

Atteindre un idéal



Pour chaque action, pour chaque salarié, le Groupe Chèque Déjeuner propose des solutions sociales et culturelles innovantes.

Acteur majeur de l'économie sociale, notre Groupe n'a de cesse de diversifier ses activités. Très rapides à mettre en place dans l'entreprise, nos titres et services permettent de faire bénéficier le salarié et l'employeur de nombreux avantages. L'ensemble de nos expertises intervient dans les domaines de l'action sociale et culturelle, de la santé et de l'éducation.

Simplifier la mission des partenaires sociaux, contribuer au dialogue social et favoriser les progrès sociaux dans l'entreprise, c'est la vocation première de notre Groupe.



Plus d'informations sur www.groupe-cheque-dejeuner.com

groupe
chequedejeuner

EN AVANT



ACTUALITÉ

Avec un taux de 12,35 % la CFTC Transports conserve sa représentativité au niveau national.



numéro
41



5^e Congrès
Fédération Générale
CFTC des Transports
VICHY 14 au 16
janvier **2014**
La Vie à Défendre



carcept prév

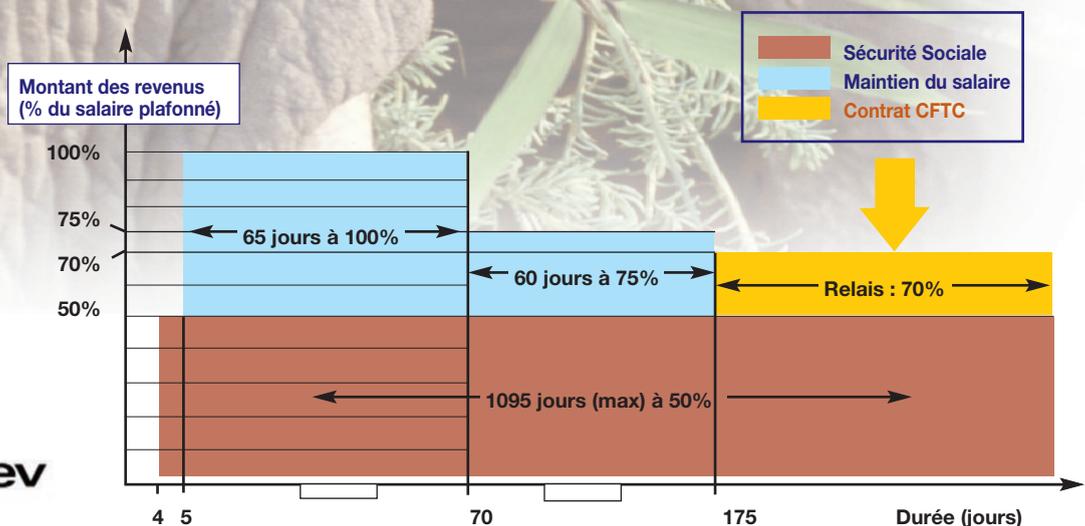
Une Nouvelle Prestation au Service de la CFTC Transports

La collaboration entre la **CFTC Transports** et la **CARCEPT Prév** (groupe KLESIA) a permis de mettre en œuvre un dispositif de couverture de prévoyance complémentaire au profit de ses adhérents. **Ce contrat est proposé aux salariés non cadres qui sont adhérents à la CFTC Transports.**

Cyrille JULLIEN (Secrétaire Général de la CFTC Transports) et Julien DORIEUX (Directeur Administratif et Financier Adjoint du Groupe KLESIA) évoquent ce sujet autour de quelques questions :

- **Qu'est-ce que la prévoyance ?**
La prévoyance vise à protéger les salariés et leurs proches des conséquences d'une maladie ou d'un décès.
- **De quel type de couverture s'agit-il ?**
Le contrat CFTC Transports est un contrat de prévoyance qui prévoit le versement de prestations en espèces en cas de décès (versement d'un capital aux ayants droits), d'incapacité de travail (versement d'indemnités journalières en cas d'arrêt de travail), d'invalidité (versement d'une rente).
- **Pourquoi un contrat prévoyance ?**
La protection des salariés et de leurs proches est une traduction concrète des valeurs de la CFTC et de la volonté d'une couverture sociale juste et adaptée pour le plus grand nombre. **Les spécificités inhérentes à la profession sont intégrées** notamment au travers de la prise en charge des frais accessoires liés à l'activité (frais de repas).
- **Pourquoi la CFTC Transports ?**
Parce que c'est un sujet central dans une entreprise et qu'il nous appartient d'apporter aux salariés des garanties notamment en cas d'absence pour maladie et c'est le sens de notre engagement syndical. **Il s'agit là d'un véritable enjeu de protection sociale pour notre profession, qui s'inscrit dans les valeurs que nous défendons.**
- **Pourquoi la CARCEPT Prév ?**
Depuis plus de 60 ans, les institutions du Transport mettent toute leur expertise au service des entreprises, des salariés et des retraités du secteur du Transport et des activités auxiliaires. **Gérées paritairement et sans but lucratif** par les représentants des employeurs et des salariés, elles sont animées des valeurs fondamentales de proximité, d'humanisme et de solidarité. Elles œuvrent à anticiper et à répondre aux besoins de protection sociale de leurs clients.
- **De quoi s'agit-il en pratique ?**
Le contrat CFTC Transports est un contrat collectif à adhésion facultative. **L'intéressé complète un simple bulletin d'adhésion ce contrat étant sans formalités médicales*.**
A titre d'exemple d'indemnisation pour un salarié ayant 7 ans d'ancienneté en arrêt de travail, le contrat CFTC prend (dans cet exemple), le relais du maintien de salaire après les 125 jours. Le salarié bénéficie donc d'un maintien de salaire à hauteur de 70% après 125 jours (ce maintien est seulement de 50% sans le contrat).

* hors personnes en arrêt de travail, en mi-temps thérapeutique, en invalidité.



carcept prév

Chers collègues,

Cette fois-ci nous y sommes... Eh oui ! Nous sommes bien représentatifs.

Depuis 2008, lors de l'arrivée de cette loi relative aux seuils de représentativité, beaucoup de nos militants et de ceux qui nous faisaient confiance jusqu'alors, doutaient de nos capacités de franchir ces seuils qui semblaient si difficiles à atteindre.

Vos responsables fédéraux, eux, ne se perdaient pas en conjectures en se posant ce genre de questions ; nous savions que beaucoup d'entre vous se battaient inlassablement au quotidien dans leurs entreprises, pour que vive notre si chère FGT-CFTC, et jour après jour, ne poursuivaient qu'un seul but, écraser pied à pied ce diable de seuil de la représentativité.

C'est chose faite, nous les en félicitons et les remercions très chaleureusement.

La Fédération Générale CFTC des Transports enregistre, toutes branches confondues, un résultat dont vous pouvez être légitimement fiers, car nous avons atteint la cote relative de 12,35%. Bien que ce bilan soit par essence positif, cela reste à sécuriser pour l'avenir et nous ne devons surtout pas nous reposer sur nos lauriers, parce qu'il reste des secteurs importants, qui n'ont pas atteint cette fois-ci du moins, la barre fatidique des 8%. Notre objectif est d'inverser la tendance, pour qu'en 2017, ces secteurs prennent la place qui devra leur être due, au sein de leur branche.

Difficile sinon impossible de faire l'impasse sur ces secteurs, qui demain ne doivent pas être dans

l'improvisation, de ce fait nous les obligerons à prendre très au sérieux leurs campagnes électorales sensées assurer leurs élections, oh combien déterminantes pour la représentativité.

Certains, après s'être laissés aller pendant des années, dans un certain confort de moyens donnés par l'exercice du droit syndical, se retrouvent aujourd'hui dans des situations très inconfortables et quand bien même n'y aurait-il pas de solution miracle, assumons les difficultés et retrouvons-nous les manches.

Après l'amer constat de l'état dans lequel ils se retrouvent, la fédération mettra en oeuvre une politique d'actions qui a donné les résultats que l'on salue dans les autres branches.

Le service de formation fédéral, par des modules spécifiques est prêt à leur tracer une voie, leur faisant prendre à bras le corps toutes les difficultés rencontrées au quotidien et leur apporter par la même occasion, les éléments salvateurs gages de la réussite.

Toutefois, rien n'est perdu, pour peu que la pédagogie de l'échec ait créé l'électrochoc propre à réveiller les consciences, aussi est-ce pour cela que nous allons dans les prochains jours établir notre feuille de route, pour relancer le plus rapidement possible la dynamique de combattant qui leur a fait si cruellement défaut, afin qu'ils puissent lutter sereinement et d'arrache-pied, dans l'attente de nos prochaines échéances.

Une chose est sûre, c'est que ce soit avec la confédération, les structures régionales ou

départementales, nous devons TOUS travailler de concert et nous résoudre à ne réaliser qu'un seul et unique objectif dont dépendra la suite de notre histoire, je veux dire **"la victoire de la CFTC"**.

Un moment fort va arriver, je serais heureux de vous retrouver à ce moment là, avec toute l'équipe fédérale ; je veux bien sûr vous parler de notre congrès qui aura lieu à VICHY, les 15-16 et 17 janvier 2014. Ce sera l'heure de notre bilan et nous devons ainsi ensemble, nous projeter vers un avenir cohérent, montrant à tous ceux qui ont eu des préjugés, que **la Fédération Générale CFTC des Transports est incontournable, irremplaçable et nécessaire dans le paysage du transport.**

Ce journal étant le dernier avant la période estivale, permettez-moi de vous souhaiter un bon repos pour vos congés, car la rentrée risque de ramener sur le devant de la scène, nombre de nouveaux dossiers chauds, pour lesquels la CFTC devra encore une fois de plus montrer sa valeur, pour prendre les bons jugements qui engagent l'avenir des salariés qui nous font confiance.



Thierry DOUINE
Président Fédéral

S O M M A I R E

Editorial :	3	• Secteur Urbain	12
La parole aux Secteurs :		• Secteur Service aux Transports "Branche Autoroutes"	13
• Secteur Route	4-5	Informations Fédérales et Confédérales	14
• Secteur Ferroviaire	6	Formation Syndicale :	
• Secteur Aérien	11	Les priorités de la formation FGT-CFTC	15

«EN AVANT» N° 41 : Juin 2013
Magazine d'informations de la Fédération Générale CFTC des Transports
9, rue de la Pierre Levée - 75011 PARIS - Tél. : 01 42 62 44 44 - CPPAP : 0913 S 06438 - ISSN : 1634-2887 - Routage 206
Directeur de la publication : Thierry DOUINE - Rédacteur en Chef : Philippe GAUTIER - Publicité : CFTC
Ont participé à la rédaction de ce numéro :
T. DOUINE - P. GOUMENT - P. MONCHAUX - N. PEYROT - J.P. CATANZARO - A. RUDE - A. V. ROSELLO - D. ZIVIC - C. JAUD - E. GAUTIER - F. MINET - D. VASSEUR
ainsi que toute l'Equipe Fédérale
Photos : CFTC - Mise en page et coordination : Ph. GAUTIER
Conception et Réalisation : Imago - Impression : Imprimerie Centrale de lens



La Parole au Secteur

ROUTE

FM LOGISTIC - GÉOLOCALISATION - CFTC LOOMIS

Le mot du Coordinateur

On ne peut hélas que constater que la crise et ses conséquences ont bon dos pour les dirigeants d'entreprise de nos secteurs d'activité, qui invoquent quotidiennement une "sinistrose" comme nous ne l'avons jamais connue.

Effectivement, l'augmentation du chômage, les plans de sauvegarde de l'emploi, les licenciements, les pertes d'acquis sociaux et les changements de modèle des transporteurs qui veulent absolument trouver de la flexibilité en privilégiant la sous-traitance qui souvent vient d'ailleurs, nous laisse penser que nous sommes en train d'être tirés par le bas car l'aspect économique, la rentabilité et la productivité atteignent quotidiennement la dignité des salariés de la branche. **Combien de temps cela va-t-il durer ?**

Devons-nous continuer à accepter cet état de fait sans même répliquer en manifestant notre mécontentement que ce soit par des mouvements de grève comme cela a eu lieu dans de nombreuses entreprises où la CFTC a dit stop à cette situation, c'est le cas chez Coursiers.fr, Uniroute, FM logistic... Après cette explication morose, une bonne nouvelle, la Commission européenne fait marche arrière quant à la mise en place de la libéralisation du cabotage en 2014 et renvoie le sujet à la discussion avec les partenaires sociaux.

Un soulagement car cela va certainement ralentir fortement ce changement de modèle des transporteurs qui misent sur les conducteurs à bas coûts de rémunérations maintenant la balle est dans le camp de l'administration pour que des contrôles soient faits pour vérifier la bonne application des règles de cabotage.

En fin d'année, une nouvelle réforme des retraites est prévue, quelles vont en être les conséquences sur les CFA sachant que l'état désire se désengager au fil de l'eau ? Actuellement l'arrivée massive des salariés en carrière longue dans le régime du CFA, à cause du contexte économique, fait qu'une discussion va être entamée pour revoir les dispositifs actuels.

En ce qui concerne la FGT-CFTC, nous serons vigilants à ce que les salariés ne soient pas les dindons de la farce et nous serons force de propositions afin que le régime des CFA soit pérennisé, n'oublions jamais que ce régime spécial a été gagné par la lutte des salariés de notre branche en 1996.

C'est pour toutes ces raisons que nous nous devons d'être encore plus solidaires entre nous, salariés, adhérents, militants, car vivre dans ce contexte difficile est porteur de doutes, de regrets et d'isolement. N'hésitez à contacter vos responsables de vos syndicats pour vous appuyer, vous aider et vous conseiller.

Pascal GOUMENT



FM LOGISTIC

FM LOGISTIC se désengage du transport, en particulier de ses activités historiques avec le transfert d'activité des citernes pulvérisantes

Le syndicat National CFTC FM en colère ! Après une journée de grève, la montée sur une grue de deux militants, une entrevue avec le sous-Préfet, les salariés CFTC de Phalsbourg concernés par le transfert chez les transports KUCHLY s'invitent au début de la réunion du Comité Central d'Entreprise FM LOGISTIC le 22 mai 2013 à Reims.

La Direction est immédiatement sortie de la salle considérant qu'elle ne pouvait pas tenir la réunion dans ces conditions. A 10h 30, la Direction faisait constater l'entrave par un huissier !

Les conducteurs sont venus pour exprimer leur mécontentement, leur incompréhension et leur opposition face au désengagement de la direction générale sur les activités historiques du transport dans le groupe.

A 15h30, La direction a permis aux conducteurs en présence de 5 membres du CCE de s'exprimer sur leurs divergences et leur colère :

«Nous sommes venus à vous car nous sommes dégoûtés, nous pensions que vous alliez maintenir l'activité qui perd peu par rapport à d'autres... Vous ne voulez rien entendre, c'est une trahison, un coup de couteau dans le dos nous avons consacré notre vie à FM (35 ans d'ancienneté pour une salariée concernée) y compris en faisant des efforts sur notre rémunération C'est comme un transfert au foot, mais là, nous ne voulons pas jouer dans cette équipe !»

Les conducteurs concluent **«On se battra jusqu'au bout !»** Ils partent dépités de cette réunion avec des larmes dans les yeux pour certains d'entre eux.

Ensuite, la réunion du Comité Central reprend, les membres présents décident de se faire assister par un cabinet d'expert-comptable. Ils signent à l'unanimité un courrier avec un certain nombre de questions et demandent la tenue d'une nouvelle réunion afin d'avoir les réponses précises et motivées du projet de transfert.

La procédure suit son cours...

Patricia MONCHAUX
Présidente du Syndicat National CFTC FM LOGISTIC

GÉOLOCALISATION

Une avancée technologique qui dégrade les libertés individuelles des salariés !

L'évolution technologique en matière de géolocalisation a amené certains transporteurs à en équiper leur flotte afin de suivre de la consommation des véhicules, de gérer les données sociales (détail du temps de travail effectif du conducteur) et de connaître la position GPS du véhicule sur une carte en temps réel.

Selon les transporteurs, cette technologie permet d'améliorer les conditions de travail des salariés et permet d'optimiser l'exploitation des véhicules et des conducteurs.

La difficulté, c'est qu'en matière de géolocalisation, la réglementation est bien précise, certains employeurs ne respectent pas les dispositions en la matière : atteintes aux libertés individuelles, défaut d'informations des Institutions Représentatives du Personnel, défaut ou mauvaise déclaration à la CNIL.



La CFTC du GROUPE NORBERT DENTRESSANGLE a dénoncé les comportements de certains employeurs, des salariés ont saisi le Conseil des Prud'hommes pour faire valoir leur droit, des représentants du personnel ont constaté des entraves sur sa mise en œuvre. Chez les Transports Norbert Dentressangle Silo, un CHSCT, composé majoritairement de membres de la CFTC, a obtenu l'aval de la justice pour désigner un expert agréé dans le cadre de l'installation d'un dispositif de géolocalisation dans les véhicules (TGI Valence, 5 décembre 2012, n° 12/00632), cette décision est une première dans ce domaine, elle fait l'objet actuellement d'un recours devant la Cour d'Appel de Grenoble.

Ci-dessous quelques questions réponses sur la mise en œuvre de ce dispositif, n'hésitez à faire part de vos inquiétudes auprès de vos représentants du personnel et de faire valoir vos droits :

Fiche pratique sur la géolocalisation des véhicules

1/ Dans quel cas peut-on géolocaliser les poids lourds ?

Le recours à un système de géolocalisation peut avoir lieu si l'entreprise justifie un impératif de sûreté ou de sécurité des personnes, des marchandises ou des véhicules, meilleure allocation des moyens pour des prestations à accomplir en des lieux dispersés, suivi de facturation d'une prestation, suivi du temps de travail lorsque ce suivi ne peut être réalisé par d'autres moyens.

2/ Pourquoi la Direction doit-elle informer les représentants du personnel avant sa mise en œuvre ?

Pour que ceux-ci donnent un avis sur le sujet et de vérifier si le dispositif qui va-t-être mis en œuvre respecte certaines dispositions légales notamment en matière de libertés individuelles et collectives, sur la façon dont vont être collectées et traitées les données, que la rémunération ne soit pas modifiée, de veiller aux éventuelles modifications des conditions de travail.

Si la Direction ne respecte pas cette procédure elle s'expose à des sanctions ou des condamnations.

3 / Vos élus peuvent-ils recourir à une expertise d'un cabinet extérieur ?

Vos élus en principe ne sont pas experts en la matière, le Code du Travail leur permet de recourir à une expertise agréée par le ministère du travail pour avoir un avis éclairé afin évaluer les conséquences du système sur les salariés et de donner des préconisations sur la mise en œuvre.

4/ La Direction a-t-elle l'obligation d'informer individuellement les salariés de la mise en œuvre du système sur leur véhicule ?

Oui, les salariés doivent avoir l'information par écrit de la mise en œuvre du système si non l'employeur s'expose à être sanctionné par la CNIL ou par d'autres juridictions (prud'hommes...).

5/ La déclaration à la CNIL est-elle suffisante pour la mise en place du système ?

Avant tout l'employeur doit respecter les points abordés ci-dessus et ça ne l'exonère pas de ses responsabilités.

6/ Ce système va-t-il limiter l'autonomie des conducteurs en matière d'itinéraire ?

En principe non, dans la définition de la CCN sur le conducteur au coefficient 150 il est dit qu'il peut prendre des initiatives notamment si vous êtes en contact avec les clients. L'exploitation donne les instructions mais c'est le conducteur qui est décideur dans l'intérêt des biens, des personnes tierces et de l'entreprise.

Nicolas PEYROT
Secrétaire Général du Syndicat National CFTC GND

Syndicat CFTC LOOMIS

L'Assemblée Générale du Syndicat CFTC LOOMIS s'est déroulée du 9 au 11 Avril 2013 à Marne-la-Vallée en Seine et Marne

Celle-ci nous a permis de nous retrouver entre délégués syndicaux venus toute la France.

Tous ont pu participer aux débats, et valider les orientations proposées par le nouveau Secrétaire Général **Gérald BERTREUX**, en binôme avec le nouveau Président **Manuel HORCAJO**.

Tout les sujets sans exclusive d'actualité économique et syndicale ont été abordés, tant en ce qui concerne notre entreprise, que ceux traitant des accords récemment signés par la Confédération.

Parmi ceux-ci, il y a eu un grand débat très argumenté sur l'accord de l'ANI qui nous a été présenté d'une manière très pédagogique par **Pascal GOUMENT**, notre coordinateur du secteur route et cela nous a permis une meilleure approche de cet accord, ainsi qu'une plus ample compréhension de tous ses tenants et aboutissants.

Ces 3 jours nous ont été extrêmement constructifs et ce à quelque plan que ce soit au terme de ceux-ci, nous avons convenu que nous nous reverrions pour une réunion du bureau, le 13 Juin à la Fédération.

Michel GUYOMARD
Vice-président

Une équipe renouvelée et motivée au service des adhérents du Syndicat CFTC LOOMIS



Conseil Syndical



Le nouveau bureau de la CFTC LOOMIS

Président :
Manuel HORCAJO

Secrétaire Général :
Gérald BERTREUX

Trésorier :
Gilles RIQUET

Vice-président :
Michel GUYOMARD

Secrétaires Généraux Adjoints :
David DENQUIN, Alain KLEIN

Trésorier Adjoint :
Franck PARISSI

Dans la rubrique Ferroviaire de notre précédent numéro de «En Avant», nous vous avons en quelques lignes présenté «THELLO», unique entreprise privée française de transports de voyageurs. (*)

Il nous est apparu important, à l'heure où les Militants CFTC de cette jeune entreprise qui n'a pas deux ans d'existence affrontent leurs premières élections professionnelles, de faire le point avec Jean-Philippe CATANZARO Vice-président chargé des négociations de branches relevant de la FGT-CFTC qui suit de près le Ferroviaire privé.

«En Avant» l'a rencontré :

«En Avant» :

la CFTC chez «THELLO» est représentée par des hommes et des femmes impliqués dans le développement de son activité, mais Il n'y a encore jamais eu d'élections, peux-tu nous éclairer sur ce point ?

«Jean-Philippe CATANZARO» :

en effet, nous venons de terminer les négociations concernant le protocole préélectoral et le premier tour des élections est fixé au 20 juin.

Dans une entreprise de moins de 50 salariés, seuls les délégués du personnel sont obligatoires, mais sur proposition de la CFTC, les autres organisations syndicales qui participaient aux négociations (CGT - FO CFDT - CFE/CGE et SUD Rail) ainsi que la direction ont accepté de mettre en place une délégation unique du personnel.

Dans les entreprises de moins de 200 salariés, l'employeur peut décider la mise en place d'une délégation unique de représentation du personnel. Celle-ci réunit les attributions des délégués du personnel et du comité d'entreprise au sein d'une même délégation élue, en confiant les missions du comité d'entreprise aux délégués du personnel.



«En Avant» :

négocier un protocole avantageux pour les salariés est une très bonne chose, mais la CFTC sera-t-elle présente le 20 juin ?

«Jean-Philippe CATANZARO» :

tu as raison de le dire car faire avancer les choses sans en récolter les fruits, si l'on peut dire, ne servira pas nos idées et valeurs et à moyen terme nous n'existerions plus. D'autant plus que **lorsque la CFTC est présente nous réalisons en principe de bons résultats aux élections professionnelles.**

La CFTC sera bien représentée par des jeunes candidates et candidats très motivés.

Ces femmes et hommes impliqués totalement dans le développement de leur entreprise se sont lancés avec le désir de faire évoluer les choses. Ils ont dans cette optique adapté leurs revendications pour la campagne électorale afin de valoriser au mieux les intérêts de chacun.

Nous avons insisté sur le fait que la CFTC est un syndicat qui est POUR ! et non pas CONTRE tout.

POUR le dialogue :

- La mise en place d'un dialogue social basé sur la discussion et la négociation afin de défendre les intérêts de chaque salarié.
- Le développement de la communication, afin de connaître les orientations à court et moyen terme de l'entreprise.

POUR des conditions de travail valorisées :

- Un point d'honneur sur la sécurité, afin de garantir à tous, les moyens de travailler dans les meilleures conditions (CHSCT...)
- L'évolution des outils de travail, afin d'opter pour des solutions adaptées à chaque poste.
- L'information de chaque salarié sur ses droits et devoirs au sein de «THELLO».

POUR le développement professionnel des salariés :

- L'encouragement de la promotion interne des collaborateurs.
- L'information et la valorisation du droit à la formation.

POUR l'action sociale :

- L'accès à la culture et aux loisirs en mettant en place un comité d'entreprise dynamique répondant au mieux à vos attentes.

En conclusion, je vous propose de vous présenter les candidates et candidats de la CFTC :



Jennifer TAFFOUREAU

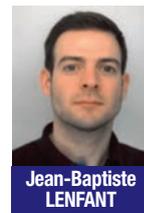
1er Collège



Nathalie DE-CUPERTINIS

Titulaire : Jennifer TAFFOUREAU
Comptable

Suppléante : Nathalie DE-CUPERTINIS
Assistante Relations Clients



Jean-Baptiste LENFANT

2ème Collège



Yohan CHANGE

Titulaire : Jean-Baptiste LENFANT
Coordinateur des opérations

Suppléant : Yohan CHANGE
Coordinateur d'exploitation ferroviaire

«En Avant» :

merci, souhaitons leur bonne chance, à l'heure où paraîtra ce numéro de notre journal ces élections seront terminées, nous ne manquerons pas de vous tenir au courant des résultats de celles-ci dans un prochain numéro de votre magazine.

Propos recueillis par Philippe GAUTIER

(*) Thello gère deux lignes vers l'Italie en train de nuit
1. Paris/Venise via Brescia - Milan - Padoue - Vérone - Vicence
2. Paris/Rome via Bologne et Florence

FORMATIONS TRANSPORT LOGISTIQUE



ACTIONS SUR MESURE

**Nos ACTIONS
SUR MESURE** concernent
aussi bien les petites et
moyennes entreprises
que les grands groupes.

Nos interventions sont destinées
aux cadres, dirigeants, responsables
d'équipe, managers de proximité,
exploitants, pour qui nous élaborons
des programmes personnalisés.



www.aft-iftim.com/managers

AFT-IFTIM
La formation transport logistique





LA CFTC CONSERVE SA REPRÉSENTATIVITÉ !

Fédération Générale CFTC des Transports
9, rue de la Pierre Levée - 75011 PARIS
Tél. : 01 42 62 44 44 - transports@cftc.fr



La Vie à Défendre



Missions

Gérer et simplifier la formation

- Collecter l'obligation légale liée à la formation professionnelle continue,
- Gérer les contributions formation des entreprises du commerce et de la distribution,
- Financer et cofinancer les actions de formation.

Informier et accompagner

- Informer sur la législation de la formation professionnelle continue et ses dispositifs,
- Conseiller et accompagner les branches et entreprises du commerce et de la distribution dans leurs projets de formation,
- Accompagner tous les adhérents de l'OPCA dans le développement de nouveaux projets.

Développer les ressources et nouer des partenariats

- Optimiser le financement des actions de formation,
- Mobiliser des financements complémentaires et nouer des partenariats (avec l'Etat, le Fonds Social Européen, le Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels, les conseils régionaux, etc.)

Objectifs :

- Être le relais de la politique formation des branches ayant choisi **le FORCO**,
- Être proche de tous nos clients dans l'exercice de chacune de nos missions,
- Être à l'écoute de leurs besoins formation pour les conseiller utilement et les informer des procédures et modalités de prise en charge,
- Apporter des réponses et des services fiables et en cohérence avec les spécificités de notre secteur d'activité.

Fonctionnement

Créé en 1994, **le FORCO**, est un organisme paritaire agréé par le Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé, désigné par les branches du commerce et de la distribution.

La gestion est assurée par un conseil d'administration composé de 20 membres issus de ces secteurs : 10 représentants salariés et 10 représentants employeurs.

Les élus du Conseil d'administration **du FORCO**, réalisent un mandat de deux ans. Selon le principe du paritarisme, chaque élection doit respecter l'alternance des Collèges pour les fonctions du Bureau. Si le Président qui termine son mandat appartient au Collège salariés, il est remplacé dans ses fonctions, lors des nouvelles élections, par un membre du Collège employeurs.

Chiffres clés

- **290 millions d'euros de collecte en 2011** (hors déduction du prélèvement FPSPP),
- **330 millions d'euros dédiés au financement de formation professionnelle en 2010**,
- **Plus de 327 000 salariés formés dont 15 561 en contrat de professionnalisation en 2010** (progression de 5% par rapport à 2009).

QU'EST CE QU'UN OPCA ?

Les organismes collecteurs paritaires agréés (OPCA) sont chargés de collecter, mutualiser et redistribuer les obligations financières des entreprises en matière de formation professionnelle. Ils sont agréés et contrôlés par l'État et désignés par une ou plusieurs branches professionnelles.

Ils appliquent les priorités des branches en matière de formation professionnelle et exercent également des activités d'appui et de conseil aux entreprises et aux salariés de la branche.

En France, chaque employeur de droit privé est soumis à une obligation de financement de la formation professionnelle continue. Cette obligation est calculée en fonction de la taille de l'entreprise en part de la masse salariale.



251, boulevard Pereire - 75852 Paris cedex 17
Tél : 0 800 501 301 - Fax : 01 55 37 41 93
www.forco.org - opca@forco.org



Ou l'on parle des méthodes au delà du "border line" dans les petites structures... ou comment se débarrasser de salariés, en faisant l'économie d'un plan social, instaurant le harcèlement comme une des politiques majeures de l'entreprise...



Nous avons déjà de nombreuses fois évoqué les tourmentes que traversent les grandes et moyennes compagnies aériennes, dans la bataille des plans sociaux et la presse professionnelle en fait excellentement le relais.

Je souhaite aujourd'hui, diriger le focus sur des entités surfant sur les dérives des modèles RYANAIR, EASYJET, etc., en arrangeant le tout à leur sauce maison, afin d'une part de ne pas être "trop visibles", d'autre part, repoussant chaque jour un peu plus loin les limites de la légalité dans le discours tenu aux salariés, sous prétexte de l'éternel fourre-tout de la "crise", mais surtout profitant du manque de connaissances de ses salariés, en matière de droit du travail sur le territoire français.



La Société AIR EUROPA est un extraordinaire exemple de creuset de ces pratiques.

La base France, récemment passée sous convention des compagnies aériennes, non pas par volonté de s'inscrire dans le juste droit français, ce serait trop beau, mais bien entendu par obligation, nageait avant cela dans le registre des eaux troubles des "filiales" ... empruntant d'identiques chemins de traverse que leurs homologues anglo-saxons.

Fort heureusement, les salariés AIR EUROPA ont contacté le Syndicat Général CFTA des Compagnies Aériennes, qui est en charge des compagnies aériennes en France hors AIR FRANCE.

Le panel de nos découvertes s'enrichit chaque jour et nous vous en fournissons quelques extraits.

Il est important avant tout de préciser que cette entreprise ainsi que d'autres, faisant partie du même groupe, CITY-TRANSFERS, GLOBALIA, etc., sont sous le coup d'une action en justice pour reconnaissance en UNITÉ ÉCONOMIQUE ET SOCIALE.

Ils ont "perdu" en 1ère instance et ont fait appel comme il est d'usage en pareil cas.

Ils représentent un groupement de petites entités avec le même siège social, même PDG, DRH, etc. ; le but visé étant bien entendu de ne surtout pas atteindre les plus de 50 salariés, afin d'échapper à la représentation syndicale, à la création d'un CE et tout ce qui s'ensuit...

Quelques "perles" :

- **Règlement intérieur** : à la demande de consultation des salariés, leur direction leur répond que ce dernier ne sera consultable qu'après l'élection DP à venir, car il doit dans un 1er temps, être présenté aux nouveaux élus...



- **Astreintes déguisées** : les salariés de la plateforme aéroportuaire, ont pour obligation de garder leur téléphone mobile professionnel connecté 24h /24h, sans omettre de se rendre sur place quelle que soit l'heure ou le jour en cas de problème.

Interrogée par la CFTA, leur direction affirme qu'ils n'ont pas recours aux astreintes, car pas de nécessité... Ce serait bien la 1ère compagnie aérienne dans l'histoire, à fonctionner sans personnel de "réserve". Nous avons connaissance de plannings, où il est clairement mentionné : "dispo sur temps personnel".

- Une salarié en AT, 1er arrêt en 7 années d'entreprise, à qui l'on envoie un contrôle, mandaté par une des entités du groupe, qui n'est pas son employeur... "Mais nous ne sommes absolument pas une UES !"

- Un DRH refusant la remise au salarié de sa fiche de poste, mais qui se déplace sur la plateforme pour faire signer des avenants aux contrats de travail, ceux-ci ne correspondant pas aux postes occupés, afin de classer ces salariés dans la case inférieure de la grille des salaires de la CCNTA et échapper ainsi à la rémunération correspondante ; etc., etc.

La liste est bien entendu encore longue...

Est-il nécessaire de décrire le mélange des genres, entre paternalisme usant du tutoiement, ne proposant



que "des petits arrangements entre amis" pour seule forme de politique d'entreprise, sinon harcèlement actif au quotidien des "petits chefs à la si grande ambition" malheureusement pas obligatoirement suivie de compétences, mais usant et abusant du spectre non déguisé de la perte de l'emploi.

Il faut reconnaître que tous les ingrédients du perfide et pathétique cocktail du harcèlement sont au rendez-vous.

Nous déplorons au delà de cela, la grossièreté de la méthode, insulte à nos compétences de syndicalistes aguerris, qui a en revanche pour vertu, d'initier une particulière motivation à combattre ces petites gens.

Un terrible constat s'impose, le harcèlement est devenu un outil économique permettant de réduire l'effectif à souhait.

Il n'a pas de limites dans les méthodes employées, dans la taille de l'entreprise concernée, certaines entreprises en usant suite à un plan social ; une rupture conventionnelle coûte bien moins cher ?, aussi devons-nous redoubler de vigilance, être sur tous les fronts de l'atteinte à l'intégrité physique et morale de la personne, car tel en est le coût pour le salarié !

Lorsque les dernières dispositions légales visent à favoriser le dialogue social, nous faisons face à des employeurs n'ayant cessé de se situer dans la démarche du contournement des textes, par des méthodes hautement condamnables au mépris de la richesse de la ressource humaine, valeur pourtant reconnue et portée aux nues, mais uniquement dans les discours politiquement corrects, afin de se constituer une image à plus-value économique.

Notre devoir de partenaire social, de représentant des salariés, est de créer une ligne Maginot - plus efficace que la précédente, cela coule de source... - afin de protéger l'individu de ces méthodes d'évaluation comparative de la personne.



Syndicalement vôtre.

Anne-Véronique ROSELLO
Présidente du Syndicat Général
des Compagnies Aériennes

Les droits des personnes handicapées, à mobilité réduite et la formation des tramainots qui en découle.

Suite à la CPNE des Transports Urbains du 23 avril 2013, la FGT-CFTC vous rappelle le règlement UE no 181/2011 du 16 février 2011. Celui-ci réaffirme les droits des personnes handicapées et à mobilité réduite à la libre circulation, à la liberté de choix et à la non-discrimination (dans le droit de l'union européenne, un règlement est obligatoire dans tous ses éléments dès sa publication)

Droit au transport : Dans son article 9, le règlement précité interdit aux voyageurs et transporteurs, de refuser d'accepter une réservation, de ne pas émettre ou fournir un billet ou d'interdire la montée à bord d'une personne, au motif de son handicap ou de sa mobilité réduite. Il ajoute qu'aucun supplément ne peut être demandé à ces personnes pour leurs réservations et leurs billets.

FORMATION SUR LE HANDICAP

Article 16 du règlement européen 181-2011 du 19/02/2011

Formation de sensibilisation au handicap

Le personnel, à l'exception des chauffeurs, y compris les personnes employées par toute autre partie exécutante qui fournit une assistance directe aux personnes handicapées et aux personnes à mobilité réduite, doit recevoir une formation de sensibilisation au handicap ou disposer de consignes à cet effet.

La Formation de sensibilisation au handicap dispensée aux conducteurs (trices) Les conducteurs (trices) reçoivent une formation ou disposent de consignes. La formation du personnel qui s'occupe directement des passagers comprend les éléments suivants :

- Une sensibilisation et les réponses appropriées à apporter aux passagers souffrant de handicaps physiques, sensoriels (auditifs et visuels), de handicaps cachés ou de troubles de l'apprentissage, y compris la distinction entre les différentes capacités des personnes, dont la mobilité, l'orientation ou la communication, peuvent être limitées,
- Les obstacles rencontrés par les personnes handicapées et les personnes à mobilité réduite, notamment sur le plan des attitudes, de l'environnement matériel et de l'organisation,
- Les chiens d'assistance reconnus, y compris le rôle et les besoins d'un chien d'assistance, la gestion des événements imprévus,
- Les capacités interpersonnelles et les méthodes de communication avec les personnes sourdes et malentendantes, les personnes malvoyantes et les personnes présentant des troubles de la parole et de l'apprentissage,

- Le maniement prudent des fauteuils roulants et autres équipements de mobilité, de manière à éviter de les endommager (pour l'ensemble du personnel chargé de la manutention des bagages, le cas échéant),
- Les techniques d'accompagnement des passagers malvoyants et de prise en charge et de transport des chiens d'assistance reconnus,
- La connaissance des types d'équipement pouvant assister les personnes handicapées et les personnes à mobilité réduite et du maniement de ces équipements,
- L'utilisation des équipements d'assistance à la montée et à la descente employés et la connaissance des procédures appropriées d'assistance à la montée et à la descente, permettant d'assurer la sécurité et la dignité des personnes handicapées et des personnes à mobilité réduite,



- Une compréhension de la nécessité d'une assistance fiable et professionnelle et la sensibilisation au fait que certains passagers handicapés, peuvent ressentir une certaine vulnérabilité au cours du voyage, en raison de leur dépendance vis-à-vis de l'assistance fournie,
- Une connaissance des premiers secours.

En effet, la formation continue obligatoire de 5 jours (FCO) devra comporter une journée dédiée à formation de sensibilisation au handicap, ce depuis le 1er mars 2013.

Un État membre peut, pour une période maximale de 5 ans à compter du 1er mars 2013, octroyer une dérogation concernant la formation des conducteurs (trices).

A ce jour, aucune précision n'a été apportée sur les modules qui ne seront plus prioritaires dans cette formation de 5 jours, qui inclura ce module sur le règlement UE no 181/2011 du 16 février 2011.



VIDÉO PROTECTION SURVEILLANCE

Lors de la Commission Paritaire Nationale de Suivi des Questions de Sécurité (CPNS) du 28 mai 2013, qui avait comme ordre du jour une question sur la vidéo protection dans les TU, vos représentants CFTC ont fait remonter les problèmes rencontrés dans certains réseaux par nos militants, d'une utilisation non pas de protection des personnels et des biens, mais dédiée également pour sanctionner nos collègues.

La FGT-CFTC rappelle sa position favorable à tout ce qui peut être mis en œuvre pour la sécurité, mais ne peut tolérer que cela soit détourné à des fins de sanctions.

Les partenaires sociaux à la CPNS, ont fait le constat d'une méconnaissance (innocente ?) des textes de loi en la matière, par les responsables dans certains réseaux, quant à l'utilisation et au visionnage des enregistrements vidéo.

Un état des lieux sera effectué dans les entreprises de transports urbains, sur l'utilisation et le respect de la procédure de visionnage de la vidéo protection, qui en aucun cas ne doit servir à sanction.

La CFTC : irremplaçable et toujours représentative

Le Haut Conseil du Dialogue social, a annoncé l'audience de chaque syndicat au niveau national et par branche, à partir des résultats des élections professionnelles.

La CFTC remercie l'ensemble des salariés du secteur des transports, qui lui ont accordé leur confiance et ses militants qui chaque jour portent les valeurs de la CFTC.

La CFTC se réjouit de ce score, qui lui permet de rester représentative et de prendre part aux négociations de branche et par conséquent participer au dialogue social national, durant les quatre prochaines années.

Par le travail des équipes de terrain et leur implication au quotidien, la création de nouvelle section T.U. dans des bastions occupés par ceux qui nous croyaient « déjà sortis » ou en retrouvant la représentativité, malgré les attaques de toutes sortes.

Merci à toutes et à tous.

Daniel ZIVIC - Christian JAUD
Coordinateurs Nationaux du Secteur Urbains FGT-CFTC

**La CFTC du Personnel du Groupe-Sanef a choisi de garantir les emplois et les rémunérations.
La CFTC du Personnel du Groupe-Sanef a pris une nouvelle fois ses responsabilités.**



Le 28 mars 2013 le Syndicat CFTC du Personnel du Groupe-Sanef signe l'accord GPEC.

A l'heure où le **Groupe-Sanef**, sous le joug de son actionnaire majoritaire **ABERTIS**, n'a qu'une obsession pour atteindre le maximum de profits, faire disparaître 441 emplois dans les 3ans, il fallait mettre des barrières pour limiter les dégâts occasionnés par cette politique.



Quoi qu'en diront certains il est impossible d'arrêter cette marche de destruction massive de l'emploi. Les actualités nous montrent chaque jour que le refus catégorique des évolutions des entreprises ne mène à rien mais que seuls la négociation et l'accompagnement permettent de cadrer les transformations du travail.

Depuis le 12 juillet 2012, date de l'ouverture de la négociation sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC), la CFTC n'a eu en tête que de protéger, aussi bien que possible, les emplois et les rémunérations de l'ensemble des salariés du Groupe-Sanef. Comme à notre habitude nous avons été vigilants, source de propositions et d'amendements.

Notre Directeur des Ressources Humaines nous a garanti l'application sincère et complète de l'accord.



Nous saurons le moment venu lui rappeler son engagement. Nous restons toutefois vigilants...

Les principes essentiels de cet accord sont :

- **Page 17 4ème alinéa :**
«le refus d'une modification du contrat de travail ne saurait constituer une cause de licenciement» : en conséquence aucun salarié ne sera contraint à accepter une modification de son contrat de travail contre sa volonté. Ne vous laissez pas intimider par ces cadres trop zélés, trop soucieux de leur prime à l'objectif qui oublient qu'il n'y a besoin d'encadrement que tant qu'il ya du personnel à encadrer
- **Page 8 Article 1.2.1 / 1er alinéa**
«une modification de l'organisation ou du rythme de travail ne pourrait résulter que d'une modification négociée des accords d'entreprise existants». C'est-à-dire que tout ce qui a été dit ou présenté par nos dirigeants aidés par ces cadres trop zélés au sujet du changement des horaires en viabilité n'a à ce jour aucune valeur.
- **Dans son préambule Sanef précise que cet accord, conclu pour une durée de 3 ans, a vocation à : «encourager la mobilité profession-**



nelle (fonctionnelle et/ou géographique) et/ou l'évolution d'un rythme de travail à un autre, tels qu'ils existent actuellement dans chaque société du Groupe.» : le terme encourager n'est pas synonyme d'imposer. Chaque salarié reste libre d'accepter ou de refuser les propositions qui lui seront faites



- **Page 4 / 5ème Alinéa :** «...lorsque la nature de l'emploi n'est pas modifiée et qu'il n'y a donc pas de mobilité fonctionnelle, l'évolution des emplois antérieurs vers les nouveaux emplois sera automatique. Ces évolutions seront formalisées dans un courrier informatif au personnel concerné». Ne sera donc automatique que le changement d'intitulé des emplois et RIEN d'autre.
- Pour tenir compte du rôle des Chefs d'équipe, la prime de Chef d'équipe est portée à 15 points d'indice par mois.
- Les indemnités conventionnelles de départ en retraite seront majorées de 30 % dès lors que le salarié cesse ses fonctions au plus tard dans le semestre durant lequel il répond aux conditions requises pour bénéficier d'une retraite à taux plein.

**L'Equipe du Syndicat CFTC
du Personnel du Groupe-Sanef**

En direct du dernier Conseil Fédéral 4 - 5 - 6 juin 2014

Trois jours de travail studieux pour les membres du Conseil Fédéral sous le soleil de Normandie.

Au menu un solide ordre du jour qui n'a pas laissé grand temps aux participants pour souffler.

Après avoir constaté avec satisfaction que le travail des militants ayant porté ses fruits, la Confédération CFTC avait conservé largement sa représentativité avec 12,35% pour la seule FGT.

Les conseillers ont :

- Pris acte avec satisfaction du rapport des commissaires aux comptes qui une nouvelle fois ont certifié, sans réserve, l'ensemble des comptes 2012 de notre fédération et adressé leurs félicitations aux Trésoriers Fédéraux pour leur excellent travail.



- Arrêté les dispositions et programme du prochain Congrès Fédéral,
- Étudié et mis en place une campagne d'adhésions et d'implantation de la FGT dans de nouveaux secteurs,
- Entendu les rapports d'activité des coordinateurs de secteur sur leur action de ces derniers mois et adopté les stratégies à venir,
- Accueilli un nouveau conseiller confédéral,
- Débattu des nombreux sujets d'actualité en cours (retraites, emploi, dialogue social, etc.),
- Dégagé des pistes de réflexion pour aborder les nombreuses négociations à venir.

Les conseillers se sont quittés heureux du travail accompli et regonflés à bloc pour aborder la suite de leur activité militante.



Sur le Thème de
"Demain, quel Dialogue Social pour Renforcer notre Représentativité"
le 5ème Congrès de la Fédération Générale des Transports CFTC se déroulera les
14, 15 et 16 Janvier 2017
au centre Omnisports de VICHY



Un nouveau Conseiller Fédéral

Christian JAUD, déjà connu des militants CFTC pour son travail de Responsable Syndical dans le Groupe KEOLIS et Coordinateur National du Secteur Urbain, a été nommé à l'unanimité des conseillers, membre du Conseil Fédéral en remplacement d'un conseiller démissionnaire.

Toutes nos félicitations à...

Notre Président Fédéral **Thierry DOUINE**

et à **Sophie VERDURE**

qui se sont unis le Samedi 25 mai en l'Hôtel de ville de DEAUVILLE, sous un soleil radieux, les cris de joie des mouettes environnantes et la présence sympathique des amis de la Fédération. Souhaitons-leur beaucoup de bonheur pour de longues années à venir.



Syndicat Régional des Transports d'Ile de France (STRIF)

Au cours de l'assemblée générale du STRIF qui s'est tenue le 13 mai 2013, les adhérents ont élu un nouveau Conseil et un nouveau Bureau.

Ces deux instances auront la lourde tâche de mettre en place une nouvelle organisation de ce Syndicat afin d'être au plus près des salariés adhérents des départements 75, 77, 78, 91, 92, 94 et 95 de la région parisienne.

Nous reviendrons plus complètement dans notre prochain journal sur le travail effectué par cette nouvelle équipe et les espoirs qu'elle porte en elle...

Richard N'JIKE
Secrétaire Général

Nouveau Bureau du STRIF

Président	Michel CAILLAUD
Vice-président	Jean-Michel PIAUD
Secrétaire Général	Richard N'JIKE
Secrétaire Général Adjoint	Malik BELKHASSEM
Trésorier	Jean-Marc BOUET
Trésorier-adjoint	Gérard LANGET

CONTACT :

Syndicat Régional des Transports
d'Ile de France

9, rue de la Pierre Levée
75011 PARIS
Tél. : 01 42 62 44 44

