le Ceras pour interpeller les pouvoirs publics à l'issue de ce colloque en tapant « Manifeste » sur adherent.cftc.fr.

■ SB ET MV

1. Un constat également défendu dans l'Encyclique *Laudato si'* du pape François - 2. Associations, syndicats, ONG, mouvements d'Église, cadres, entrepreneurs et universitaires de plusieurs continents - 3. Développé par Véronique Lucas, de l'Inra - 4. Selon une étude de Kantar TNS du 1^{er} mai 2019, un Français sur cinq ne perçoit ni le sens ni l'utilité de son emploi - 5. Collectif dédié à la défense des droits humains au travail dans l'industrie mondiale de l'habillement - 6. Intervention de Gaël Giraud. Prêtre et économiste, il travaille notamment pour l'Agence française de développement.

Le devoir de vigilance : une première!

Depuis le 1^{er} janvier 2018, les multinationales de plus de 5 000 salariés, dont le siège se situe en France, doivent mettre en œuvre un plan de vigilance pour prévenir les risques en matière d'environnement, de droits humains, mais aussi de corruption, sur leurs propres activités comme sur celles de leurs filiales, sous-traitants et fournisseurs, en France comme à l'étranger. D'autres pays examinent aujourd'hui la possibilité d'adopter des mesures inspirées de cette loi française.

SEMAINE POUR LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

Redéfinir la performance

« Vous avez dit performance(s) ? » C'est sur ce thème que se tient, du 17 au 21 juin, la semaine pour la QVT.

À quel aune jauge-t-on la performance d'une entreprise ? Pourquoi conserver aujourd'hui des indicateurs financiers occultant le volet social (nombre d'accidents du travail, de maladies professionnelles, niveau des rémunérations...), environnemental (déchets produits...) et même organisationnel (réactivité, qualité des produits ou services...)? L'analyse* d'une centaine d'accords QVT signés en 2017 et 2018 livre des conclusions encourageantes : égalité professionnelle, conciliation des temps de vie dominant largement les contenus des accords en entreprise. En revanche, peu de sujets sont abordés de façon transversale et décloisonnée (il s'agit surtout de listes d'items à traiter). Ainsi, on compte davantage de mesures RH que de mesures véritablement organisationnelles poussant à renforcer l'autonomie, agir sur les contraintes de production, renforcer la prévention... Rappelons que l'ANI de juin 2013 précisait que « les conditions dans

lesquelles les salariés exercent leur travail, et leur capacité à s'exprimer et à agir sur le contenu de celui-ci » forgent la qualité de vie au travail. Et c'est bien celle-ci, incluant le dialogue social, qui permettra des avancées notoires en termes de « performance globale ». Afin de toujours faciliter la négociation de vos accords, la Confédération a édité deux notes encartées dans ce numéro. La première détaille les incitations financières de l'AT-MP à disposition des entreprises qui souhaitent investir dans la prévention. Peu connues, elles sont donc peu utilisées. Pourtant, il en existe un large éventail (même au sein des TPE-PME) que vous pouvez présenter à l'employeur. La seconde porte sur la prévention des risques professionnels (le référentiel d'évaluation dans la branche). Elle contient à la fois l'évaluation de l'exposition et des recommandations préventives.

■ MV



*Rapport de l'Anact (Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail) publié le 22 février 2019.

SUR LE WEB

Une plateforme digitale unique

En prévision de la mise en place du RGPD (règlement général sur la protection des données) et afin de faciliter l'accès des adhérents aux différents services qui leur sont proposés, la Confédération met en place un accès unique à toutes ses plateformes.

Ainsi, l'accès à la plateforme de formation en ligne (formation CFTC) se fait depuis l'espace adhérent (adherent.cftc.fr). Il est donc nécessaire, à ceux qui ne l'ont pas encore fait, de créer un compte dans l'espace Adhérent pour accéder aux différents modules et parcours de formation. Les utilisateurs fidèles de la plateforme de formation conserveront leur historique et toutes autres informations liées à leur compte utilisateur.





UNE RENCONTRE AVEC

Grégory Thomas : « développeur » syndical

Grégory Thomas, 39 ans, syndicaliste et très heureux de l'être. À la CFTC depuis quatre ans, il a fait décoller les résultats aux élections professionnelles dans son établissement. Il voit aussi plus loin et est toujours partant pour préparer l'avenir de la CFTC.

Grégory Thomas a la voix grave et chaleureuse. Il parle posément. On comprend vite qu'il ne fait pas les choses à moitié. Pas non plus dans la précipitation. Qu'il agit avec rationalité.

Si la vie est une suite de résolutions de problèmes, Grégory Thomas est du genre à trouver de nombreuses solutions : « *Tout m'intéresse. J'aime les gens; j'aime confronter les idées et trouver des compromis.* ». C'est pourquoi il apprécie l'autonomie laissée par sa fédération (PSE : Protection sociale et Emploi, Ndlr) pour les négociations, pour les accords d'entreprise, pour la défense des situations individuelles ou collectives. Tout autant que le « *syndicalisme de médiation* » incarné par la CFTC.

Grégory Thomas est « chef de projet métiers » à la Caisse nationale d'assurance vieillesse, à l'interface entre les gestionnaires de dossiers et l'informatique. Entré à la Cnav en 2004, il y gravit rapidement les échelons : d'abord hôte d'accueil, il devient « technicien retraite »,

puis manager de plateforme téléphonique et manager à la maîtrise d'ouvrage.

Au service des travailleurs,

C'est grâce à la rencontre d'un militant pour la défense d'un dossier qu'il met le pied à l'étrier syndical. La section CFTC avait été créée six mois avant les élections professionnelles de 2014. Elle rassemble alors 10,23 % des voix. Grégory Thomas, simple adhérent à l'époque, s'engage très vite, très fort. L'audience augmente. D'une poignée d'adhérents, ils passent à une centaine. En décembre dernier, aux élections du CSE, la CFTC obtient 16,26 % des voix. Elle est désormais présente sur l'ensemble des sites, avec 10 DS et 9 représentants de proximité. Grégory Thomas est élu titulaire au CSE et siège au sein de la commission Santé.

« La CFTC est la seule organisation syndicale à proposer une offre de services aux employés et aux cadres de la Cnav, grâce à un noyau dur de militants », explique-t-il. Et de détailler : « Nous organisons des formations Word, Excel et PowerPoint pendant les pauses méridiennes. Lorsque nos collègues veulent changer de poste pour progresser au sein de l'entreprise, nous les conseillons pour leur CV et leur lettre de motivation. Nous accompagnons aussi les demandes de mobilité pour rapprochement de conjoint par exemple... et ils adhèrent à la CFTC ! ». Grégory Thomas est le délégué syndical central CFTC de la Cnav. Il souhaite poursuivre son investissement dans son métier et gère un projet qui l'occupe environ une journée et demie par semaine. Le reste du temps, il se déplace sur les 28 sites que compte la Cnav, de Paris à Tours. Presque 3 500 personnes travaillent sur ces sites. Dont près d'un tiers à Paris, dans le 19^e. Au sein de la fédération PSE, il œuvre avec d'autres élus à la consolidation des sections fragiles : « Là où l'on était entre 4 et 8 %, il s'agit d'aider à passer la barre des 10 % pour devenir représentatifs ».



Crédit : Bernard Couéard

De gauche à droite : Nicolas Torres, Grégory Thomas, Sonia Taerea et Boris Grayon, des militants de la section CFTC du siège de la Cnav à Paris.

... de l'innovation,

Repéré par sa fédération pour ses qualités de développeur, il l'a aussi été par la Confédération. Au siège confédéral, on souhaite constituer une base de données des « bonnes pratiques » dans le mouvement. Et l'on veut, au-delà des primes électorales et d'implantation¹, soutenir et provoquer l'innovation syndicale, par le biais d'un appel à projet². Celui de l'équipe de la Cnav a été retenu pour sa cohérence et sa vision à moyen terme. Ça se passera à Tours, sur le 2^e plus gros site de la Cnav après Paris, rassemblant plus de 1 000 travailleurs. Et si « la CFTC a recueilli autour de 30 % des suffrages dans les CSE des sites franciliens, les 5,46 % de Tours nous ont fortement pénalisés pour le score global », précise Grégory Thomas. Le projet vise donc à améliorer les résultats de la CFTC aux prochaines élections (en 2022). Déjà, plusieurs DS CFTC ont été choisis parmi des travailleurs de ce site, afin de renforcer le lien avec les salariés. Et, fin septembre 2019, la CFTC tiendra un stand dans la cour principale, animé par une dizaine de militants de la section syndicale.

... et de la motion d'organisation

La force tranquille de Grégory Thomas, ses résultats et sa motivation l'ont conduit jusqu'au groupe de travail sur la motion d'organisation pour le prochain Congrès confédéral. Pour préparer cette motion – qui décline concrètement les lignes politiques de la motion d'orientation –, les instances confédérales ont souhaité se nourrir de l'expérience de développeurs et de militants du mouvement. Elles s'appuient donc sur une vingtaine de contributions et retours de terrain.

Grégory Thomas planche plus particulièrement sur l'axe « développement et représentativité. » Ça le passionne. « Transformer des enjeux en plan d'action, de surcroît à une échelle plus grande que l'entreprise », est stimulant. Pour lui, un projet ambitieux s'accompagne forcément d'« un qui fait quoi, quand et comment ». Toujours les pieds sur terre... pour emmener la CFTC plus haut!

■ SB

1. Lire la LC n° 1540 : « *Accompagnement confédéral : les dispositifs 2019* », mai 2019.

2. L'appel à projet « innovation syndicale » est un dispositif qui permet d'obtenir une dotation financière (20 meilleurs projets de développement).

DIALOGUE SOCIAL

Le CSE en débat

L'Observatoire du dialogue social de la **Fondation Jean-Jaurès**, composé de syndicalistes, de spécialistes du droit du travail et de responsables RH, organise un débat autour de la mise en place des CSE depuis un an. Quels premiers enseignements peut-on tirer des accords d'instauration du CSE ? Le dialogue social en entreprise peut-il en sortir renforcé ? Nicolas Faber, DS CFTC chez Bouygues Télécom, procédera à un retour d'expérience.

Le 18 juin, de 14 h à 17 h 15, Salle publique de la CFTD, 4 Bd de la Villette, Paris. Inscriptions : <https://jean-jaures.org>, « Les événements à venir ».

Pour vous soutenir dans vos missions, découvrez *Le Guide pratique de la négociation collective en entreprise*. Périmètre, processus et objet de négociation, validité et vie de l'accord : chaque étape est pas à pas expliquée, assortie d'astuces CFTC. Téléchargez-le sur votre espace Adhérent (adherent.cftc.fr). Et toujours, le *Guide pratique CSE*, version numérique, accessible depuis cftc.fr !

 DIALOGUE SOCIAL

GUIDE PRATIQUE DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE EN ENTREPRISE



2019

JURISPRUDENCE IRP

Désaffiliation = perte de représentativité

L'affiliation confédérale sous laquelle un syndicat a présenté des candidats lors de l'élection des membres du CSE (ou CE ou comité d'établissement) constitue un élément essentiel du vote des salariés. Dès lors, si un syndicat se désaffilie, cette confédération peut désigner un représentant syndical au CSE. Et cette désignation met fin au mandat du salarié désigné par ce syndicat avant sa désaffiliation.

Cour de cassation, arrêt du 6 mars 2019.

BDES : retours décevants

Seulement 11,5 % des représentants du personnel estiment que la BDES, la base de données économiques et sociales, a amélioré l'accès à l'information*. Des chiffres décevants au regard de l'objectif de cette disposition, obligatoire dans toutes les entreprises depuis juin 2015. Il s'agissait alors de faire de la BDES le « support de la préparation par l'employeur de la consultation des IRP sur les options stratégiques de l'entreprise et leurs conséquences ». Or, 8,6 % des élus disent que cette base n'existe pas dans leur entreprise ; 10,3 % ne le savent pas. Quand elle existe, son contenu et ses modalités d'accès ont le plus souvent été fixés par l'employeur (59,1 % des cas), plus rarement par accord (18,4 %). Concernant les mises à jour de la BDES, 59,4 % des élus n'en sont pas informés. Plus inquiétant encore : les prévisions à 3 ans n'y figurent pas dans près de la moitié des cas...

*Enquête du Cercle Maurice Cohen publiée le 12 mars 2019.

BANQUES

La CFTC dit stop au CDI d'opération

La CFTC des banques a refusé, avec d'autres organisations syndicales, de ratifier un accord visant à expérimenter le CDI d'opération. Ce droit d'opposition n'avait pas été exercé dans la branche depuis dix ans.

Cela n'était pas arrivé depuis dix ans dans la branche des banques : une ou plusieurs organisations syndicales exerçant leur droit d'opposition à un accord signé par une OS forte de 30 % des suffrages aux dernières élections professionnelles. La CFTC l'a fait, avec la CFDT, FO et la CGT, invalidant ainsi l'accord. Et l'a fait savoir dans un communiqué commun le 26 avril dernier.

Après cinq réunions de négociation, entre septembre 2018 et mars 2019, l'accord en question avait été signé par l'Association française des banques (organisation patronale) et le Syndicat national des banques et du crédit (CFE-CGC). Celui-ci se prévaut de 34 % de représentativité, chiffre à rapprocher des 66 % que totalisent les quatre OS opposées à l'accord, dont la CFTC (10,5 %). La barre des 50 % requis pour invalider l'accord a donc été largement dépassée.

Principal objet de l'accord : l'expérimentation du CDI d'opération. Celui-ci permet d'employer des salariés le temps d'une mission, sans date de fin préétablie, à l'instar du contrat de chantier dans le BTP. Certaines dispositions auraient en outre permis d'assouplir le recours au CDD.

Aucune délimitation des besoins

« L'accord ne respectait pas les salariés », affirme Diana Brajevic, secrétaire générale de la fédération CFTC des Banques, élue en octobre 2018. Autre critique de la CFTC :

la méconnaissance des besoins de la branche. « Pour l'AFB, il fallait d'abord expérimenter le CDI d'opération pour savoir pourquoi on en avait besoin, raconte Diana Brajevic. Nous étions aussi en opposition sur la durée de l'expérimentation, qui était de trois ans. » Ensuite, « le champ d'application était trop large », explique-t-elle. En effet, seules les activités commerciales en agence n'étaient pas concernées par l'accord. « Jusqu'ici, les opérations ponctuelles sont essentiellement des projets informatiques. Pour cela, les employeurs utilisent déjà largement les alternatives existantes, tel le recours au CDD, à l'intérim ou à la prestation de service. » En fait, le recours au CDI d'opération n'aurait été limité que par un quota de 3 % à 10 % de l'effectif en fonction de la taille de l'entreprise. « Quotas trop élevés » pour la CFTC.

Risque de précarisation

Par ailleurs, la CFTC des banques estime que le CDI d'opération aurait fait baisser le coût du travail. De fait, la rémunération minimale prévue n'était que le salaire minimum conventionnel + 10 %. La CFTC concédait l'effort de l'AFB sur l'indemnité de licenciement : entre 8 % et 12 % (selon la durée du contrat) de la rémunération brute, ce qui correspond *grosso modo* à la prime de précarité en fin de CDD. En guise de compensation, l'accord prévoyait aussi un abondement du CPF du salarié en CDI d'opération.

La CFTC a également invoqué le risque de précarisation des salariés, même si la durée minimale du contrat d'opération était fixée à 12 mois. Le volet « CDD » de l'accord, quant à lui, augmentait le nombre maximal de renouvellements de deux à trois. Il prévoyait aussi un délai de carence entre deux CDD équivalant à un quart de la durée du contrat – la loi le fixe à un tiers de la durée en l'absence d'accord – tout en le plafonnant à 21 jours !

CDI d'opération : primauté de l'accord de branche

C'est l'une des ordonnances Macron (n°2017-1387) qui a permis l'extension du CDI de chantier, jusque-là utilisé dans le BTP, à l'ensemble des secteurs d'activité. Cependant, les modalités du recours à ce contrat (tout comme les mesures relatives au CDD) font partie du champ relevant exclusivement de l'accord de branche. Dans le cas présent, l'accord n'étant pas ratifié, aucune entreprise de la branche ne pourra recourir au contrat d'opération.

FORD BLANQUEFORT

Une triste histoire

4 mars 2019 : le PSE¹ de Ford Aquitaine Industries est validé. Après des mois d'incertitude et d'espoirs déçus, les salariés de l'usine Ford de Blanquefort sont malheureusement assurés d'une chose : l'arrêt de la production est fixé au 1^{er} août prochain.

Le constructeur automobile avait annoncé en février 2018 qu'il ne voulait plus investir sur le site de Blanquefort. En janvier 2019, la Direccte² refusait de valider le plan de sauvegarde de l'emploi. Le 25 février, l'ultime offre de Punch³ pour la reprise du site était refusée par Ford. En mars, une nouvelle mouture du PSE est finalement homologuée.

Pour Jean-Luc Gassies, le DS CFTC de l'entreprise, cette fermeture est « une catastrophe humaine ». Avec la CFTC, il « réclamait depuis des années une diversification du site industriel. Le secteur de la métallurgie en France connaît de nombreux dégâts industriels et humains. Il nous faudrait mener une réflexion à une échelle plus grande ! »

Le DS rappelle qu'en 2000, « plus de 3 000 personnes travaillaient chez Ford Blanquefort ». On y fabrique des boîtes de vitesse automatiques depuis 1972. « Aujourd'hui, les bâtiments industriels et une partie des machines sont vétustes », déplore Jean-Luc Gassies. Le site est à moitié vide depuis 2011 et un premier PSE en 2006 ».

Fin décembre 2018, ils étaient exactement 849 salariés. Moyenne d'âge : 51 ans. « Nous ne sommes plus aujourd'hui que 690 », précise Jean-Luc Gassies. *Beaucoup font valoir leur droit à la préretraite [le PSE permet de partir jusqu'à sept ans avant la retraite à taux plein] et une dizaine de salariés ont trouvé du travail ailleurs... »*

Les salariés éligibles au départ en préretraite ont jusqu'à fin juin pour adhérer au dispositif. Les autres – entre 400 et 550 personnes – devraient être licenciés en septembre. Leurs

dossiers seront transférés à un cabinet de reclassement – pour le choix duquel les représentants du personnel ont été exclus.

Confiance dans l'accompagnement CFTC

« Notre travail, dans les mois qui viennent, témoigne Jean-Luc Gassies, c'est d'accompagner les salariés via une commission de suivi. D'abord jusqu'au 1^{er} août. Puis au moins jusqu'en 2021. »

Malgré la fermeture imminente, l'élection d'un CSE a eu lieu (après moult reports), le 11 avril. La CFTC est la 2^e organisation syndicale, avec plus de 26% des voix dans le premier collège (ouvriers, employés) et près de 20% au total. C'est plus qu'aux dernières élections, signe de la confiance que la CFTC inspire.

L'outil de production ? Jean-Luc Gassies ne sait pas du tout ce qui en sera fait : « Une ligne d'assemblage sera peut-être récupérée par Ford, tout comme d'autres machines d'usinage ». Ford est aussi propriétaire des terrains. Le transfert des bâtiments et du foncier pourrait se faire pour 1€ symbolique au bénéfice des collectivités territoriales concernées. « C'est en discussion entre avocats, ça prendra du temps ». Dans tous les cas, « il restera du personnel RH et des employés jusqu'au mi-2021 pour démonter les machines, sécuriser le site... », affirme le DS CFTC. Sans parler de la dépollution nécessaire ! À court terme, il semble bien compliqué qu'un projet puisse voir le jour.

■ SB

1. Initialement dénommé « plan social », le plan de sauvegarde de l'emploi a été instauré par la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002. Il s'agit d'un dispositif légal mis en place « afin de limiter les conséquences des licenciements collectifs », notamment par des mesures de reclassement et d'adaptation - 2. Direccte : Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi - 3. Punch Motive International, propriétaire de Punch Powerglide Strasbourg, anciennement General Motors Strasbourg.

JURISPRUDENCE IRP

Réunion et temps de trajet

Le choix du lieu de réunion du CSE (ou du CE) relève des prérogatives de l'employeur... sauf abus de la part de ce dernier ! Ainsi, la Cour de cassation a jugé abusive la fixation du lieu de réunion du CE de deux cliniques haut-savoyardes... en région parisienne ! En effet, c'est là que se situe le siège administratif du groupe qui venait de les racheter. « La longueur des trajets est de nature à décourager les vocations des candidats et à affecter la qualité des délibérations » a estimé la Cour.

Cour de cassation, 3 avril 2019, n° 17-31.304.

Information syndicale

Si un accord d'entreprise permet aux organisations syndicales de diffuser des tracts sur la messagerie électronique, n'importe quel membre de la section syndicale a le droit de le faire (et pas seulement le DS).

Pour rappel, depuis la loi Travail de 2016, un accord d'entreprise n'est plus obligatoire pour définir les conditions de diffusion des informations syndicales via les outils numériques. À défaut d'accord, les OS présentes dans l'entreprise peuvent déposer publications et tracts sur un site syndical, accessible depuis l'Intranet. En revanche, s'agissant de l'accès à la messagerie électronique, un accord demeure nécessaire.

Cour de cassation, 9 avril 2019, n° 18-80.921.

Règlement intérieur

En cas de transfert d'entreprise, le règlement intérieur n'est pas transféré avec les contrats de travail. Dans la nouvelle société, un nouveau règlement doit être élaboré dans les trois mois suivant son ouverture.

Cour de cassation, 17 octobre 2018, n° 17-16.465.

Militants - Adhérents

— entre —

VOUS

— et —

NOUS

un lien

indissociable



partenariat@macif.fr



Essentiel pour moi

MACIF : MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE. Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances. Siège social : 2 et 4 rue de Pied de Fond 79000 Niort. Inscrite au registre des démarcheurs bancaires et financiers sous le n°2103371860HQ. Intermédiaire en opérations de banque pour le compte exclusif de Socram Banque.