



Les échos des Ceméa

Votre rendez -vous mensuel avec la Ferc-Cgt

Edito : C'est la rentrée

Il n'y a pas de bonheur sans révolte". Cette phrase plaquée sur les murs du métro parisien pour accompagner l'affiche annonçant la sortie du film « Le jeune Karl Marx » résonne particulièrement depuis quelques mois.

Notre nouveau président a décidé de gouverner par ordonnances pour mieux fouler le code du travail et précariser davantage les salariés pour protéger les marchés et assurer de colossaux revenus aux actionnaires des grands groupes industriels. Avec ce sourire impertinent il évoque la fin de l'état de droit avant de se reprendre pour remplacer droit par urgence.

Justement, que devient notre démocratie quand un gouvernement dirige par ordonnances, quand toutes les manifestations sont encadrées par des cohortes de policiers suréquipés et à bout de nerfs, quand les syndicats combattifs sont méprisés, ignorés, quand les plus riches sont choyés au détriment des plus précaires, quand les médias se font les porte-voix des puissants, quand des journalistes n'invitent que des "experts" qui rabâchent qu'il n'y a pas d'autre choix que l'austérité, que notre modèle social est obsolète...

Nous pourrions poursuivre cette liste mais notre édito serait trop long.

Aujourd'hui, nous essayerons avec les éléments dont nous disposons d'évaluer l'impact des premières ordonnances

L'agir dans ce contexte ne peut qu'être salutaire pour toutes et tous

C'est le moment de **résister**, de **mobiliser** pour **construire** avec les salarié.e.s et non contre...

Comment nous contacter :

cemea@ferc-cgt.org

Pour en savoir plus sur notre organisation syndicale :

<https://cemea.ferc-cgt.org/>



Sur le fond cette réforme **est une régression sociale sans précédent**. Elle traduit une volonté politique d'en finir avec notre droit du travail. Le code du travail n'est plus une protection pour les salarié.e.s mais un code à l'usage patronal destiné à protéger les intérêts de l'entreprise. Cette réforme comme celles qui l'ont précédée flexibilise davantage l'emploi et les organisations du travail tout en sécurisant les entreprises. **C'est tout un pan du droit individuel et collectif du travail acquis de hautes luttes qui est démantelé sans débat au Parlement**. Désormais, les salariés seront licenciés plus facilement et à moindre coût, l'employeur disposant au passage d'un droit à l'erreur; les accords collectifs d'entreprise pourront déroger davantage aux accords de niveau supérieur, actant ainsi un affaiblissement du principe de l'ordre public social. **Les institutions représentatives du personnel en fusionnant perdent une partie de leurs prérogatives et de leurs moyens**.

Ainsi, la fusion des institutions représentatives du personnel, c'est d'abord **la suppression des délégués du personnel**, symboles forts d'une conquête ouvrière arrachée pendant le Front populaire en 1936. C'est aussi la **disparition du comité d'entreprise comme institution représentative du personnel autonome**, la volonté affichée des pouvoirs publics étant ici d'en finir avec le programme et les réalisations du Conseil national de la résistance. C'est enfin **un enterrement de première classe du CHSCT** créé par l'une des lois « Auroux » en 1982, qui emporte avec lui une partie de ses prérogatives (protection de la santé et de la sécurité des salariés, amélioration des conditions de travail).

Ces instances, CE, DP et CHSCT **fusionnent en un seul « Comité social et économique »**. Le CSE reprend les attributions dévolues à chacune des instances fusionnées. Dans les entreprises de onze à quarante-neuf salariés, le CSE récupère celles de délégués du personnel. Dans les entreprises de cinquante salariés et plus, celles des trois instances. Dans les entreprises à structure complexe, un CSE central pourra être mis en place par accord collectif ou à défaut, par l'administration du travail sous contrôle du juge judiciaire.

Pour notre UES, il s'agit d'identifier si nos associations seront considérées comme des entités autonomes ou comme une « entreprise à structure complexe ».

D'autres exemples concrets

Si vous êtes en CDD : Vous pouvez (peut-être) en enchaîner plus. Aujourd'hui, les contrats à durée déterminée ne peuvent être renouvelés que deux fois dans un délai n'excédant pas dix-huit mois. Les délais de carence entre deux CDD sont encadrés. Avec les ordonnances, ces différents critères peuvent être fixés directement **par les branches professionnelles**. Selon le secteur d'activité, vous pouvez donc signer différents CDD à la suite pendant plusieurs années.

Si votre employeur veut renégocier vos conditions de travail : Dans une petite entreprise, vous pouvez participer à un référendum. Jusqu'à présent, le référendum d'entreprise ne peut être organisé qu'à l'initiative des représentants des salariés. En l'absence de représentants syndicaux, l'employeur devait jusque-là s'en tenir à l'accord de branche. Avec les ordonnances, dans les entreprises de 20 salariés ou moins sans élus du personnel, l'employeur peut soumettre à référendum un projet d'accord sur les thèmes ouverts à la négociation d'entreprise (durée et organisation du travail, repos et congés, intéressement, épargne salariale, etc.). Une majorité des deux tiers est nécessaire pour le valider. **Dans une petite entreprise, un élu du personnel non syndiqué peut négocier avec l'employeur.** Jusqu'à 49 salariés, l'employeur peut, en l'absence de délégués syndicaux, négocier avec un élu non mandaté par un syndicat. Et un employeur peut organiser un référendum pour valider un accord signé par des syndicats représentant plus de 30% des salariés de l'entreprise, sauf si l'ensemble des organisations signataires s'opposent à la consultation.

Notre questionnaire : Nos associations territoriales peuvent-elles ou pas être considérées comme des « entreprises ».

Pour en savoir plus, nous vous invitons à consulter le lien suivant : <http://ugict.cgt.fr/ordonnances/>

Que s'est-il passé au cours des derniers comités d'entreprise :

En juin dernier, le directeur territorial d'Alsace a présenté aux élu.e.s la situation de la Lorraine et le travail entrepris pour préparer la fusion entre les trois associations concernées par la nouvelle région Grand-est.

Nos élu.e.s ont exposé leur analyse des DUER. Elle porte essentiellement sur l'absence d'outils permettant d'aborder les problématiques d'organisation du travail, de charge du travail, de mise en tension entre les postures de militants et de salarié.e.s, d'accompagnement des jeunes salarié.e.s qui prennent leurs nouvelles fonctions ou toute autre situation anxiogène. Nos élu.e.s ont rappelé que ce sont les employeurs qui sont responsables de l'organisation du travail et non pas les salarié.e.s.

En juillet les élu.e.s se sont déplacé.e.s à Grenoble avec pour objectif de rencontrer les salarié.e.s mais le jour de notre venue très peu d'entre eux étaient présents car l'organisation mise en place leur permet de ne pas travailler le lundi. Nous n'avons pu que constater cet état de fait une fois sur place.

Les rendez-vous à venir :

Les prochains CE : Le 19 octobre à l'association Nationale et le 20 novembre en aquitaine

Prochaines négociations syndicales le 22 novembre. Elles porteront, notamment, sur la finalisation de l'accord sur le droit à la déconnexion et sur le télétravail.

A suivre :

Une première proposition d'un accord sur le droit à la déconnexion a été présentée aux déléguées syndicales le 19 septembre. Cet accord reprend des points de vigilance repérés par nos militants cependant, nous considérons qu'il ne prend pas, suffisamment, en compte l'évaluation de la charge de travail qui est une condition nécessaire à l'application réelle de cet accord.

Notre syndicat a demandé que soit revu l'accord sur le télétravail. Nous avons commencé à travailler sur des propositions qu'il nous faudra confronter à l'ordonnance renforçant la flexibilité du télétravail.

Quant aux demandes de la Ferc/Cgt d'augmenter la contribution de l'employeur au financement du ticket restaurant et l'harmonisation de l'attribution des points d'ancienneté, elles sont remises à des négociations ultérieures.

Les directeurs des associations considèrent que l'augmentation de la valeur du point impacte déjà leur budget 2018. De plus, ils souhaitent pouvoir disposer d'éléments plus précis pour mesurer précisément les incidences de ces mesures sur la masse salariale.

Les citations du mois :

Je ne céderai ni aux "fainéants, ni aux cyniques, ni aux extrêmes" qui s'opposent à la réforme du Code du Travail – **Emmanuel MACRON**

La politique c'est l'art d'empêcher les gens de se mêler de ce qui les regarde – **Paul VALÉRY**