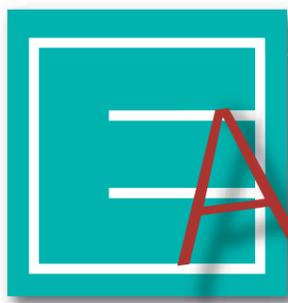


LIAISONS



TRANSPORTS



EQUIPEMENT

AUX SECTIONS SYNDICALES

Actualités



n° 758

du 10 décembre 2012

le bi-mensuel de la FGTE-CFDT

federation@fgte-cfdt.org

## Edito

S'engager pour l'avenir...

...Agir pour l'emploi

**L**n nouveau logo (cf page 2), un nouveau secrétaire général. Eh oui ! le changement c'est aussi maintenant à la CFDT !

L'Assemblée Générale confédérale a acté ces changements dans un climat serein. Mais elle a surtout engagé des grandes pistes d'action et de réflexion d'ici le congrès de 2014.

La proximité avec les salariés passe par une action revendicative renouvelée avec une attention particulière auprès des salariés des TPE. C'est aussi le plus sûr moyen de notre développement. La majeure partie des salariés ne sont pas syndiqués et travaillent majoritairement dans ces entreprises.

Cette proximité ne peut se réaliser qu'au travers d'un réseau militant fort et accompagné. C'est tout l'enjeu de la place et de la prise de responsabilité des jeunes, des femmes et des personnes issues de la diversité. La FGTE n'échappe pas à cette impérieuse nécessité du renouvellement générationnel, c'est une de ses priorités dans la mandature. Notre plan de travail est ambitieux sur le sujet. Toutes nos actions et initiatives seront conduites dans ce sens.

Nous réussirons si nous accentuons nos efforts en faveur du développement et de la syndicalisation. La formation syndicale, la mutualisation des ressources, l'accompagnement des militants seront des outils pour nous appliquer à nous-mêmes la sécurisation d'un parcours militant et professionnel.

Cette ambition de la CFDT, nous la partageons sans oublier les situations concrètes des salariés. Nous restons mobilisés sur l'emploi pour tous, sur la réduction des précarités et la défense de notre modèle social. Les équipes syndicales vivent la proximité avec les salariés au quotidien, elles sont au cœur de l'action revendicative et défendent notre syndicalisme de transformation sociale. La fédération rencontrera tous les syndicats de son secteur en participant à leurs conseils ou toutes autres actions à définir. C'est notre engagement de proximité vis-à-vis d'eux. C'est notre volonté de faire vivre un syndicalisme d'adhérents qui construit un syndicalisme revendicatif au service de la justice sociale et de la solidarité. L'année 2013 qui s'annonce va nous demander une détermination sans faille pour lutter contre un chômage massif. Je sais que je peux compter sur vous comme vous pouvez compter sur moi pour porter haut et fort des vœux de combats et de responsabilités dans une période troublée. Les salariés ont besoin de nous, ne les décevons pas.

André Milan  
Secrétaire Général de la FGTE-CFDT

## Il y a urgence sur la ligne B !



**L**e lundi 3 décembre, la CFDT Transports (Cheminots et RATP), en intersyndicale, alertait la presse sur les problématiques de la ligne B du RER, avec en point d'orgue, les incidents du 7 novembre dernier. La CFDT souhaitait réagir sur la nécessité d'apporter des réponses urgentes à la situation dégradée vécue au quotidien par l'ensemble des usagers et des personnels de la ligne B.

La CFDT a tout d'abord réaffirmé que la ligne B payait, aujourd'hui, un retard d'investissements sur les infrastructures en Ile de France de plus de 30 ans. Durant ces 30 années, l'absence d'anticipation et de clairvoyance ont été un frein à la rénovation et à la modernisation du réseau, mais aussi à la création de nouvelles infrastructures, notamment celles reprises

Parler moyens, c'est aussi parler des effectifs tant à la RATP qu'à la SNCF. Il faut, non seulement enrayer la spirale de la baisse des effectifs, mais surtout remettre des effectifs supplémentaires pour l'entretien de l'infrastructure et du matériel, ainsi que dans les gares et stations.

Cette ré-humanisation des gares est un élément incontournable pour maintenir une sécurité de haut niveau et améliorer de la qualité de service et la régularité !

La ligne B c'est :

- 900 000 voyageurs / jour
- 1,5 million de voyageurs / jour dans le tronçon commun ligne B et ligne D
- + 35 % de fréquentation en 10 ans
- du matériel roulant datant de 1979



dans les différents contrats de plan Etat / Région et, pour beaucoup, toujours pas mises en œuvre.

En Ile de France, nous avons la chance d'avoir deux grandes entreprises publiques nationales de transports de voyageurs que sont la RATP et la SNCF qu'il nous faut conforter dans leurs missions et non pas les placer en concurrence. Pour la CFDT, améliorer la qualité des transports en région Ile de France ne pourra pas passer par la fragilisation de ces deux entreprises publiques à travers des politiques industrielles basées sur la réduction des coûts et son corollaire, la suppression d'effectifs.

La CFDT a réaffirmé que la maîtrise publique du système de transport est nécessaire et possible, à travers une véritable volonté politique. De plus elle a, de nouveau, insisté aussi pour rappeler que le financement des infrastructures publiques doivent rester public.

Avec ces chiffres, on mesure mieux les contraintes pesant sur les salariés de la RATP et de la SNCF au regard des retards d'investissements et des réductions d'effectifs.

Pour la CFDT, il faut arrêter de monter les usagers de la ligne B contre les salariés de la RATP et de la SNCF qui se trouvent en première ligne, notamment lors des situations perturbées. Il est temps d'interpeller les responsables politiques afin qu'ils puissent prendre les décisions permettant d'améliorer significativement les conditions de transports des franciliens. Pour la CFDT, les questions de l'aménagement du territoire, du logement et du coût du transport doivent également être posées afin de stopper la création de nouveaux besoins de transports.

La CFDT, avec l'intersyndicale, propose des pistes d'amélioration :

- La mise en place, à chaque terminus de la ligne B des réserves montées (une rame de réserve avec un agent de conduite) peuvent être opérationnelles immédiatement en cas d'incidents,
- L'arrêt des suppressions d'emplois dans tous les secteurs et renforcement de la présence humaine dans les gares, très utile dans les situations perturbées.
- La mise en place de personnels d'encadrement dans les terminus et les points de retournement, pour aider les agents en cas d'incidents techniques mineurs.
- Accélérer la rénovation des rames et l'arrivée des rames qui se libèrent de la ligne A du RER.
- L'engagement, sans attendre, des travaux sur les infrastructures côté sud afin de pouvoir faire rouler des rames à 2 étages.
- Le lancement de l'étude d'un bouclage au Nord entre Roissy et Mitry qui permettrait de faire le tour en cas d'incident sur l'une ou l'autre des branches, facilitant la desserte de Roissy en situation perturbée ; sachant qu'il y a 7,5 km entre les deux terminus et que cela pourrait être réalisé dans un délai assez court et pour un coût modéré.
- L'ouverture d'un atelier d'entretien du matériel à Mitry permettant une meilleure réactivité en cas d'incident matériel.
- Le lancement sans attendre du doublement du tunnel entre Chatelet et Gare du Nord.

Si rien n'est fait, les événements du 7 novembre se reproduiront inévitablement. La balle est dans le camp des politiques, il y a urgence sur la ligne du RER B !

## Au sommaire

- Edito • S'engager pour l'avenir ... Agir pour l'emploi
- SNCF / RATP • Il y a urgence sur la ligne B
- Confédération • Le logo de la CFDT fait peau neuve !
- Confédération • Interview de Laurent Berger : «La CFDT doit être proche des jeunes et des précaires»
- Transport routier de voyageurs • VEOLIA TRANSDEV : La CFDT écrit aux actionnaires
- Autoroutes • Travailleurs handicapés, la politique d'emploi doit être affirmée
- En bref • Agenda social : les prochains rendez-vous
- Cotisation syndicale et crédit d'impôts, enfin l'équité !
- Boîte à outils CFDT : le Petit Revendicatif
- Négociation • Sécurisation de l'emploi : 6<sup>ème</sup> séance
- Transport de fonds • Journée noire !
- Formation CHSCT • Agenda des formations du 1<sup>er</sup> semestre 2013
- Site confédéral • Rendez-vous en janvier 2013



Certifié PEFC  
Ce produit est issu de forêts gérées durablement et de sources contrôlées.  
pefc-france.org



## Le logo CFDT fait peau neuve

Le nouveau logo de la CFDT a été dévoilé lors de l'Assemblée générale des 28 et 29 novembre.

Ce nouveau logo, qui reste bien entendu orange, couleur désormais associée à la CFDT, a pour vocation « de renouveler notre image, de la rendre plus moderne, plus attractive, sans changer notre identité et nos valeurs », comme l'a expliqué Laurent Berger.



**S'ENGAGER POUR CHACUN  
AGIR POUR TOUS**

De forme ronde, pour rappeler l'humain, le nouveau logo intègre une nouvelle typo, propre à la CFDT, plus moderne, ponctuée de deux de points symbolisant « la volonté d'ouverture et de dialogue » intrinsèque à la CFDT.

La signature évolue également et devient « s'engager pour chacun, agir pour tous », mettant ainsi en valeur l'émancipation chère à la CFDT. ■

# Interview de Laurent Berger : "La CFDT doit être proche des

**F**our sa première grande interview depuis son élection comme secrétaire général de la CFDT, Laurent Berger se confie à Libération, le 29 novembre 2012, et évoque les grands chantiers qui l'attendent.



**Quelle orientation comptez-vous impulser à la CFDT ?**

Mon ambition, c'est de construire une CFDT proche de tous les salariés. Et notamment des jeunes, des précaires, et ceux des très petites entreprises (TPE). Bref, d'appréhender le salariat tel qu'il est, et ne pas se focaliser seulement sur ceux qui sont habituellement sous le feu de la rampe. Pour renforcer cette proximité, la CFDT doit s'appuyer sur son formidable réseau de militants,

en accompagnant et en soutenant nos équipes de terrain... Le fait que je sois le premier secrétaire général issu du secteur des services est aussi une marque d'adaptation au nouveau contexte et au monde qui change. Nous sommes face à un salariat qui bouge plus qu'avant, où la frange des précaires s'est accentuée. Les organisations syndicales qui ne comprendront pas cela ne s'en sortiront pas.

**Cette démarche n'est pas totalement nouvelle... Elle commence à porter ses fruits en terme d'adhésion ?**

La syndicalisation reste difficile. La CFDT, comme les autres centrales, a perdu de nombreux adhérents lors des plans sociaux. La courbe des adhésions augmente pourtant, mais moins vite qu'au début des années 2000. Mais là où nous sommes à l'écoute des salariés, par des enquêtes de terrain, notamment, nous réussissons à faire adhérer. Par ailleurs, le crédit d'impôt pour les salariés non imposables qui adhèrent, voté par le Sénat, peut nous aider. A condition qu'il soit confirmé par l'Assemblée et que proposer l'adhésion devienne un réflexe pour nos équipes.

**Depuis hier, et jusqu'au 12 décembre, les salariés des Tpe peuvent procéder à un vote syndical. Une bonne nouvelle, justement, pour la syndicalisation ?**

Certes, mais le problème, c'est qu'une partie du patronat n'a pas voulu que ce scrutin débouche sur des représentants des salariés, par exemple au sein de commissions territoriales. A l'époque du vote de la loi, les parlementaires UMP ont bloqué cette possibilité. Au final, les salariés des TPE voteront sur des sigles, et n'auront pas de représentants. Le seul intérêt, c'est que ce vote viendra renforcer la représentativité dans les branches professionnelles, où se négocient les conventions collectives.

**Les sujets sociaux ne manquent pourtant pas dans les TPE...**

C'est dans les TPE qu'il y a proportionnellement le plus de salariés au Smic. Pour la CFDT, il faut donc agir sur les rémunérations, via les conventions collectives. Il faudra aussi créer des espaces de représentation, pas forcément comme dans les grandes entreprises, mais de manière géographique et professionnelle, par exemple, où peuvent être abordées les conditions de travail. Nous avons déjà montré, par le biais d'accords dans certains bassins d'emplois, que l'on pouvait faire des choses pour les salariés des TPE. Ce sont des expériences qu'il faut généraliser.

**Dans les grandes entreprises, Hollande propose une vraie innovation: l'entrée des salariés dans les conseils d'administration ...**

La réforme serait pour l'instant cantonnée aux entreprises de plus de 5 000 salariés, un seuil beaucoup trop élevé. Sinon, cela peut être utile. C'était d'ailleurs une demande de la CFDT. Il faut que la voix des salariés ait une valeur délibérative. Mais ce ne peut pas être l'alpha et l'oméga de l'implication des représentants du personnel dans la gouvernance des entreprises. Il faut aussi, notamment au sein des CE, qu'ils aient plus de pouvoir sur la stratégie et la responsabilité sociale vis-à-vis des salariés et des sous-traitants, et sur l'anticipation des mutations économiques. On ne lâchera pas là-dessus au prétexte de la présence de salariés dans les conseils d'administration.

**La négociation sur la réforme du marché du travail semble quelque peu grippée ...**

Cette négociation est cruciale. Mais on ne peut pas demander aux salariés d'accepter que les entreprises

**L**es organisations syndicales de l'Unité Economique et Sociale et du Groupe France de VEOLIA TRANSDEV ainsi que le comité d'entreprise ont appris par voie de presse la probable nomination de Monsieur Jean-Marc Janaillac à la tête du groupe VEOLIA TRANSDEV.

S'il n'appartient pas aux Institutions représentatives du Personnel de se prononcer sur ce choix du point de vue des compétences, expériences et qualités personnelles de Monsieur Janaillac, les élus et représentants syndicaux s'inquiètent cependant des risques inhérents à cette éventuelle décision, pour au moins deux raisons.

## Transport routier de voyageurs :

**Nomination envisagée de Jean Marc Janaillac à la tête du groupe VEOLIA TRANSDEV : la CFDT écrit aux actionnaires**

La première raison tient à l'implication de Monsieur Janaillac en qualité de Président de RATP DEV dans le processus de fusion de VEOLIA Transport et TRANSDEV : lors de la réalisation de la participation minoritaire que RATP DEV détenait dans le capital de TRANSDEV, Monsieur Janaillac a porté la demande de son groupe d'être payé en actifs, exigeant l'attribution des meilleurs réseaux (tel par exemple les activités Royaume-Uni de TRANSDEV, qui représentaient une part très significative du résultat opérationnel du groupe). La position parfois très ferme de RATP DEV qui ne détenait pourtant pas la minorité de blocage est notamment à l'origine du délai très long qui s'est écoulé entre l'annonce du rapprochement, en mai 2009 et le closing, en mars 2011. Les exigences de RATP DEV ont considérablement fragilisé VEOLIA TRANSDEV qui peine aujourd'hui à retrouver un niveau de profitabilité équilibré, fruit d'un

long travail de développement. Evoqué également par certains acteurs du dossier, un éventuel rapprochement entre VEOLIA TRANSDEV et la régie RATP par le truchement de RATP DEV ne peut être sérieusement envisagé tant du point de l'Autorité de la concurrence européenne que des collectivités locales qui ont dénoncé à plusieurs reprises la course à la taille et le risque de position dominante de certains opérateurs.

La seconde raison tient à la candidature de RATP DEV au rachat d'actifs de VEOLIA TRANSDEV. Dès le printemps 2012, RATP DEV et KEOLIS ont déposé conjointement une offre de rachats d'actifs auprès des actionnaires. La CDC a indiqué que cette offre ne

pouvait être acceptée, dans la mesure où elle aurait signifié un quasi-démantèlement du groupe VEOLIA TRANSDEV. Celle-ci était d'ailleurs toujours d'actualité à l'automne 2012, maintes fois évoquée par la presse spécialisée.

Est-il sérieusement envisageable de confier le pilotage de VEOLIA TRANSDEV au dirigeant qui, il y a quelques semaines, était en position de candidat à la reprise d'actifs de cette même société et envisageait par conséquent de contribuer à son démantèlement ?

Peut-on imaginer sérieusement que Monsieur Janaillac puisse subitement et avec la même énergie s'opposer à la vente par appartement, et devoir ainsi contester l'offre de reprise qu'il défendait auprès des actionnaires quelques temps auparavant ? Peut-on

également imaginer Monsieur Janaillac représenter VEOLIA TRANSDEV auprès des élus des collectivités locales alors que ces mêmes élus le recevaient probablement quelques semaines plus tôt en qualité de Président de RATP DEV ? Cette nomination est susceptible de semer à nouveau le trouble dans notre entreprise dont l'activité nécessite pourtant de bâtir une confiance de long terme en l'opérateur à qui la collectivité locale confie l'exploitation de son réseau de transport dans un contrat moyen-long terme.

En réalité, la gestion de ce dossier de rapprochement souffre depuis son commencement des conséquences liées à des décisions souvent personnelles, qui ne prennent pas suffisamment en compte l'intérêt social du groupe et des parties prenantes (et notamment les salariés et clients). Ce fut le cas lors de l'annonce quelques mois à peine après le closing (mars 2011 - décembre 2011) du retrait de VEOLIA Environnement de l'activité transport, dont les conséquences se mesurent encore par la perte de réseaux historiques de VEOLIA Transport (Nice, Aix, Toulon ...)

Ce fut, également et surtout, le cas lors de la nomination de Monsieur Lebreton à la présidence de KEOLIS, quelques semaines après avoir quitté le groupe qu'il dirigeait et avait contribué à développer depuis près de 20 ans (TRANSDEV), créant un trouble important non seulement auprès des salariés qui se sont sentis trahis, mais également auprès de la communauté des élus et décideurs des Autorités Organisatrices de Transport qui n'ont pas compris la stratégie menée par les actionnaires. Les conséquences en ont été désastreuses sur le plan commercial et de l'image (perte de Metz, Orléans, Strasbourg ...).

Il est à craindre que ce soit encore aujourd'hui le cas avec la nomination de Jean-Marc Janaillac qui sera dans une position difficilement tenable, devant agir pour le meilleur de VEOLIA TRANSDEV même si cela nuit à la société RATP DEV qu'il dirigeait jusqu'alors.

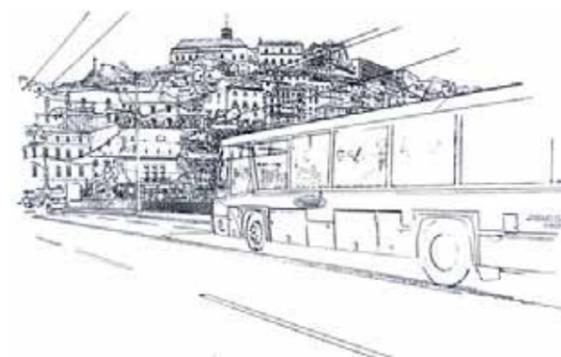
Il est donc temps que cessent ces décisions qui génèrent des conflits d'intérêts et de loyauté, et qui accroissent encore la difficulté de réconciliation des opérateurs de transport avec les Autorités Organisatrices.

Les organisations syndicales, et en particulier la CFDT, ont joué un rôle responsable tout au long du processus de rapprochement en accordant le volet social par la négociation d'un accord de méthodologie, puis de garantie d'emploi, ainsi qu'un corpus d'accords constituant le socle social du nouveau groupe VEOLIA TRANSDEV et donnant à cette fusion une dimension socialement responsable saluée par les parties prenantes.

A l'heure où s'opèrent des choix déterminants pour les mois qui viennent, les salariés, par le truchement de leurs représentants, vous demandent de prendre des décisions de nomination (où d'y contribuer) qui ne devront pas être guidées par la proximité personnelle immédiate, les sphères d'influence, ou encore le choix « d'un lot de consolation » mais fondées objectivement, réellement et exclusivement dans l'intérêt social du groupe VEOLIA TRANSDEV.

Les salariés sont convaincus que la nomination d'une personnalité politiquement neutre, indépendante et reconnue pour son leadership, son expérience et ses compétences managériales est une des solutions à la crise que traverse leur groupe.

Espérant que vous pourrez répondre positivement à leurs attentes, nous vous prions de croire, Messieurs, en l'expression de nos sentiments respectueux. ■



## jeunes et des précaires"

aient besoin de plus de souplesse dans une économie mondialisée, sans leur apporter des droits supplémentaires. Le patronat doit comprendre cela.

### Concrètement, que demande la CFDT ?

Nous voulons des avancées sur la précarité, et notamment rendre plus contraignante l'utilisation des contrats très courts. Aujourd'hui, trois salariés sur quatre décrochant un contrat de travail signent un contrat de moins d'un mois. Même chose pour les temps partiels imposés, qui touchent à 80% les femmes. Il nous faut donc des dispositifs qui responsabilisent les employeurs, avec des cotisations chômage dégressives en fonction de la durée des contrats. Par ailleurs, une partie des salariés hésitent à changer d'emploi de peur de perdre leur complémentaire santé, tout comme de nombreux chômeurs renoncent à des soins faute de mutuelle. Il faut pouvoir la sécuriser pendant 15 mois après avoir quitté l'entreprise, via un fonds financé par les employeurs. La CFDT souhaite que la reprise d'un travail reporte les droits à indemnisation chômage. Je peux comprendre qu'un chômeur qui a droit à 20 mois d'assurance chômage hésite face à un contrat de travail de trois mois s'il risque de perdre tous les droits qu'il a acquis.

### Qu'êtes vous prêts à lâcher en échange ?

La question ne se pose pas comme ça. Dans de nombreuses entreprises en difficulté, des accords "maintien de l'emploi" [où les salariés acceptent des efforts en échange d'un non licenciement, nldr] existent déjà. Tous les syndicats ont signé ce type d'accord. Il faut les encadrer. Qu'ils soient approuvés de façon majoritaire, qu'ils soient à durée déterminée, et qu'il y ait des engagements de maintien de l'emploi. Les salariés qui refusent doivent être licenciés pour

### Six chantiers pour faire évoluer la CFDT

Etre toujours plus en phase avec le terrain, au plus près des besoins des salariés, des adhérents et des militants. Renouveler nos pratiques syndicales et notre fonctionnement pour coller aux évolutions de la société. Tel est, résumé, l'axe majeur d'évolution de la CFDT, décidé au Congrès de Tours.

Pour le mettre en œuvre, six grands chantiers ont été engagés, sous la forme d'expérimentations. L'un concerne le service à l'adhérent « Réponses à la carte ». Une autre concerne l'aide et l'accompagnement des militants, pour lesquels la CFDT expérimente la création de « référent de section syndicale ». Pour renforcer la proximité avec les salariés, la CFDT expérimente différentes formes de nouvelles pratiques, comme les « enquêtes flash » ou l'aide à la négociation de protocoles pré-électorales dans les petites entreprises. Le renouvellement des forces militantes est aussi à l'ordre du jour, avec l'objectif d'ouvrir notre organisation à davantage de diversité.

motif économique, avec une aide au reclassement. Quand il y a de grosses difficultés économiques, de tels accords permettent de sauver les emplois. Enfin, nous sommes prêts à sécuriser juridiquement les plans sociaux pour les employeurs, à partir du moment où il y a un constat commun sur les difficultés économiques, un accord d'entreprise sur les parcours professionnels des salariés et une validation par l'administration.

### Le patronat a déjà eu son cadeau, via un crédit d'impôt de 20 milliards ...

Il s'agit seulement d'une des mesures que le gouvernement a prise avec son "pacte". Cela ne nous choque pas, car ce dispositif va redonner de la compétitivité aux entreprises. Mais il faudra discuter avec les employeurs de ce que l'on fait de cette marge supplémentaire. Car le rapport Gallois dit aussi que ces efforts sur la compétitivité n'ont de sens que s'il y a un vrai dialogue social. Si le patronat ne le comprend pas, la CFDT demandera en janvier des contreparties à cet investissement. Par ailleurs, on ne nous dit rien sur les 10 milliards d'économies prévues. J'appelle le gouvernement à ouvrir très vite la discussion sur le rôle de l'Etat, du service public et de la place des agents car ce chantier ne pourra pas se mener sans les organisations syndicales et les agents, dont les conditions de travail se sont dégradées ces dernières années.

### Comment jugez-vous les six premiers mois du gouvernement ?

Je constate un changement de méthode et un retour du dialogue, notamment sur le contrat de génération ou la négociation sur la sécurisation de l'emploi. Mais je suis en désaccord sur le non rétablissement de l'Allocation équivalente retraite (AER). François Chérèque n'a pas ménagé ses critiques ces derniers mois, et je continuerai à le faire. Quand nous sommes entendus, c'est bien, quand nous ne le sommes pas, comme sur l'AER, nous nous manifesterons. La CFDT restera exigeante et constructive, c'est à cela que tient son autonomie.

Propos recueillis par Luc Peillon et Frédérique Roussel



## Autoroutes : Travailleurs handicapés, la politique d'emploi doit être affirmée

Telle est la revendication du Syndicat des Autoroutes et Ouvrages Routiers CFDT

Trois réunions de négociation viennent de se tenir depuis le mois d'octobre. L'accord actuel arrivant à son terme, il s'agit d'essayer de parvenir à un nouvel accord d'entreprise pour les 3 prochaines années.

Pour la CFDT, l'accord actuel laisse un goût amer, mais il nous faut en tirer les conséquences. En effet, un volet de 20 embauches en CDI était prévu dans l'accord, à mettre en œuvre sur 2010, 2011 et 2012. Cet objectif ne sera pas tenu, loin s'en faut.

Aujourd'hui, il y a un décalage accablant pour ASF et VINCI, entre le discours sur le thème du handicap, et les engagements non tenus en la matière.

Et l'incompréhension est importante entre le recours aux contrats CDD dans toutes les filières [preuve qu'il est possible d'employer des salariés handicapés] et la quasi absence d'embauches en CDI. Qui peut le moins peut le plus !

Même si le recours à la sous-traitance vers le « secteur protégé » est significatif et permet à ASF de dépasser ses obligations légales en matière d'emploi de travailleurs handicapés, la CFDT ne peut se satisfaire de cet échec, hélas conforme à la politique d'emploi concernant toute l'entreprise.

C'est d'autant plus regrettable qu'en cette période de crise, le chômage des personnes handicapées a augmenté deux fois plus vite que celui du tout public : + 11,7% contre + 5,6% [sur la période juin 2011 / juin 2012].

Suite à la dernière réunion du 21 novembre, la CFDT a fait une nouvelle proposition garantissant un nombre d'embauches « atteignable » et une consolidation de cette ambition par un pourcentage d'embauches pouvant aller au-delà de ce nombre si toutefois les embauches devaient être, sur les 3 prochaines années, plus importantes que prévu.

Pour autant, au-delà de ce volet emploi dont le bilan ne satisfait personne, le second, relatif aux aménagements de postes, aux maintiens dans l'emploi et aux reclassements est plus positif. En effet, des actions concrètes ont été menées à terme, et des résultats significatifs obtenus.

C'est toute la difficulté de cette négociation : concilier ces deux volets, avec leurs parties positives et négatives, et peser sur la politique d'emploi et d'insertion des personnes en situation de handicap et de leur maintien dans l'entreprise.

Un projet d'accord a été remis aux organisations syndicales. Il servira de base à la consultation du CCE le 12 décembre, et ensuite les organisations syndicales devront se positionner.

### Agenda social :

#### Les prochains rendez-vous

**10 déc** Conférence de lutte contre la pauvreté les 10 et 11 décembre. La conférence de lutte contre la pauvreté et les exclusions, réclamée par la CFDT et promise par le président de la République lors de la "grande conférence sociale", aura lieu les 10 et 11 décembre au Cese.

**14 déc** Retraites complémentaires, la négociation est lancée. Lors de la première séance de négociation sur les retraites complémentaires, le 22 novembre, le patronat a présenté une série de mesures conservatoires jugées déséquilibrées par la CFDT. La prochaine séance est fixée au 14 décembre.

### Cotisation syndicale et crédit d'impôts, enfin l'équité

Déclaration de Marcel Grignard, secrétaire national

Le Sénat vient de voter la création d'un crédit d'impôt pour les salariés adhérents à un syndicat et qui ne sont pas imposables. Le gouvernement a annoncé son appui à cette proposition.

La CFDT se réjouit de ces décisions qui établissent enfin une équité entre les salariés. Le crédit d'impôt permettra en effet aux salariés de récupérer les deux tiers de leur cotisation syndicale qu'ils soient ou non imposables.



C'est une très ancienne revendication de la CFDT qui se concrétise. Cette mesure d'équité est aussi une incitation à rejoindre une organisation syndicale, moyen pour de nombreux salariés de défendre leurs intérêts et les intérêts collectifs des salariés dans un monde en profonde mutation.

La CFDT attend de la suite des travaux du Parlement une adoption définitive de ce projet de loi.

### Boîte à outils CFDT :

#### Le Petit Revendicatif



Faire connaître les revendications de la CFDT de manière simple et rapide aux nouveaux adhérents, aux membres de la section syndicale d'entreprise, les partager au sein du syndicat, les remettre à des partenaires associatifs ... Les usages du Petit Revendicatif sont multiples.



# Sécurisation de l'emploi :

## 6<sup>ème</sup> séance

# Négociation

La séance de négociation du 30 novembre sur la sécurisation de l'emploi a permis de travailler pour la première fois sur un projet de texte, remis la veille de la négociation, qui propose des mesures sur l'ensemble des thématiques, flexibilité et sécurisation de l'emploi.

Le patronat a introduit la séance en soulignant la présence dans ce texte de ce qu'il considère être la création de 10 droits nouveaux pour les salariés. En contrepartie, le patronat a exprimé son souhait de voir les organisations syndicales « faire un pas » vers eux, en acceptant des mesures de souplesse.

La CFDT, rejointe par l'ensemble des OS, a réitéré sa critique sur la méthode qui consiste à remettre le texte patronal à la dernière minute ; cela nuit forcément à la qualité des échanges.

La CFDT a toutefois estimé que, pour la première fois, ce texte permet d'engager réellement la négociation, car il fait apparaître les « points durs » à traiter pour aboutir à éventuel accord.

Toutefois, pour la CFDT, ce projet présente toujours un fort déséquilibre. Les droits nouveaux pour les salariés sont largement renvoyés à des négociations ultérieures : renvoi à des accords de branche et / ou d'entreprise pour la complémentaire santé, l'encadrement de l'utilisation du temps partiel, la période de mobilité volontaire sécurisée. Renvoi à des négociations nationales interprofessionnelles ultérieures pour les

droits rechargeables à l'assurance chômage, le droit à une meilleure information des IRP sur les orientations stratégiques pour les entreprises de moins de 300 salariés, le compte individuel de formation, le chômage partiel.

Plus précisément, si la délégation patronale reconnaît qu'une mutualisation financière doit être mise en place pour permettre la portabilité des droits en matière de complémentaire santé pour les salariés qui y ont déjà accès, la généralisation de la complémentaire à tous les salariés n'est pas garantie puisque renvoyée à la bonne volonté des branches et des entreprises.

Les droits rechargeables à l'assurance chômage sont renvoyés à une négociation ultérieure et conditionnés à la baisse des droits à indemnisation des chômeurs. Pour la CFDT, c'est inacceptable.

Le droit au compte individuel de formation universel va dans le bon sens, mais le dispositif présenté est elliptique et paraît peu opérationnel à ce stade.

En revanche, les souplesses exigées par le patronat seraient effectives immédiatement pour les entreprises : réduction du délai de prescription pour agir en justice, plafonnement des indemnités allouées par un juge, assouplissement du formalisme de la lettre de licenciement, généralisation du contrat intermittent, allègement de la procédure de licenciement économique, notamment dans le cadre d'un accord de sauvegarde de l'activité et de l'emploi.

Pour la CFDT, la lutte contre la précarité passe par le renchérissement des contrats courts. Ce n'est pas abordé dans le texte et l'encadrement des temps partiels contraints est totalement renvoyé dans les branches, y compris sur le paiement des heures complémentaires. C'est un casus belli pour la CFDT !

créés pour les salariés que la CFDT envisagera des évolutions. Evolutions sur la sécurisation juridique et les délais en matière de sauvegarde de l'activité et de l'emploi, de procédures collectives et de procédures judiciaires.

La CFDT étudiera notamment la possibilité d'expérimenter des CDI de projet sous réserve qu'ils soient suffisamment encadrés, en particulier par des accords de branches élargis, pour éviter des dérives, dans certains champs professionnels.

Comme lors des autres séances, la CGT n'est pas rentrée dans la négociation : elle continue à faire des déclarations générales sans jamais rentrer dans le commentaire du texte. FO, si elle conserve un ton vindicatif, a formulé des amendements au texte patronal et des propositions. Quant à la CFTC et à la CGC, elles sont engagées positivement dans la négociation.

La CFDT, comme les autres Organisations Syndicales, a souhaité consacrer la prochaine séance du 6 décembre à approfondir la discussion sur ce texte ; elle fera des contre propositions sur les droits des salariés, la limitation des contrats courts et l'activité partielle.

Les responsables des organisations CFDT peuvent poser leurs questions, faire part de leurs réactions, ou faire des suggestions en écrivant aux négociateurs à l'adresse suivante : [negoemploi@cfdt.fr](mailto:negoemploi@cfdt.fr)



Concernant les souplesses demandées par le patronat, c'est à la mesure de la véritable capacité d'anticipation attribuée aux représentants du personnel et aux droits nouveaux effectivement

## Transport de fonds : journée noire !



Un fourgon blindé de l'agence Brink's de Charleville a été attaqué, le 28 novembre dernier, à Signy le Petit dans les Ardennes. Les convoyeurs sont tombés dans un véritable guet apens mis en place par des malfaiteurs sans foi ni loi qui ont fait sauter une charge explosive au sol pour stopper le fourgon.



photo L'Union de Reims

assure à l'ensemble des salariés de l'agence Brink's de Charleville son soutien le plus total.

L'Union Fédérale Route FGTE-CFDT s'insurge contre cet acte odieux qui frappe une fois de plus nos collègues victimes de leurs conditions de travail. Elle souhaite un prompt rétablissement aux trois convoyeurs blessés au cours de cette attaque et

L'Union Fédérale Route FGTE-CFDT rappelle une enième fois qu'elle réclame de la justice de notre pays des sanctions exemplaires à l'encontre de ces lâches individus qui agressent sans aucune pitié des salariés du transport de fonds et valeurs.

## Formations CHSCT



### Agenda formations 1<sup>er</sup> semestre 2013

(Paris 19<sup>e</sup> immeuble des fédérations CFDT)

Les formations tout public Transport s'adressent aux membres de CHSCT issus de toutes les branches du transport.

CHSCT 1 <sup>er</sup> niveau tout public - 3 jours - (entreprise ou établissement de - 300 salariés)	Du mardi 12 au jeudi 14 mars
CHSCT 1 <sup>er</sup> niveau tout public - 5 jours - (entreprise ou établissement de + 300 salariés)	Du lundi 11 au vendredi 15 mars

Les formations spécifiques sont organisées sur demande pour répondre à des spécificités de métiers, d'entreprises etc...

CHSCT 1 <sup>er</sup> niveau tout public - 3 jours - Spécial Transports Urbains	Du lundi 27 mai au vendredi 31 mai
---	------------------------------------

Si vous souhaitez organiser une formation pour un groupe constitué à Paris ou en régions, n'hésitez pas à nous contacter pour que nous puissions vous faire une proposition adaptée.

01 56 41 56 54  
institut-artis@orange.fr



<http://www.cfdt.fr> fait peau neuve



**POUR LE NOUVEAU SITE**  
**RENDEZ-VOUS EN JANVIER 2013**

VOS DROITS

NOS RÉSULTATS

LES ACTUALITÉS

SALLE DE PRESSE

QUI SOMMES-NOUS ?

OK