

— Décembre 2017 —

Le magazine des adhérents de la Fédération Commerce
Services et Force de Vente

IMPULSION

N°58

FOCUS
Le plan
formation
2018

AGRO

La crise
du beurre ?

COMMERCE

La CFTC Nocibé
se met en ligne

SERVICES

Une nouvelle section
CFTC en Amazonie

HCR

Newrest : dans
la peau de la CFTC

On ne sait pas à quoi ressemblera
la famille des salariés dans le futur.

Une chose est sûre, on saura toujours
innover pour mieux la protéger.

#DÉPENDANCE



50 ans d'innovation au service des familles

L'OCIRP, Organisme commun des institutions de rente et de prévoyance, est un assureur à vocation sociale paritaire à but non lucratif. Il protège le salarié et sa famille face aux risques de la vie dans le cadre de contrats collectifs d'entreprise ou de branche professionnelle. Ses garanties s'expriment sous la forme de rentes et d'un accompagnement social spécifique en cas de décès ou de perte d'autonomie. L'OCIRP, c'est près de 6 millions de garanties dans 1,4 million d'entreprises adhérentes.

OCIRP.FR

VEUVAGE - ÉDUCATION - HANDICAP - DÉPENDANCE

OCIRP
protéger. agir. soutenir

IMPULSION N°58

Le magazine des adhérents
de la Fédération Commerce Services
et Force de Vente

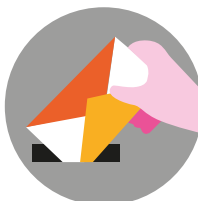
Décembre 2017



06

Actus

Retrouvez tout ce qui fait l'actualité
et les chiffres clés



08

Baromètre électoral

Impact des ordonnances sur
les élections professionnelles



11

Agroalimentaire

Comment en est-on arrivé
à une crise du beurre ?



13

Commerce

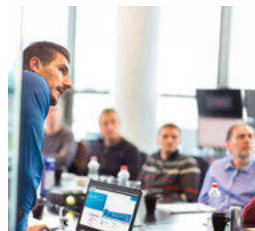
Les salariés mis au reBut



14

Vos droits

Le point sur l'inaptitude



16

Focus

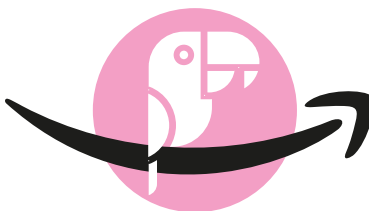
Former les représentants
syndicaux de demain



24

Commerce

La CFTC Nocibé se met
en ligne



25

Services

Une nouvelle section CFTC
en Amazonie



27

HCR

Newrest : dans la peau
de la CFTC

ACCOMPAGNER

les branches professionnelles
pour leur couverture sociale



Organisé autour de 3 grands secteurs d'activité afin de répondre aux spécificités de chaque métier, Adéis s'implique déjà auprès de 70 branches pour les différents volets de leur protection sociale. Un accompagnement global qui se traduit par le suivi de 66 accords prévoyance et 39 régimes frais de santé. Adéis s'affirme ainsi comme un interlocuteur entièrement dédié aux partenaires sociaux, capable de leur proposer des solutions innovantes et adaptées aux nouveaux enjeux de la négociation collective en matière d'épargne salariale notamment.

www.adeis-branches.fr

 @AdeisBranches

 @Adéis

NOUS GAGNERONS LE DÉFI DU NOUVEAU SYNDICALISME

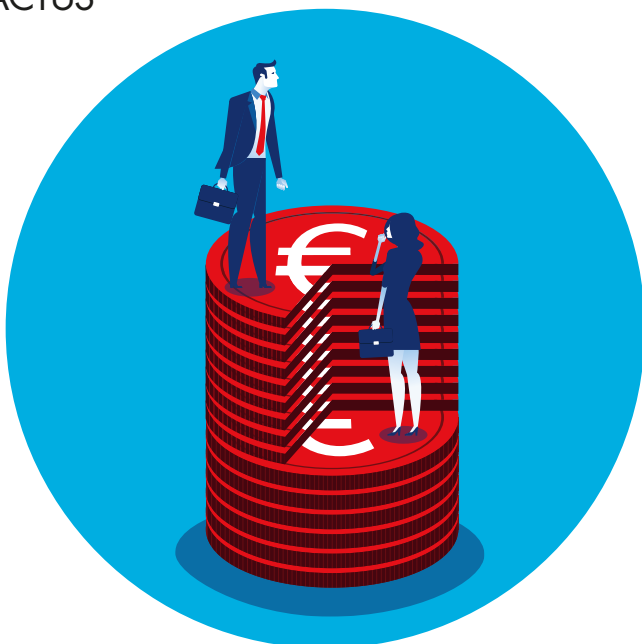
Dans la nouvelle ère syndicale qui s'ouvre, la qualité et le niveau de formation des élus seront déterminants. Nous allons faire face dans les deux prochaines années à une recomposition du paysage syndical. Le Conseil Social et Économique sera bientôt l'instance unique de représentation du personnel. Face à cette rupture, la stratégie de la Fédération consiste à accentuer la professionnalisation de ses représentants afin d'asseoir notre empreinte de syndicat d'expertise et de coconstruction. Cette montée en compétences de nos élus est la clé pour continuer de gagner en représentativité dans les différents secteurs couverts par notre Fédération.

Le gouvernement a également édicté un calendrier électoral serré, il espère certainement nous déstabiliser encore en contraignant l'essentiel des entreprises à organiser toutes les élections dans les vingt-quatre prochains mois. Mais notre Fédération a su réagir immédiatement en recourant aux formations DEFI afin de former ses adhérents aux changements à venir, et en proposant pour l'année prochaine des formations spécifiques liées aux besoins des sections. J'ai la conviction que cet arsenal nous permettra de remporter les prochains scrutins en amplifiant nos victoires et donc, notre représentativité. Certains manifestent une inquiétude naturelle quant à l'avenir, je vous réponds que les récentes élections professionnelles soulignent la montée en puissance régulière d'une organisation réformatrice comme la CFTC ! Nous possédons l'atout d'être un syndicat historiquement libre de toutes accointances politiques. Et dans cette époque de chamboule tout, notre ancrage de terrain et nos valeurs humanistes nous assurent une connexion pérenne avec les « vraies gens ». Grâce aux futures formations que vous viendrez suivre chez nous, vous bénéficierez de toutes les connaissances pour relever et tirer avantage des challenges posés par le nouveau paysage syndical français.

En attendant de vous retrouver l'année prochaine, je vous souhaite, en mon nom et en celui de la Fédération, de très belles fêtes et une année 2018 riche de succès.

Raphaël Guina
Secrétaire Général de la CSFV
06 88 71 04 71
raphael.guina@csfv.fr





AU MALHEUR DES DAMES !

Du 3 novembre à fin décembre, les femmes ont travaillé bénévolement ! C'est le désolant calcul de l'hebdo Glorieuses qui rappelle que le beau sexe, payé en moyenne 15,8 % de moins, travaille « **gratis** » 39 jours par an. La fondation Concorde estime le manque à gagner de ces inégalités de rémunération à 33,7 milliards d'euros par an pour l'État.

+1,8%

Estimation de la croissance économique de la France en 2017. (Source : Insee)

PETITES FLUCTUATIONS DU CHÔMAGE

Le nombre de demandeurs d'emploi a légèrement augmenté (+0,2 %) au 3^e trimestre malgré une baisse de 1,8 % en septembre. Sur l'année, le taux de chômage a diminué de 0,3 point, à **9,4 % de la population active** (2,7 millions de chômeurs).

Bilan mitigé des accidents du travail

L'Assurance maladie relève une légère diminution des accidents du travail en 2016 (**- 0,3 %**). Si la baisse est historique dans le BTP (-29 % en dix ans), les problèmes physiques des travailleurs de l'aide à la personne s'accroissent de 2 % et plus encore dans l'intérim (+ 7,8 %). **41,3 millions de journées de travail sont perdues** à cause des accidents, soit une charge d'environ **1 milliard d'euros** par an pour l'État.



ÉCHO DE L'AFR AGIRC-ARCCO, UNIS DANS LA RETRAITE

Pour permettre d'avoir un régime de retraite complémentaire avec une situation financière saine, les caisses de retraite complémentaire vont fusionner en janvier 2019. Les partenaires sociaux se sont retrouvés le 17 novembre pour finaliser le texte de l'accord sur la mise en place du régime unifié. Les craintes relatives à une possible baisse des pensions ayant été relayées par la presse ont été balayées. Cadres et non cadres du privé cotiseront bientôt à une caisse de retraite unique. Pour maintenir le régime sur la voie de l'équilibre, syndicats et patronat fixeront tous les 4 ans des objectifs « *stratégiques* ». En cas d'imprévus économiques, des ajustements seraient possibles mais dans des limites fixées par les partenaires sociaux.

AFR-CSFV-CFTC
34, quai de la Loire - 75019 PARIS - 01 46 07 04 32 - afr@csfv.fr

AGENDA

Congrès fédéral de Nancy

les 20, 21, 22 mars 2018

Programme sur :

<http://nancy2018.csfv.fr>

LE TRAVAIL ET MOI, ET MOI...

Selon une étude publiée en 2017 par Malakoff Médéric, « depuis 2009, les signes d'un désengagement des salariés n'ont cessé de croître ». **1 salarié sur 5** estime « faire de la présence pour faire de la présence » au travail (19 % contre 9 % en 2009)... Est en cause le sentiment d'autonomie « qui décroît chez l'ensemble des salariés » alors que l'attente de reconnaissance est de plus en plus forte !

QUAND LES PATRONS SIMULENT...

Grâce à un simulateur, mis en ligne sur le site service-public.fr, chefs d'entreprise et salariés peuvent désormais obtenir une estimation des indemnités en cas de licenciement abusif. Avec un montant minimum et maximum qui peut être fixé par un juge aux prud'hommes. Cette étrange initiative s'inscrit dans le cadre de l'application des ordonnances réformant le Code du Travail pour des licenciements prononcés après le 23 septembre 2017 et nous laisse plus que perplexe...

TÉLÉCHARGER L'APPLI CSFV

La Fédé sur son Smartphone, c'est maintenant possible grâce à l'application CSFV, disponible pour l'instant sous Android. Retrouvez toutes les actus, docs et infos de la CSFV en version mobile.



LA FRANCE DES IDÉES REÇUES

Un licenciement en France ne se termine pas systématiquement devant les prud'hommes

Le nombre d'affaires portées devant ces tribunaux oscille entre 150 000 et 170 000 par an depuis trente ans. Selon une étude du Centre d'Études de l'Emploi (CEE), la France est même en dessous de la moyenne européenne. Son taux de recours est de 7,8 demandes pour 1 000 salariés, il est de 10,6 en Europe (sur l'année 2010).

Dur, dur d'être entrepreneur...

Pas si l'on en croit les chiffres

Les défaillances d'entreprises ont reculé de 7,8 % au deuxième trimestre 2017. L'amélioration gagne désormais aussi les TPE. Sur cette période, un peu moins de 13 000 défaillances ont été enregistrées, soit une baisse de 7,8 % par rapport au deuxième trimestre 2016.

Vous avez dit fainéants ?

« Les Français pourraient être en congés le vendredi, ils produiraient encore davantage que les Britanniques en une semaine. » En 2015, l'hebdomadaire libéral résumait à sa façon le fait que la France produit donc plus de richesse que la plupart de ses voisins européens.

LA FRANCE A LE (SOFT) POWER !

Entre le contrat record d'Airbus, les J.O. de Paris 2024 et la Coupe du monde de rugby (2023), la France renoue avec la gagne. N'en déplaise aux déclinistes, l'hexagone est même devenu le pays le plus influent du monde en termes de *soft power*, un indice qui associe aussi bien gastronomie, culture que défense de l'environnement. La France, qui pointait en 5^e position dans le précédent classement SoftPower30, détrône les États Unis. (Source : Classement « Soft Power » 2017 du Centre de Diplomatie de l'Université de Californie du Sud et du Cabinet Portland)

48%

Selon l'Observatoire du bien-être en France, l'hexagone vit « un choc d'optimisme » avec près « d'un Français sur deux qui envisagent l'avenir positivement » (contre 20 % l'année dernière).

uniprévoyance

Santé et Prévoyance,
Action sociale et Services,
nous avons tant à partager



SANTÉ • PRÉVOYANCE

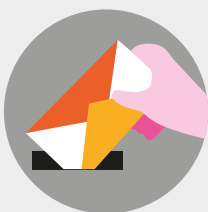
Votre protection sociale,
c'est notre métier !

Pour toute information : contact@uniprevoyance.fr

www.uniprevoyance.fr

ÉLECTIONS

AU-DELÀ DE BOULEVERSER LE DROIT DU TRAVAIL ET DE REMETTRE EN CAUSE LES NORMES ÉTABLIES, LES ORDONNANCES MACRON ONT ÉGALEMENT UN IMPACT SUR LE PAYSAGE SYNDICAL FRANÇAIS ET LES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES DE CETTE FIN D'ANNÉE.



Ainsi, et depuis leur signature en date du 23 septembre 2017, ces ordonnances ont provoqué un report massif des élections professionnelles prévues en cette fin d'année et la tenue sur les 2 prochaines années d'élections professionnelles qui seront capitales pour le calcul de la représentativité.

Consciente de ces modifications, et de la concentration des élections professionnelles à venir, la Fédération renouvelle son engagement dans l'accompagnement des sections dans leur conquête de victoires électorales et de représentativité.



Nous félicitons toutes les femmes et les hommes qui ont fait progresser la CFTC grâce à leurs victoires électorales obtenues avant la signature des ordonnances et restons à vos côtés pour continuer de faire grandir la CFTC.

Date de fin des mandats

Mise en place du CSE

Signature du PAP avant le 23 septembre 2017



- * Organisation d'élection conformément aux règles légales antérieures avec CE/DP et CHSCT.
- * Mise en place du CSE au plus tard le 1^{er} janvier 2020 ou avant par accord collectif ou décision de l'employeur après consultation des IRP

Entre le 23 septembre et la date de publication des décrets d'application



- * **Prorogation automatique des mandats jusqu'au 31 décembre 2017**
+ possibilité pour l'employeur de proroger encore d'1 an au maximum sur simple consultation des IRP (31/12/18) ou par accord collectif.

Entre le 1^{er} janvier 2018 et le 31 décembre 2018



- * Possibilité de proroger ou réduire les mandats existant d'1 an maximum par accord collectif ou décision de l'employeur après consultation.

Après le 31 décembre 2018



- * Dès la fin des mandats sans prorogation possible.
- * Possibilité de réduire ou d'allonger les mandats existant pour faire coïncider leur terme à la même date.

Avec Umanens,
votre santé est
entre de bonnes mains !



Recommandée, par les partenaires sociaux,
Umanens vous permet de souscrire une **garantie santé**
en tous points conforme à vos obligations avec des solutions simples et pratiques.
Nos conseillers sont à vos côtés pour vous accompagner dans ces démarches.

Souscrivez en ligne
www.umanens.fr

umanens
L'humain a du sens

Comment en est-on arrivé à une crise du beurre ?



LA RÉCENTE PÉNURIE DE BEURRE EST UN ÉVÉNEMENT TOMBÉ DES PLACARDS DE L'HISTOIRE. POURTANT CE FEUILLETON POLITICO-AGRICOLE A MIS EN ÉVIDENCE L'HYPOCRISIE ET LES INCOHÉRENCES DE L'AGROBUSINESS. DÉCRYPTAGE.



« La demande globale de beurre est en croissance grâce à des consommateurs ou des utilisateurs industriels qui y sont revenus. Après les fêtes de fin d'année pendant lesquelles la demande est forte dans l'artisanat de bouche, la situation ne reviendra à l'équilibre qu'au premier semestre 2018 ». —

Caroline Hopu, responsable communication de la Beurrerie du Retiers (Filiale du groupe Lactalis, producteur de 12 marques de beurre et pâtes à tartiner dont Président et Bridelight).

Pour comprendre la crise qui a fait fondre les stocks de beurre, il faut remonter à « la rupture de production de matière grasse de l'été dernier » rappelle Thierry Peschard, délégué syndical central de Lactalis. La France puis l'Europe ont accusé un déficit au moment où ce marché repartait et « les consommateurs revenaient au beurre ». Les groupes laitiers ont alors décidé de consacrer leurs maigres stocks aux plats cuisinés et desserts industriels « dont la valeur ajoutée est plus forte que la simple plaque de beurre ». En grandes et moyennes surfaces (GMS), cet arbitrage a débouché sur une pénurie « car les grossistes répercutaient la hausse des prix auprès des artisans alors que les supermarchés les maintenaient pour le client final ». Une dissymétrie qui a poussé « des boulangers à se ruier sur les rayons des grandes surfaces où des consommateurs effrayés par l'alerte médiatique traquaient les plaques restantes ».

DES FILIÈRES AGRICOLES EN TENSION

Cette « drôle de crise » a remis en évidence la fragilité des circuits de distribution et les relations équivoques entre producteurs, transformateurs et distributeurs. « Contrairement au marché du pétrole qui dirige les tarifs des carburants, la hausse des prix des matières grasses n'est jamais répercutée par les enseignes ». Et les grandes surfaces maintiennent une forte pression sur les éleveurs dans le lait comme dans le poulet ou le porc. Thierry insiste : « chacun doit vivre de son travail, sinon ces filières vont sombrer ! ». Au niveau européen, tous les acteurs ne sont pas égaux non plus. Comment résister aux « super fermes » allemandes ou danoises qui misent tout sur la productivité au détriment de la qualité ? « Cela doit nous faire réfléchir au modèle agricole que nous souhaitons dans un monde où chacun aspire à manger bio et sain ! ».

En chiffres

+5,4%

de hausse des prix des corps gras (beurre, margarine, crème fraîche...), en octobre 2016 et octobre 2017

30%

C'est le taux de rupture du rayon beurre atteint mi octobre 2017 en France (46% dans certains magasins).



Contact

Thierry Peschard, DSC Lactalis
thierrypeschard3@free.fr
www.syndicatscftclactalis.fr



AG2R LA MONDIALE

VOTRE PARTENAIRE PRÉVENTION SANTÉ

—
Les partenaires sociaux des professions et AG2R LA MONDIALE se mobilisent pour votre santé : campagnes de sensibilisation, coaching, dépistages et bilans, formation des salariés et des chefs d'entreprise aux bonnes pratiques.

Les nombreuses actions de prévention mises en œuvre dans les branches professionnelles de l'alimentaire démontrent l'efficacité du pilotage paritaire de nos régimes de protection sociale. De nombreuses pathologies font l'objet d'actions de prévention : troubles musculo squelettiques, pathologies bucco-dentaire, troubles du sommeil, allergies respiratoires, mal de dos,...



Pour en savoir plus, consultez
notre site internet :
www.observatoiresante.ag2rlamondiale.fr

Contactez-nous :
polealimentaire@ag2rlamondiale.fr

AG2R Réunica Prévoyance - Institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale - Membre d'AG2R LA MONDIALE - 104-110
boulevard Hausmann 75008 Paris - Membre du GIE AG2R Réunica - 062017-62911 - Crédit photo : iStock by Getty Images - 072017-64070

**PRÉVOYANCE
SANTÉ
ÉPARGNE
RETRAITE**

BUT: Les salariés mis au reBut...



LE GROUPE BUT, SPÉCIALISTE DE L'ÉQUIPEMENT POUR LA MAISON, NE VEUT PAS ENTENDRE PARLER D'UN 13^e MOIS POUR SES SALARIÉS. RÉSULTAT : LES PLATEFORMES SE METTENT EN GRÈVE LES UNES APRÈS LES AUTRES...

La guerre est déclarée ! Depuis des années, les salariés de But sont confrontés à un groupe qui a « enterré » le dialogue social pour mieux servir les intérêts de ses actionnaires. Lors du dernier comité central de septembre, la direction générale a annoncé qu'aucune prime de participation annuelle ne serait versée aux salariés, malgré un exercice fiscal et des résultats commerciaux quasi équivalents à ceux de l'an dernier. Il n'en fallait pas plus pour déclencher la colère des salariés et un mouvement de grève national. Depuis plusieurs années déjà, l'intersyndicale dénonce la pression psychologique, la charge de travail et l'augmentation des objectifs sans contrepartie...

COMMENT EN EST-ON ARRIVÉ LÀ ?

« Pour mieux comprendre, précise Lakdar Belhadri, délégué syndical national CFTC, il faut "refaire" l'histoire de But. En 2008, l'entreprise a été rachetée par un consortium de trois fonds privés. En 2013, l'absence de participation n'avait pas empêché la société de distribuer 60 millions à ses actionnaires. Puis, en novembre 2016, But a été une nouvelle fois revendue 400 millions d'euros au groupe autrichien Lutz, soit une plus-value de 226 millions ! »

UNE INJUSTICE SOCIALE CRIANTE !

C'est aussi lors de ce rachat en 2016 que les syndicats avaient négocié l'octroi d'une enveloppe de 3 millions d'euros à affecter au complément de participation au titre de l'exercice 2015-2016. « Chaque salarié a ainsi perçu 300 euros en 2016 s'ajoutant à une prime de participation variant de 500 euros à 700 euros, note Lakdar Belhadri.

Mais il a fallu batailler pour obtenir la dernière enveloppe d'un million d'euros au titre de 2016-2017 : ainsi, une prime

exceptionnelle de 132 euros a été versée aux salariés. » On l'aura compris : le montant de cette prime est bien éloigné de celui d'un 13^e mois, et les salariés n'en peuvent plus de cette injustice sociale criante. « En 2014 et 2015, nous avons touché de la participation grâce à un accord dérogatoire indexé sur un Ebitda (un indicateur financier américain) qui doit être croissant, rappelle Lakdar Belhadri. Mais celui-ci est vite devenu caduc. Les années se suivent et se ressemblent avec toujours le même refus de la direction de négocier. » Face à une entreprise qui n'a qu'un seul but, tuer le dialogue social, la CFTC continue de mobiliser les salariés pour gagner ! À suivre...

BUT en chiffres

Date de création

1972

Chiffre d'affaires en 2016 en hausse de

+13,9 %

Près de

300

magasins

6 500

collaborateurs



Contact

Lakdar Belhadri,
Délégué syndical national CFTC
06 15 31 03 44



LE POINT SUR L'INAPTITUDE

I QU'EST-CE QUE L'INAPTITUDE ?

Lorsque l'état de santé du salarié le rend incapable physiquement ou mentalement d'exercer tout ou partie de ses fonctions, ce dernier peut être considéré comme inapte totalement ou partiellement à son poste de travail.

Cette inaptitude est d'origine professionnelle dès lors qu'elle est consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle. À défaut, elle sera considérée comme non professionnelle.

II COMMENT EST-ELLE CONSTATÉE ?

L'inaptitude ne peut être déclarée que par le médecin du travail, qui doit au préalable effectuer une étude sur le poste de travail du salarié concerné ainsi que sur ses conditions de travail.

Avant tout constat d'inaptitude, le médecin du travail doit réaliser 4 actions :

- **réaliser au moins un examen médical** du salarié afin de constater que l'état de santé du salarié justifie un changement de poste ;
- étudier le poste et les conditions de travail du salarié ;
- **constater qu'aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail occupé n'est possible ;**
- **s'entretenir, par tout moyen, avec l'employeur avant toute décision.**

ATTENTION ! L'examen médical peut être fait à l'occasion d'une visite de reprise, visite médicale périodique, visite à la demande du salarié ou de l'employeur, mais en aucun cas durant la visite de pré-reprise. De même, les nouvelles visites d'information et de prévention qui ont remplacé les visites médicales d'aptitude d'embauche et périodiques depuis le 1^{er} janvier 2017 ne permettent pas de délivrer un avis d'inaptitude.



* NOTEZ-LE

Si le salarié ne se rend pas à l'examen médical sans motif légitime, il pourra être licencié pour faute grave.

(Cass. soc. 29 novembre 2006, n°04-47.302)

(Cass. soc. 28 octobre 2009, n°08-42.748)

Un second examen peut éventuellement avoir lieu si le médecin du travail l'estime nécessaire pour rassembler les éléments permettant de motiver sa décision. Il devra être fait dans les 15 jours calendaires (dimanche compris) qui suivent le premier examen.

III QUELLE EST LA PROCÉDURE À SUIVRE EN CAS DE CONSTAT D'INAPTITUDE ?

Si le médecin du travail déclare le salarié inapte à son poste, il doit rédiger un avis d'inaptitude précisant ses conclusions et les indications relatives au reclassement du salarié.

1. CONTENU DE L'AVIS D'INAPTITUDE

La procédure à suivre diffère selon ce qui est indiqué dans cet avis :

- s'il est précisé dans l'avis que « **tout maintien du salarié dans l'emploi serait gravement préjudiciable à sa santé** » ou que « **son état de santé fait obstacle à tout reclassement dans un emploi** » : l'employeur peut **licencier le salarié pour inaptitude sans avoir à remplir son obligation de reclassement** ;
- Si l'avis d'inaptitude ne comporte pas une telle mention alors l'employeur devra consulter les délégués du personnel puis **procéder au reclassement du salarié** ou **engager la procédure de licenciement** pour inaptitude si les recherches de reclassement s'avèrent infructueuses.



* NOTEZ-LE

L'avis d'inaptitude doit préciser les modalités de recours à suivre pour le contester ainsi que le délai de recours de 15 jours. (C. trav., art. R. 4624-45)

2. CONSULTATION DES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

Depuis le 1^{er} janvier 2017, l'employeur est tenu de consulter les délégués du personnel (ou prochainement le CSE) avant toute proposition de reclassement, que l'inaptitude soit d'origine professionnelle ou non.

3. OBLIGATION DE RECLASSEMENT DE L'EMPLOYEUR

Depuis le 24 septembre 2017, l'employeur n'est plus tenu de proposer des postes dans les établissements situés à l'étranger. Les recherches doivent uniquement s'effectuer au sein de l'entreprise ou dans les entreprises du groupe situées dans le territoire national et dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assurent la permutation de tout ou partie du personnel. Si l'employeur n'a aucune proposition de poste à faire après avoir effectué ses recherches ou si le salarié les a tous refusés alors la procédure de licenciement pour inaptitude peut être engagée par l'employeur.

IV À QUELLES INDEMNITÉS LE SALARIÉ PEUT-IL PRÉTENDRE EN CAS DE LICENCIEMENT POUR INAPTITUDE ?

Le salarié licencié pour inaptitude percevra une indemnité différente selon que son inaptitude est d'origine professionnelle ou non professionnelle.

* **Licenciement pour inaptitude d'origine non professionnelle**

Dans ce cas, le salarié peut prétendre à l'**indemnité légale de licenciement**, ou conventionnelle si cette dernière est plus favorable. L'indemnité légale de licenciement est calculée de la manière suivante :

- 1/4 de mois de salaire* par année d'ancienneté pour les années jusqu'à 10 ans ;
- 1/3 de mois de salaire* par année d'ancienneté pour les années à partir de 10 ans.

Le salarié pourra également prétendre au versement d'une **indemnité compensatrice de congés payés** s'il lui restait des congés payés acquis mais non pris avant son départ de l'entreprise.

ATTENTION ! Sauf dispositions conventionnelles plus favorables, il ne pourra pas bénéficier de l'indemnité compensatrice de préavis dans la mesure où il n'y a pas de préavis puisque le contrat de travail du salarié prend fin à la date de notification du licenciement.

* **Licenciement pour inaptitude d'origine professionnelle**

Dans ce cas, le salarié pourra prétendre à une indemnité de licenciement égale au double de l'indemnité légale de licenciement ou à l'indemnité conventionnelle si cette dernière est plus favorable. Il pourra également prétendre au versement d'une indemnité compensatrice de congés payés s'il lui restait des congés payés acquis mais non pris avant son départ de l'entreprise.

ATTENTION ! Dans le cas d'une inaptitude professionnelle, le salarié bénéficiera d'une indemnité compensatrice d'un montant égal à l'indemnité compensatrice de préavis de droit commun. Cette indemnité n'a pas la nature d'une indemnité de préavis mais a un caractère indemnitaire.

* Le salaire pris en compte est la moyenne la plus favorable entre celle des 12 derniers mois et celle des 3 derniers mois. Les années incomplètes sont retenues au prorata du nombre de mois de présence.

FORMER LES REPRÉSENTANTS SYNDICAUX DE DEMAIN



LES ORDONNANCES ADOPTÉES À L'AUTOMNE ONT INITIÉ L'INSTITUTION REPRÉSENTATIVE DU PERSONNEL UNIQUE. UN GRAND NOMBRE DES SCRUTINS INTERNES ÉLIRA BIENTÔT LES REPRÉSENTANTS DES CONSEILS SOCIAUX ET ÉCONOMIQUES. LA FÉDÉRATION CSFV ADAPTE DONC SON ARSENAL DE FORMATIONS AFIN D'AIDER SES ADHÉRENTS À PRÉPARER CES ÉCHÉANCES ET PROFITER DE CETTE OPPORTUNITÉ POUR GAGNER EN REPRÉSENTATIVITÉ.

Sur le terrain de la formation, les représentants CFTC jouent au niveau des pros. Cette année, la Fédération CSFV a maintenu un calendrier dense tout en adaptant ses modules au futur paysage syndical. Des dizaines de stagiaires se sont succédé pour se familiariser avec leurs mandats, se professionnaliser et aborder le nouveau régime du futur CSE. « *L'adoption des ordonnances, nous a conduits à adapter les modules de formation dispensés* » rappelle Delphine Orsonneau, responsable adjointe de la Formation. Les formateurs ont su faire preuve de pragmatisme en poursuivant les sessions habituelles tout en expliquant aux stagiaires l'évolution de leurs mandats dans l'ère de l'IRP unique (lire interview croisée).

« DES FORMATIONS SUR MESURE »

Pour Raphaël Guina, responsable de la Formation de la Fédération, il s'agit de s'adapter vite. « *Le calendrier des élections professionnelles est rapproché, à peine deux ans ! C'est pourquoi la Fédération a notamment pu recourir aux formations DEFI afin de répondre aux besoins spécifiques des sections* ». Plusieurs d'entre elles ont sollicité ces « formations sur mesure », généralement organisées sur une journée comme dans le cas de l'équipe CFTC d'Ikea (lire témoignages) ou pour celles d'Auchan Simply Market, Abercrombie & Fitch ou d'Elior. « *Ce dispositif remporte un franc succès* » confirme Delphine Orsonneau. « *Cela souligne la réactivité de notre Fédération face à une réforme éclair qui a sonné la plupart des autres syndicats* » explique Raphaël.

« LES FIME TÉMOIGNENT DE NOTRE VITALITÉ SYNDICALE »

Toutefois, la réforme issue des ordonnances n'a pas été le seul sujet de formation. Les pôles FIME* et « *Se développer* » ont également été plébiscités cette année avec plus de 1 400 stagiaires formés, preuve de l'attractivité et du dynamisme de notre Fédération... La CSFV a aussi dispensé des formations FIME spécifiques pour des adhérents d'une même entreprise comme chez Office dépôt. Ces formations dédiées permettant de créer une dynamique de groupe et d'aborder des préoccupations propres à l'entreprise. Les formateurs se sont même déplacés comme lors d'une FIME commune organisée en juin à Niort pour GEMO et Leroy-Merlin dans les locaux de l'UD des Deux-Sèvres...

PRÉPARER DEMAIN !

Comme le prévoient les ordonnances, les élections professionnelles pourront être prorogées mais quoi qu'il adienne, elles seront vite là ! « *Tous nos élus et mandatés doivent mettre à profit ce temps additionnel pour se former et aborder les prochains scrutins dans un esprit de conquête* » conclut Raphaël Guina.

* Formation Initiale des Mandatés et Élus.

ÉCLAIRAGE

TROIS QUESTIONS À ANTONELLA ALOÏSE ET CHRISTIAN SCHIRMER, FORMATEURS À LA CSFV

Comment interprétez-vous le bouleversement des IRP ?

Antonella Aloïse — Les lois sur la représentativité et les ordonnances Macron ont renversé notre monde. Aujourd'hui, un DS doit être très bien formé pour négocier les dossiers économiques et sociaux de son entreprise. En cumulant les missions de trois IRP dans le CSE, le nouveau DS devra « être bon en tout ».

Christian Schirmer — Ce qui m'inquiète dans la dilution des instances, c'est la perte de proximité avec les salariés (mandat de DP). Nous allons devoir désormais préparer des responsables syndicaux coiffés dès leur élection de trois casquettes (DP, CHSCT, CE) et qui auront un agenda chargé. Ces « super représentants » devront se faire aider par leurs DS, charge à eux également de préparer les nouveaux adhérents à un éventuel futur engagement.

Dans quel état d'esprit sont vos stagiaires ?

A.A. — Nos stagiaires sont impatients d'apprendre le fonctionnement du CSE. Il y a de l'inquiétude mais aussi beaucoup de motivation. Je leur explique que le plus urgent est de préparer les élections pour se développer au sein de sa propre entreprise, et ensuite de bien analyser les infos que les pouvoirs publics distillent sur le CSE. Tout cela passe par les formations.

C.S. — Dans cette nouvelle IRP, les fondamentaux demeureront. Pour exister, un représentant devra maîtriser son mandat comme l'actu de son entreprise sur le bout des doigts. Ceux qui suivent des formations régulières comme « se développer » ou « se professionnaliser », auront les cartes en main pour élargir leur section et réussir leurs élections et surtout être représentatif.

La formation peut-elle rendre le syndicalisme plus attirant ?

A.A. — Les syndicalistes sont les porte-parole de leurs collègues, et la Fédération met en place pour ces représentants les moyens nécessaires pour devenir pro. Ce ne sont pas des avocats et parfois de grands spécialistes, mais s'ils veulent avoir une crédibilité, ils doivent maîtriser leurs sujets, c'est la condition pour (re)créer un lien de confiance entre salariés et syndicats.

C.S. — Oui, j'en suis convaincu. Le syndicalisme a longtemps souffert d'une image rétrograde. C'est pourquoi la professionnalisation de nos mandatés est essentielle. Aujourd'hui, la réputation syndicale, ou son attrait, sera liée à la qualité du représentant, à son niveau de connaissances et à sa réactivité. Ce super représentant du personnel sera l'ambassadeur de la CFTC.



Une année de formation à la CSFV

QUELLE FORMATION ? POUR QUI ?	Nombre de sessions	Personnes formées	Journée/Stagiaires
DEFI	37	1134	1701
FIME*	24	391	1173
Se développer	29	400	1204
Communiquer	6	92	276
Santé au travail	24	286	850
Se professionnaliser	18	233	729
Total	138	2536	5933

2536
stagiaires formés
à la Fédération
en 2017





* ORDONNANCES MACRON UN NOUVEAU DÉFI

Dans la foulée de la publication des ordonnances instaurant notamment le Conseil Social et Économique (CSE), la Fédération a proposé des formations DEFI, une session d'information dédiée aux évolutions législatives à venir et déjà suivie par 81 personnes au travers de 6 sessions. —

15
formateurs ont assuré les cours des adhérents

5 933
journées stagiaires en 2017



21
sessions de formation à la demande en 2017
soit 299 personnes formées

* MAINTIEN DE SALAIRE

NOUVEAU SYSTÈME POUR LE SALARIÉ EN FORMATION

Les Ordonnances de l'automne ont bouleversé le dispositif du maintien de salaire des salariés en formation. Dorénavant, tout employeur doit maintenir la rémunération des collaborateurs qui suivent une formation, charge à lui de se rapprocher du Fonds pour le financement du dialogue social (AGFPN) afin d'obtenir un remboursement. —

* Formation Initiale des Mandatés et Élus.



De l'utilité de bien se former ...



Comment exercer ses fonctions syndicales dans ce nouvel environnement législatif ? Des représentants syndicaux ont suivi des sessions de formations et témoignent...

* ACCÉLÉRER LA PROFESSIONNALISATION DES ÉLUS

« En ce moment, nous sommes sous la menace d'une rupture conventionnelle collective et l'inquiétude des salariés est grandissante.

C'est la raison pour laquelle je me suis inscrite au module spécialisation du droit du travail pour aborder ce thème.

Les ordonnances vont de fait accélérer la professionnalisation des élus. Ça devrait faciliter le dialogue social en simplifiant les décisions entre les différentes instances.

Chez nous, avec plus d'une trentaine d'élus, il est difficile de se coordonner et de se mettre d'accord.

Demain, ça sera peut-être plus simple... » —

Hélène Caminade,
Prosodie, éditeur de solutions informatiques



* IL Y A VRAIMENT DE QUOI S'INQUIÉTER...

« En septembre, j'ai suivi le module de formation sur les risques psychosociaux. Mais l'inquiétude aujourd'hui est concentrée sur les ordonnances Macron dont le décret revoit tout à la baisse ! Hier, nous étions 12 élus titulaires et 12 suppléants pour une entreprise de plus de 300 salariés, et demain on va se retrouver à 11 titulaires seulement. Les heures de délégation des élus DP, CE et CHSCT qui se cumulaient autour de 45 heures sont désormais réduites à 22 heures ! Il y a vraiment de quoi s'inquiéter... car ce décret n'a d'autre but que d'affaiblir notre travail. Heureusement, la Fédération a mis les moyens pour nous informer sur le défi des ordonnances en mettant en place une réunion dédiée aux délégués syndicaux. » —

Hamid Haryouly,
DS Intermarché LAI Bressols



* LE BESOIN DE BIEN SE FORMER

« En octobre, j'ai suivi la FIME (Formation Initiale des Mandatés Élus) avec mes équipes dans le but de réunir toute la section. Dans ce cadre, nous avons eu droit à un premier vernis sur les ordonnances Macron.

On sait que demain, nous aurons moins de représentants donc moins de temps pour défendre les intérêts des salariés, ce qui affaiblira aussi nos sections syndicales. On va être vite submergé ! D'où le besoin de bien se former pour aborder ces prochaines échéances.

Dès janvier, nous nous retrouverons tous pour une formation spécifique sur les ordonnances Macron et leurs décrets d'application. » —

Patricia Vangrevelinghe,
DSC Office Dépôt
(spécialiste de la fourniture de bureau)



* ON NE BAISSERA PAS LES BRAS...

« Je viens de participer à la formation « Développer sa section » car elle représente un enjeu majeur face au tsunami provoqué par la réforme du droit du travail. Je suis inquiète avec les ordonnances car on est un peu dans l'inconnu et l'on ne sait pas vraiment comment ça va se passer pour les syndicalistes et les salariés.

Lors de cette session, nous avons abordé le contenu des ordonnances et ce qu'elles remettaient en cause. La donne va changer car on offre plus de pouvoir aux entreprises, mais on ne baissera pas les bras. Il faut se former pour aller au combat armé de connaissances. » —

Raissa Malonga,
DS chez Accefil,
centre de contact, de formateurs et d'expertise de la relation clients





Se former pour mieux appréhender l'avenir

Les équipes Ikea ont reçu une formation sur mesure baptisée « Défi ordonnances ». L'avis de Stéphane Cattier, DSC Ikea.



« Les ordonnances Macron vont complètement changer le fonctionnement de nos organisations syndicales. Aujourd'hui, nous sommes dans l'attente des décrets qui fixeront les heures de délégation et le nombre de postes au sein du comité économique et social (CSE), lequel regroupera les 3 instances du Comité d'entreprise, des délégués du personnel et du CHSCT. C'est pourquoi nous venons de renégocier l'accord sur le dialogue social qui n'est aujourd'hui plus adapté à nos instances. Dans la foulée, nous avons réuni le 6 octobre, au siège de la Fédération, à Paris, les délégués syndicaux de tous nos magasins pour aborder les détails de cet accord, et bien évidemment les conséquences

de la réforme du droit du travail. Dans ce contexte, nous avons bénéficié d'une formation sur mesure baptisée « Défi ordonnances » dans le but de guider nos équipes dans le nouvel univers syndical posé par cette législation du travail. Les échanges ont concerné le champ d'application des instances, nos futures prérogatives et autant de questions basiques qui nous ont permis de lever le voile sur nos interrogations. Se former pour mieux appréhender l'avenir est essentiel. Le premier impact a concerné nos élections : nous avons dû en annuler trois pour les reporter à fin 2019, date à laquelle tous les magasins voteront électroniquement en même temps pour la première fois.

Réunir les DP et CE dans une instance unique, passe encore, mais y fondre aussi le CHSCT qui ne possède pas du tout les mêmes prérogatives, c'est une ineptie totale... mais on le sait, l'objectif est bien de faire taire les empêcheurs de tourner en rond. Ce bouleversement historique va ouvrir des portes en matière de flexibilité où les entreprises vont pouvoir faire ce qu'elles veulent en passant notamment par un dispositif de charte dans l'éventualité où un accord ne serait pas signé par les organisations syndicales. Par ailleurs, la direction d'Ikea peut se vanter de nous donner les moyens de faire notre travail, mais quand on leur fait des propositions, ils ne les lisent même pas et du coup n'en tiennent pas compte. Enfin, pour relever le défi qui nous attend, nous avons créé un nouvel espace de communication avec notre site internet CFTC Ikea qui sera accessible pour tous les adhérents et DS, mais il sera également hébergé sur la plateforme interne Ikea. » —

« RÉUNIR LES DP ET CE
DANS UNE INSTANCE UNIQUE,
PASSE ENCORE, MAIS Y FONDRE
AUSSI LE CHSCT, C'EST
UNE INEPTIE TOTALE... »



Contact
Stéphane CATTIER,
DSC Ikea
06 14 76 63 27



avant après

les principales évolutions de la formation syndicale

Découvrez l'impact des ordonnances Macron réformant le Code du travail sur la formation syndicale...

avant

Formation du CHSCT

- * – 300 : **3** jours de formation
- * + 300 : **5** jours de formation
- * À la charge de l'employeur

Formation économique du CE

- * Membres titulaires du CE
- * Durée maximale de 5 jours
- * Renouvelable tous les 4 ans
- * À la charge du CE (budget de fonctionnement)

Maintien de salaire, **avant** le 23 septembre 2017

- * L'organisation syndicale demande le maintien de salaire et rembourse l'employeur.

après

Formation **CSSCT** (Commission de santé, sécurité et conditions de travail)

- * – 300 : **3** jours de formation (en l'absence de CSSCT, cette formation est accessible à tous les membres du CSE)
- * + 300 : **5** jours de formation (accessible uniquement aux membres de la CSSCT)
- * À la charge de l'employeur

Formation Économique d'Entreprise et Œuvres Sociales

- * Membres titulaires du CSE élus pour la première fois
- * + 50 salariés
- * Durée maximale de 5 jours
- * Non renouvelable
- * À la charge du CSE

Maintien de salaire, **après** le 23 septembre 2017

- * Maintien intégral de la part de l'employeur
- * L'organisation syndicale ne rembourse plus le maintien de salaire



NOTRE EXPERTISE ACCOMPAGNE VOS NÉGOCIATIONS

60*

C'EST LE NOMBRE D'ANNÉES
D'EXPERTISE D'HUMANIS DANS
L'ACCOMPAGNEMENT
DES NÉGOCIATEURS

Qui a dit que vous étiez seul à vous engager pour la protection sociale des salariés ?

Les experts **Humanis** sont à vos côtés et vous conseillent dans la négociation et la mise en place d'accords d'entreprise et de branche en santé, prévoyance et épargne salariale. Acteur majeur de la négociation paritaire collective depuis 60 ans, le Groupe **Humanis** partage les mêmes valeurs et objectifs que vous : l'humain au cœur de la négociation pour le bien-être des salariés.

Contactez votre interlocuteur : **Corinne Lamarq**
corinne.lamarq@humanis.com

humanis.com

La CFTC Nocibé se met en ligne

EN LANÇANT SON WEB, LA SECTION CFTC NOCIBÉ S'ORIENTE VERS UNE COMMUNICATION GLOBALE ET RÉACTIVE. SON NOUVEAU SITE INTERNET CONTRIBUERA AUSSI À PORTER SES ENGAGEMENTS LORS DES PROCHAINES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES.



Contact
Véronique Moreau,
DS de Nocibé
06 04 59 21 08
cftcnocibe@gmail.com

Dans la plus grande enseigne de parfumerie de France, la CFTC est le syndicat de référence. Aux élections de 2014, la section de Véronique Moreau a raflé 59 % des voix ! Une victoire confortable qui a conduit ses adhérents à occuper l'essentiel des postes de DP, du CE et du CHSCT. « Chez Nocibé, nous privilégions le travail de terrain, chacun dans mon équipe se fixe pour mission de répondre à toutes les questions des collègues » explique Véronique. Grâce à son nouveau site Internet, la CFTC Nocibé ambitionne d'atteindre les 4 000 salariés de l'enseigne afin de les informer sur les NAO, les conditions de travail ou les accords d'entreprise... Pour lancer ce site, Véronique a pu compter sur le Service Communication de la Fédération CSFV qui l'a conseillée « pour l'architecture, les aspects techniques et l'organisation des contenus ».

PRÉPARER L'ÉLECTION DU CSE

Au travers de cftc-nocibe.fr, la section anticipe également l'année électorale qui l'attend. En effet, Nocibé va devoir se doter d'un Conseil Social et Économique, l'IRP unique instaurée par les récentes Ordonnances. « Les mandats sont pour l'instant prorogés en attendant les élections du CSE qui devraient intervenir courant 2018. Notre site est un moyen d'affiner notre communication de campagne en exposant nos valeurs et nos réalisations ».



Nocibé en chiffres

Chaîne de magasins
de cosmétique fondée en

1984

filiale de Douglas depuis 2014

635

magasins
(dont 130 franchisés)

4 000

salariés

950

millions d'euros de C.A.

En amont, l'équipe de Véronique continuera de visiter autant de magasins que possible pour informer les salariés des évolutions de l'enseigne tout en leur rappelant qu'ils peuvent retrouver ces infos via le site. « Si les salariés visualisent nos résultats et consultent nos engagements en ligne, ils auront des raisons légitimes de nous renouveler leur confiance lors du prochain scrutin ».

Notre nouveau site web répond aux questions concrètes des salariés de Nocibé. Il nous permet aussi de présenter nos valeurs et nos revendications en vue des élections du CSE.

UNE NOUVELLE SECTION CFTC EN AMAZONIE

À LA RENTRÉE, ANISSA DAÏKH A PRIS LA TÊTE DE LA SECTION CFTC D'AMAZON. UNE ENTREPRISE AU LONG COURT DANS CETTE ENSEIGNE CONNUE POUR SON MANAGEMENT SÉVÈRE ET SES CONDITIONS DE TRAVAIL PRÉCAIRES. SOLDEUSE DEPUIS NEUF ANS SUR LE SITE HISTORIQUE DE SARAN (LOIRET), ELLE DÉCRIT LES ENJEUX DE SON MANDAT DE REPRÉSENTANTE DE SECTION SYNDICALE (RSS).

Pouvez-vous présenter votre section syndicale ?

Anissa Daïkh : La section est née en septembre 2015 et compte six adhérents mais nous n'avons aucun élu pour l'instant car elle a été créée au lendemain des élections. Tout reste donc à faire pour la CFTC chez Amazon.

Comment fonctionne votre plateforme de Saran ?

A. D. : Plus de 2000 salariés travaillent dans ce hub de 70000 m², principalement des jeunes préparateurs de commande, agents d'exploitation et caristes, et autant de femmes que d'hommes.

Amazon en chiffres

1^{er} site d'e-commerce en France

Implanté dans **15** pays

341 000 salariés
(+288 % en 4 ans)

97,7 milliards d'€
de chiffre d'affaires (2016)

2,1 milliards d'€
de résultat net (2016)*
(*Source : Cofisem)



C'est un entrepôt emblématique de l'activité d'Amazon, où tout s'organise entre la réception des produits des fournisseurs et l'expédition de colis chez les clients. En fin d'année, le site tourne H24 avec trois groupes - matin, après midi, nuit - ainsi qu'une équipe du week-end.

Amazon n'a pas bonne presse sur le terrain social, est-ce que vos conditions de travail confirment cette réputation ?

A. D. : Cette mauvaise réputation est méritée car Amazon essore ses salariés. En « Amazonie » c'est la loi du chiffre et des bénéfices qui prime ! Et pour augmenter la productivité, les managers nous fliquent constamment.

Est-ce que votre employeur vous laisse exercer votre fonction syndicale ?

A. D. : Oui, j'exerce mon rôle de RSS librement et je me concentre sur mes revendications : dénoncer le stress, les cadences parfois excessives et des entretiens disciplinaires lorsque nous n'atteignons pas nos objectifs.

Et pourtant, Amazon est le 1^{er} site de e-commerce de France et son patron, Jeff Bezos, le 2^e homme le plus riche du monde ?

A. D. : En effet, Jeff doit sa fortune autant à son talent qu'aux efforts de

ses salariés. Tout le monde sait aussi que malgré ses gigantesques profits⁽¹⁾, Amazon pratique « l'optimisation fiscale »⁽¹⁾. Ce grand écart est de plus en plus difficile à tolérer.

Quelles sont vos revendications les plus urgentes ?

A. D. : Nous travaillons sous le contrôle de directeurs formés au Luxembourg et formatés « Amazon ». L'entreprise devrait faire preuve de responsabilité sociale. Nous demandons ainsi une augmentation significative des salaires, plus de transparence et surtout le respect des salariés.

1/ Début octobre, la commissaire européenne à la concurrence, Margrethe Vestager, a exigé qu'Amazon restitue 250 millions d'euros d'aides d'État illégales au Grand-Duché de Luxembourg, au nom du respect du droit de l'Union européenne.



Contact
Anissa Daïkh,
RSS d'Amazon
06 12 62 13 84
anissactc45@gmail.com

PROFESSIONNELS
DES MÉTIERS DE
SERVICES,
VOUS PASSEZ TOUT
VOTRE TEMPS
À PRENDRE SOIN
DES AUTRES.



ET VOUS ?
QUI PREND SOIN
DE VOUS ?

Complémentaire Santé – Prévoyance – Retraite

C'est parce que nous connaissons si bien les métiers de la santé, du conseil, de la restauration, de l'hôtellerie, du transport, et des commerces de proximité que nous sommes en mesure de vous apporter les solutions les plus adaptées à vos besoins. KLESIA, au service des entreprises de service depuis plus de 65 ans.

KLÉSIA
PROTECTION ET INNOVATION SOCIALES



NEWREST Dans la peau de la CFTC

SPÉCIALISTE DE LA RESTAURATION À BORD DES AVIONS, L'ENTREPRISE NE FAIT POURTANT PAS DÉCOLLER LE DIALOGUE SOCIAL EN BAFOUANT LES DROITS DES SALARIÉS. AUTANT DE BONNES RAISONS POUR RABERA BOCCARD DE REJOINDRE LA CFTC ET DEVENIR RSS.

« Avant d'intégrer l'entreprise Newrest, je ne savais pas qu'il existait des entreprises où le droit du travail n'était pas respecté à ce point. Les salariés ont peur de perdre leur travail et s'adaptent, c'est dans l'air du temps. Il faut savoir que 70 % de nos effectifs sont des étrangers qui souvent maîtrisent mal le français. »

Avec Rabera Boccard, représentante de section syndicale (RSS) CFTC, le décor est vite planté. Elle ajoute : « de plus, ce n'est pas la réforme du droit du travail qui va nous faciliter la tâche. »

LA PRESSION EST ÉLEVÉE

Pour arranger les choses, le 13 juillet, un incendie a ravagé les locaux de Newrest au Mesnil-Amelot (77). Aujourd'hui, cet entrepôt est en activité partielle en ayant seulement pu conserver la logistique. Sur les 320 salariés du site, seules 150 ont repris du

service sur les deux autres sites de l'entreprise près de l'aéroport d'Orly et du Bourget... sauf Rabera Boccard et un autre délégué du personnel qui ont été écartés et mis en chômage partiel. « Chez Newrest, le niveau de syndicalisme est faible car le niveau de pression est élevé. À moi de faire changer les choses... Très imprégnée par la culture syndicale, j'ai décidé de créer la section CFTC en février. » Rabera n'en oublie pas pour autant les prochaines élections prévues en mars 2018, mais peut-être seront-elles prorogées sous l'effet des ordonnances ? « Aujourd'hui, je peux compter sur une équipe de quatre personnes, soudée et de qualité, qui n'a pas peur de se confronter à la direction. Le premier temps de ma stratégie a été de faire connaître mes valeurs et celles de la CFTC à travers un tract que j'ai envoyé par SMS et mail aux salariés. »

« LES SALARIÉS SONT VOLÉS AU QUOTIDIEN »

Avec les ordonnances Macron, Rabera a l'impression de repartir à zéro. « Heureusement, je peux m'appuyer sur la Fédération et ses services communication, juridique et formation. Pourtant, je sais que ma direction ne va rien respecter : comme chaque année, elle budgète 400 000 euros pour les Prud'hommes ! »

Chez Newrest, les dimanches travaillés ne sont pas majorés, les bilans de compétences ou autres évaluations sont absents.

« Autant dire que d'ici la fin d'année, je vais multiplier les formations pour être à la hauteur des enjeux qui m'attendent. Finalement, j'ai l'impression que les salariés sont volés au quotidien. Mais ça va changer », promet Rabera.

Newrest en chiffres

Date de création

1996

sous le nom de Catair

5 secteurs

d'activité : restauration collective, aérien, ferroviaire, bases vie et concessions

Chiffre d'affaires en 2017 en hausse de

+13 %

pour atteindre

1,27 milliard d'€

700

collaborateurs en France et

28 000

dans 50 pays



Contact

Rabera Boccard, Représentante de section syndicale (RSS) CFTC
06 27 62 25 51
raberaboc@live.fr

ON VEUT
mmIEUX VOUS
ÉCOUTER

mmIEUX VOUS
CONNAÎTRE

mmIEUX VOUS
COMPRENDRE

POUR
mmIEUX VOUS
ACCOMPAGNER

En pensant
des services
toujours plus
adaptés aux salariés
d'aujourd'hui, en
mettant la prévention
au cœur de ses
innovations, en
agissant avec écoute
et proximité, Malakoff
Médéric s'engage pour
le bien-être des salariés
au travers de sa
démarche Entreprise
territoire de santé.

malakoffmederic.com



Ces services sont conditionnés à la souscription d'un contrat d'assurance collective Santé ou Prévoyance, assuré par l'Assureur de votre contrat, et proposé par l'Association de Moyens-Assurance (AMA), ASSOCIATION DE MOYENS ASSURANCES (AMA) - Association régie par la loi du 1er juillet 1901 - 21 rue Laffitte 75009 Paris - N°ORIAS 16 000 160 (www.orias.fr) - N°Siren : 812 986 289. Pour plus d'informations, consultez le site : malakoffmederic.com/on-vous-mm



malakoff médéric

SANTÉ • PRÉVOYANCE • RETRAITE

ON VOUS **mm**