



Branches
professionnelles,
nouveaux
territoires
de santé®!

SANTÉ – ÉPARGNE – PRÉVOYANCE – RETRAITE

Dans le cadre de l'ANI (accord national interprofessionnel), Malakoff Médéric vous accompagne pour mettre en place un régime de frais de santé sur mesure (diagnostic, prévention et accompagnement) afin de concilier, dans votre branche professionnelle, performance de l'entreprise et bien-être des salariés.

Votre contact :
Martial VIDET au 01 56 03 30 10 - contact-branches@malakoffmederic.com



malakoff médéric
PRÉSENTS POUR VOTRE AVENIR

EN AVANT



NOUVEAU

www.cftc-transports.fr
Twitter - Facebook - Youtube...
Vos supports de communication (voir page 15)



numéro
46



Magazine d'informations de la Fédération Générale CFTC des Transports

SEPTEMBRE 2014 - 1,00 €

Transport de marchandises



Transport de marchandises, transport frigorifique, livraison de produits frais... Chaque jour, les professionnels du transport parcourent des centaines de kilomètres. Parce qu'ils transportent la vie et tout ce qui lui est indispensable, CARCEPT-Prévoyance & IPRIAC leur assurent la meilleure des protections sociales.

Vous transportez la vie, nous protégeons la vôtre.



Le Mot du Président

La construction sociale... ? Ce n'est pas la lutte des classes !

Bonjour à toutes et à tous,

Après un été meurtrier dans les transports, le bilan de la saison estivale 2014 est bien morose, car comment oublier ces sinistres qui ont affecté notre branche, entre une collision meurtrière impliquant un poids lourd et tuant toute une famille, avec un conducteur sous l'emprise de stupéfiants, ces crashes en série dans le transport aérien, dont encore à ce jour un avion et 239 passagers disparus ? Après cette série noire, nous pensions que les médias allaient nous oublier pour la rentrée, mais on peut constater que nous sommes toujours sur le devant de la scène.

Cette fois, cela s'est traduit par un conflit dans le domaine de l'aérien, qui ne visait pas à améliorer les conditions de travail et de rémunérations de tous les salariés, mais une grève catégorielle, qui a mis l'accent sur le corporatisme et l'individualisme de l'homme.

S'il est vrai que tout un chacun doit défendre son métier et ses conditions de travail, dans le domaine syndical cela doit se faire de manière transversale, avec des objectifs concrets pour l'avenir des salariés et de leur entreprise.

La population française et même mondiale, vient non pas de découvrir un syndicalisme de construction sociale, mais plutôt un syndicalisme incapable d'accompagner des évolutions économiques, en empêchant des dérives sociales, un syndicalisme de «**destruction massive de valeurs**» dans tous les sens de l'acception des termes.

Cet acte de piraterie que les pilotes d'Air France viennent de nous faire vivre, représente une menace pour le syndicalisme en général, mais surtout pour les salariés et leurs familles.

La FGT CFTC a bien compris, que le transport est devenu un espace non seulement européen mais mondial, dans lequel notre rôle est de protéger les salariés, de garantir leurs droits, mais aussi ne pas se comporter en «**saigneurs d'entreprises**».

A la CFTC, nous n'avons cessé de répéter que la grève est l'ultime recours. Voilà pourquoi nous devons sans relâche, dénoncer les agissements de certains syndicats, qui par des comportements d'enfants gâtés, s'apparentant à des voies de faits envers leur entreprise et leurs collègues, ne trouvent comme exutoire à leur colère qu'une seule issue : la déstabilisation économiquement dramatique de leur outil de travail.

La grève pour la CFTC doit s'appuyer sur une réalité et peut constituer un levier pour nous défendre, mais nous n'avons pas le droit de mettre en péril des emplois et des entreprises.

Les ports français sont déjà moribonds grâce aux actions incessantes de certains, il y a la SNCM et maintenant les ailes de nos avions sont coupées...

A qui le prochain tour ?

La FGT CFTC, doit avoir l'opportunité de valoriser cette expertise...



Thierry DOUINE
Président Fédéral

S O M M A I R E

Le Mot du Président	3
La Parole aux Secteurs	
Terrestre	4-5-6
Aérien	8-9
Transports Publics et Ferroviaire	10-11
Service aux Transports	12-13
Formation Professionnelle	14
Informations Fédérales	15

«EN AVANT» N° 46 : Septembre 2014
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 : N° 0918 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 - C. JULLIEN - P. GOUMENT - P. DURAN - A. RUDE - J.P. CATANZARO
D. ZIVIC - Y. FLOURY - H. MATTER - D. CORRADI - M. DUMONT
ainsi que toute l'Equipe Fédérale

Photos : CFTC - Mise en page et coordination : Ph. GAUTIER

Conception et Réalisation : Imago - Impression : Imprimerie Centrale de lens

NOUVEAU

www.cftc-transports.fr

La Parole au Secteur

TERRESTRE

Le mot du Coordinateur

Une rentrée sociale tardive dans les transports routiers et auxiliaires avec des organisations patronales toujours sur la dynamique de reporter les dossiers aux calendes grecques. Les Fédérations de salariés se sont réunies le 09 septembre pour faire un point de la situation et se mettre d'accord sur les convergences et les évidences du malaise social de la branche des transports routiers et auxiliaires.

Trois points en sont ressortis :

L'augmentation des rémunérations bloquées ou augmentées timidement depuis 2012 a pour conséquence que la majeure partie des coefficients des grilles conventionnelles sont en-dessous du SMIC depuis de nombreux mois ainsi que les coefficients les plus élevés qui se rapprochent du SMIC. Il est évident qu'aujourd'hui, de nombreuses aides diverses comme le CICE, TIPP, TVA, Allègements FILLON mais également pour 2015, le pacte de responsabilité qui va baisser les cotisations patronales de 1,7% devrait avoir comme incidence que les employeurs ouvrent la discussion sur l'amélioration du pouvoir d'achat et qu'ils mettent des actions pour l'emploi dans notre branche. Pour la FGT-CFTC, les revendications principales seront portées sur ces dossiers sans oublier les autres thématiques comme l'égalité Femme/Homme, la réécriture de la convention collective, les classifications...

Sécuriser et développer la protection sociale

Le modèle de protection sociale dans les transports est aujourd'hui clairement menacé. En effet, à l'heure où le MEDEF de par sa campagne sur le coût du travail à la protection sociale dans le viseur, mais aussi implicitement les autres composantes du patronat, notre profession n'échappe pas aux mauvais coups. La décision lourde de conséquences du Conseil Constitutionnel mettant fin aux clauses de désignation (obligation pour les employeurs de cotiser à une caisse unique permettant une mutualisation nationale des fonds pour répondre aux risques : prévoyance, invalidité...), est le premier signe pour mettre à mal notre système de protection sociale.

Nos institutions gérées paritairement par les Organisations Professionnelles et les Organisations Syndicales sont clairement attaquées pour ouvrir la voie aux assureurs avec tout ce que cela signifie sur le risque d'explosion du montant de la cotisation, l'opacité de gestion pour les salariés, des cotisations servant à rémunérer les actionnaires...

Le dossier pénibilité, dont la loi ne répond pas à la réalité de la profession, est aussi un enjeu majeur de négociation dans les semaines à venir. Les organisations syndicales exigent la tenue d'une

véritable négociation sur l'élargissement et l'articulation des régimes existants (congé de fin d'activité à 57 ans et couverture de l'incapacité à la conduite) afin de permettre de répondre aux besoins de toutes les professions d'aujourd'hui.

Un dossier important, c'est également la réforme de la formation professionnelle ou la FGT CFTC est la seule organisation syndicale qui a fait des propositions. Les négociations ont commencé et doivent aboutir au plus vite car la réforme FPC sera applicable dès le 1er janvier 2015.

Comme vous pouvez constater, les sujets de la rentrée sont nombreux mais l'équipe de négociateurs FGT CFTC saura être force de proposition dans tous ces domaines. En espérant que la partie patronale se regagne à la raison et que les salariés ne soient pas obligés de recourir à des mouvements sociaux pour obtenir des améliorations comme dans le passé.

Pascal GOUMENT

Les agences de voyages et de tourisme

La Branche des Agences de Voyages représente 3.750 entreprises, dont 90 % sont des TPE.

Les salariés de la Branche, un peu plus de 30.000, sont des femmes à 75 % et 4 sur 10 ont moins de 30 ans.



La Branche couvre également une population relativement précaire : les Itinérants du Tourisme (guides accompagnateurs, guides conférenciers, etc...). Ils sont entre 3.000 et 5.000. Des discussions sont prévues à la Commission Sociale Paritaire de la Branche afin de définir un statut plus protecteur pour ces salariés qui travaillent généralement pour plusieurs employeurs, sous forme de CDD multiples, de quelques heures à quelques jours.

Les négociations qui vont s'ouvrir en septembre prochain auront pour but de définir pour les Itinérants du Tourisme un CDD dit d'usage, plus protecteur notamment en terme de temps de travail et de rémunération.

En ce qui concerne l'actualité de la Branche, le plus important est la refonte de la Convention Collective.

Le nouveau texte, applicable depuis le 1er juillet 2014 mais en attente d'extension, n'a pas été signé par la délégation FGT CFTC, présente à la table des négociations depuis seulement 2 ans.

Les négociations sur la modernisation de la Convention Collective ont duré 5 ans. Une première opposition au texte signé par la Délégation patronale et 2 organisations syndicales (la CGT/FO et la CFE/CGC) n'a malheureusement pas permis à la délégation FGT CFTC de faire entendre ses revendications en terme essentiellement de contreparties financières au travail de nuit et au travail du dimanche.

La nouvelle Convention Collective Nationale des Agences de Voyages et de Tourisme a finalement été signée en décembre 2013 par la CGT/FO, la CFE/CGC et la CFDT.

En matière d'emploi et bien que le Tourisme ait été défini comme une filière d'avenir et une priorité nationale par le gouvernement actuel, force est de constater que la Branche des Agences de Voyages souffre depuis la crise de 2008 de très nombreux plans sociaux et d'une baisse constante de ses effectifs, notamment dans les grands Groupes que sont American Express Voyages d'Affaires, Carlson Wagonlit Travel France et Thomas COOK, même si les TPE souffrent également et qu'un certain nombre disparaissent chaque année depuis 2008.

Martine DOMINICHINI

Les activités du déchet

Petit point de revue de l'actualité du déchet, notre Syndicat National CFTC des employés du déchet est représentatif dans les trois conventions nationales principales de nos métiers.

SNADE, FEDEREC, FNSA, la CFTC FGT SNED a réussi grâce à vos actions, votre travail de terrain, n'en déplaise à nos détracteurs qui avaient annoncé notre disparition du paysage syndical.

Un grand merci aux équipes de terrain, mais ne nous endormons pas sur nos lauriers, soyons attentifs, réactifs aux échéances futures...

Une partie de nos métiers, la collecte, les déchèteries, les centres de tri, les isdnd, le balayage etc. est régie par les marchés publics, sous délégation de services des communautés de communes sous forme d'appels d'offres.

Depuis plusieurs années, on constate que les cahiers des charges de ces appels d'offres subissent la loi du moins disant, et ce au détriment de la technique, des conditions de travail. Il en va de même de nos rémunérations et de nos avantages acquis dans nos entre-



prises. Point positif dans cette dégradation des marchés notre emploi est couvert par l'annexe 5 de notre convention collective.

Dans le budget moyen d'une communauté de communes la part de la collecte représente 25% des sommes allouées à ce poste.

La transparence de ce budget et les audits sont rares, on focalise toujours sur l'aspect visible donc la collecte alors que celle-ci ne représente que 25%

Comment remédier à cette dégradation ?

- 1) L'idéal réside à rendre indissociable vos avantages acquis dans votre entreprise et votre contrat de travail. (via l'annexe 5 votre contrat de travail est transféré)
- 2) Rencontrer régulièrement l' élu en charge du poste déchets dans votre contrat.
- 3) Lors de l'élaboration du cahier des charges de votre appel d'offres y inclure un volet social avec vos avantages acquis par rapport à notre convention collective.

L'ensemble du bureau de l'activité des déchets reste disponible pour vous conseiller sur ce sujet important des transferts de marchés. N'hésitez pas à nous contacter sur ce sujet.

Patrice DUQUESNOY
Président du SNED

Commission paritaire activité du transport de fonds

Le métier est actuellement en pleine mutation suite à de nouveaux décrets qui nous sont imposés.

- 1/ Le mode opératoire en zone à risque pour les Dabistes
- 2/ Nouvelles technologies embarquées pour protéger les billets ainsi que les différents systèmes de transports pour s'adapter au marché, les modes

aujourd'hui sont effectués avec des véhicules banalisés, des fourgons blindés avec 3 hommes d'équipage, des fourgons blindés ou semi-blindés avec 2 hommes d'équipage ainsi que les aménagements sécurisés des locaux pour le cheminement entre le Fourgon Blindé et le client.

- 3/ Renforcer les commissions départementales de sécurité pour valider les points à risques, la commission nationale de sécurité au Ministère de l'intérieur 2 à 3 fois par an pour analyser les décrets, audit des attaques et analyses. Tous ces changements vont transformer la vision du métier.

Les OS et les OP ont souhaité harmoniser ces nouvelles données pour être conformes à la nouvelle législation imposée par le Ministère de l'Intérieur.

Avenant N° 18 : modes opératoires la FGT-CFTC ne le signe pas !

Après plusieurs réunions aux Ministères de l'Intérieur et des Transports, un projet final a vu le jour tout en regrettant que nos propositions n'aient pas été retenues sur la partie sécurité ainsi que la base du volontariat.

De ce fait, l'avenant 18 a été signé par la CFDT, FO, CGC et OTRE USP Valeur

FEDESFI, l'autre organisation patronale va tout faire pour que l'accord ne soit pas étendu, la FGT CFTC et la CGT non signataires interviendront lors de la commission de l'extension.



Avenant N°19 : la prime de risque caisse est revalorisée et prime d'ancienneté a évolué, la FGT CFTC est signataire.

Sur la primes de risque caisse et la prime d'ancienneté. Les organisations syndicales signataires sont la FGT CFTC, FGTE CFDT, FO/UNCP, CFE-CGC et pour l'organisation patronale l'OTRE.

Cette signature est une avancée significative par rapport à la prime d'ancienneté car à partir d'août 2014

- 1 an d'ancienneté, majoration2%
- 5 ans d'ancienneté, majoration6%
- 10 ans d'ancienneté, majoration8%

- 15 ans d'ancienneté, majoration10%
- 20 ans d'ancienneté, majoration14%
- 25 ans d'ancienneté, majoration17%
- 30 ans d'ancienneté, majoration20%

Au 1er janvier 2015,

- 3 ans d'ancienneté3%
- 20 ans d'ancienneté, majoration18%
- 30 ans d'ancienneté, majoration23%

il faut savoir que le syndicat patronal FEDESFI a annoncé qu'il va mettre tout en œuvre pour que cet avenant ne soit pas étendu.

Accord de transférabilité

Un petit rappel sur cet accord. Il avait été signé par les OS : FGT CFTC, FO/UNCP, CFE-CGC et par l'organisation patronale l'OTRE sur la reprise des salariés en cas de perte de marché d'une société de transport de fonds. Cet accord a été dénoncé par les OS : FGTE CFDT, CGT et l'organisation patronale FEDESFI. Pour notre fédération, nous trouvons cela inadmissible car l'accord de transférabilité avait permis de maintenir dans l'emploi plus de 200 salariés.

A la dernière réunion paritaire, une demande de la FGT CFTC a été faite auprès de l'organisation patronale OTRE pour réouvrir le dialogue sur l'accord de transférabilité. Une réponse positive nous a été donnée. Pour la FGT CFTC, il est évident qu'il faut reprendre comme base l'accord qui avait été signé par notre organisation syndicale. Les OS se mettront autour de la table pour retravailler sur cet accord le 17 octobre 2014 pour une éventuelle signature le 17 novembre 2014.

Le prochain dossier qui sera ouvert en commission paritaire sera sur la mutuelle, la partie patronale voulant rediscuter du panier de soins conventionnels.

Délégation FGT CFTC TDF

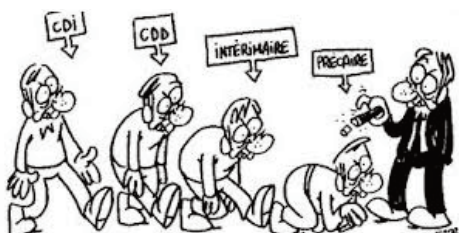
Pascal GOUMENT - Michel GUYOMARD,
Emmanuel MOUSSE - Eric BARBAGLI

Loi de sécurisation de l'emploi

Amélioration de l'information et de la consultation des Institutions représentatives du personnel.

La loi du 14 juin 2013 comporte une série de dispositions pour améliorer l'information et la consultation des institutions représentatives du personnel et favoriser ainsi la qualité du dialogue social dans l'entreprise. La principale d'entre elles prévoit de leur donner un accès permanent à une base de données regroupant l'information stratégique de l'entreprise dans les

NOUVEAU



domaines économiques et sociaux. D'autres mesures sont prévues, comme, par exemple, la mise en place d'une nouvelle consultation périodique du comité d'entreprise portant sur les orientations stratégiques de l'entreprise.

Pour qui ?

Sont concernées les entreprises qui, employant au moins 50 salariés, disposent d'un comité d'entreprise (CE) ou, à défaut, de délégués du personnel exerçant les attributions du comité d'entreprise.

Dans ces entreprises, l'employeur devra mettre à disposition du comité d'entreprise (ou, à défaut, des délégués du personnel), une base de données économiques et sociales, qui sera également accessible à tout moment aux membres du comité central d'entreprise, du CHSCT et aux délégués syndicaux.

Pour quoi ?

Les informations contenues dans la base de données portent sur les thèmes suivants :

- Investissement social (emploi, évolution et répartition des contrats précaires, des stages et des emplois à temps partiel, formation professionnelle et conditions de travail), matériel et immatériel...;
- Fonds propres et endettement;
- Ensemble des éléments de la rémunération des salariés et dirigeants;
- Activités sociales et culturelles;
- Rémunération des financeurs;
- Flux financiers à destination de l'entreprise, notamment aides publiques et crédits d'impôts;
- Sous-traitance;
- Le cas échéant, transferts commerciaux et financiers entre les entités du groupe.

Ces informations doivent être régulièrement actualisées par l'employeur. Elles portent sur les 2 années précédentes et l'année en cours et intègrent des perspectives sur les 3 années suivantes.

Les contenus à renseigner par l'employeur seront déterminés par décret et pourront varier selon que

l'entreprise compte plus ou moins de 300 salariés. Le contenu pourra être enrichi par un accord de branche ou d'entreprise ou, le cas échéant, un accord de groupe, en fonction de l'organisation et du domaine d'activité de l'entreprise.

Comment ?

La base de données doit être mise en place dans un délai d'un an à compter du 14 juin 2013 (date de promulgation de la loi) dans les entreprises de 300 salariés et plus, et dans un délai de deux ans pour les autres. Régulièrement mise à jour, elle se substituera, au plus tard le 31 décembre 2016, aux actuels rapports périodiques et autres informations récurrentes que l'employeur doit transmettre au CE. Toutefois, l'employeur devra continuer à envoyer au CE toutes les informations nécessaires lorsqu'il sera amené à le consulter sur des événements ponctuels (licenciement économique, fusion, cession, etc.).



L'info en plus

La loi 14 juin 2013 comporte plusieurs autres dispositions visant à permettre de mieux associer les représentants du personnel à la vie de l'entreprise :

- Une nouvelle consultation annuelle du CE sur les orientations stratégiques de l'entreprise et leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, le recours à la sous-traitance, à l'intérim et à des contrats temporaires. Pour l'aider dans son analyse, le CE peut se faire assister de l'expert-comptable de son choix. Sauf accord avec l'employeur, le CE contribue, sur son budget de fonctionnement, au financement de cette expertise à hauteur de 20 %, dans la limite du tiers de son budget annuel. Le CE peut proposer des orientations alternatives. Son avis est transmis au Conseil d'administration ou de surveillance de l'entreprise, qui devra formuler une réponse argumentée.

- Une nouvelle consultation du CE sur l'utilisation par l'entreprise du «Crédit d'impôt compétitivité emploi» (CICE). Cette procédure d'information/consultation doit

avoir lieu avant le 1er juillet de chaque année. Dans les entreprises de moins de 50 salariés, ce sont les



délégués du personnel qui doivent être informés et consultés sur les conditions d'utilisation du CICE.

- Les délais dans lesquels le CE doit rendre ses avis pourront, s'ils ne font pas l'objet de dispositions législatives spéciales, être décidés par accord dans l'entreprise. A défaut, ils seront fixés par décret. Ils devront permettre au CE d'exercer utilement sa compétence et ne pourront pas, en tout état de cause, être inférieurs à 15 jours. A l'expiration de ces délais, le CE sera réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif.

- Si le CE estime qu'il est insuffisamment informé par l'employeur pour émettre un avis en connaissance de cause, il pourra saisir en référé le Président du Tribunal de grande instance pour qu'il ordonne la communication par l'employeur des éléments manquants. Le juge doit prendre sa décision dans un délai de 8 jours. Ce recours n'a, en principe, pas pour effet de prolonger le délai dont dispose le CE pour rendre son avis. Toutefois, en cas de difficultés particulières d'accès aux informations nécessaires, le juge peut décider la prolongation de ce délai.

- Dans les entreprises comptant plusieurs CHSCT concernés par un même projet, une instance unique de coordination des CHSCT pourra être mise en place pour recourir à une expertise unique, qui aura davantage de force. Elle pourra rendre un avis qui, si un accord d'entreprise le prévoit, pourra constituer un avis unique.

(Source ministère du travail)



Pascal GOUMENT



CÔTÉ ÉLECTIONS

Félicitations !

Au Groupe GEODIS, toujours sur une bonne dynamique

A **Patrice Legrand** chez BMW Auxerre 100%

A **Emmanuel FAURE** chez BERNIS CHATEAUX

ainsi qu'aux équipes de **CALBERSON Rhône Alpes et Picardie !**

FORMATION PROFESSIONNELLE C'EST POUR VOUS !



Vous voulez :

- **Assurer** votre avenir professionnel,
- **Évoluer** et **progresser** dans votre entreprise,
- **Sécuriser** votre emploi,
- **Préparer** une **reconversion**.

Avez-vous un projet de formation ?

Consolider ou développer vos compétences

Faire reconnaître votre expérience et votre savoir-faire

Réaliser un projet personnel

Rebondir en cas de perte d'emploi

Etre accompagné pour un retour à l'emploi

Connaissez-vous les dispositifs les plus adaptés ?

Plan de formation, période de formation
Droit individuel à la formation

Validation des acquis de l'expérience

Congé individuel de formation

Préparation opérationnelle à l'emploi
DIF portable

Contrat de sécurisation professionnelle

Contrat de professionnalisation

Définissez votre projet et renseignez vous sur les dispositifs de formation auxquels vous avez droit sur :

www.opca-transports.com

Découvrez **T-PARCOURS** ou adressez-vous à votre représentant du personnel, ou à votre employeur.

T PARCOURS

L'application pour se repérer et mieux appréhender les dispositifs de formation

66 avenue du Maine – 75996 Paris Cedex 14

Tél. 01 53 91 34 34 – Fax 01 53 91 34 68

www.opca-transports.com



La Parole au Secteur

AÉRIEN

Suites données au conflit d'Air France

Il n'est pas de problème, dont une absence de solution ne finisse par venir à bout !

C'est cette citation d'Henri Queuille qui a résonné à nos oreilles de si longs jours et dont nous voyons bien qu'elle s'avère tout particulièrement, dans cette gestion pour le moins calamiteuse, par les parties en lice dans ce conflit.

Que d'atermoiements de la part de l'Etat actionnaire, qui soutient et défend Air France bec et ongles, jusqu'au lâchage final, où nous avons pu entendre le secrétaire d'Etat aux transports annoncer péremptoirement que le projet qui fâche était retiré, pour être tout de suite démenti sur les ondes par Air France, qualifiant ces propos de prématurés...! Pour éviter un couac

de valeurs, par des mouvements sociaux attentatoires aux tentatives de notre compagnie de faire du ciel le plus bel endroit de la terre, et non pas de nous faire préférer le train, sinon n'importe quelle compagnie à bas coûts, pourvu que celle-ci nous envoie en l'air...

D'aucuns se réjouissent et dit-on, **«les pilotes ont gagné ! »...** mais gagné quoi ? Combien de temps vaudront la parole et/ou les écrits signés, car en matière de politique et de pragmatisme, tout le monde sait bien que vérité d'un jour, n'est pas vérité de toujours...

La politique, vous le savez bien, cette si jolie fille aux dessous sales...

Il ne s'agit tout au plus si tel est le cas, que d'une victoire à la Pyrrhus, et comme aurait dit celui-ci en son temps, encore une victoire comme celle-ci et nous serons perdus...



toujours de trop, le Premier Ministre n'a pu que soutenir ceci et s'aligner... Solidarité gouvernementale, quand tu nous tiens !

Il n'aurait pas été opportun que la formule d'Edgar Faure : **«L'immobilisme est en marche et rien ne pourra l'arrêter»**, s'appliquât à Air France, car si la peur n'évite pas le danger, elle est certainement mauvaise conseillère en matière d'adaptation aux nouvelles donnes du marché, plébiscitées par nos clients.

Pas de protection sociale ni de redistribution de richesses, s'il n'y a pas création de celles-ci, d'autre part, la préservation de notre modèle social comme de nos conditions de travail, ne peuvent pas s'accommoder de rituels socioculturels de destructions cycliques

Nous ne revêtrons pas le costume d'oiseau de mauvais augure, mais nous aurions souhaité une autre réactivité de la part des interlocuteurs et voulons bien croire que les ultimes décisions en prélude d'un retour à la normale de l'exploitation, ne soient pas les prémices d'une lente désagrégation de notre outil de travail...

Pour l'instant, il n'y a que des perdants : l'entreprise, ses personnels toutes catégories confondues, la crédibilité de l'Etat actionnaire et combien d'années nous faudra-t-il pour éponger l'addition et restaurer la confiance de nos clients ?

Le pire n'est jamais sûr, mais la grève ayant toujours été pour la CFTC le dernier recours en l'absence de toute autre solution, nous restons persuadés que l'entreprise et ses personnels auraient pu très bien se

passer de tout ceci, c'est pourquoi nous formulons les vœux d'un retour à meilleure fortune pour tous les agents, ceci le plus rapidement possible. Nous restons attentifs et nous vous tiendrons informés des suites de ce feuilleton social de très mauvais gout.

Pascal DURAN - Armand RUDE
CFTC Air France

L'assistance aéroportuaire foulée aux pieds par des saigneurs d'entreprise, qui se sont pris pour des seigneurs de guerre !

**Et qu'ont-ils gagné ?
Des champs de ruines !**

**Que de choses
à reconstruire... !
Mais en combien d'années ?**

Le conflit que nous venons de vivre, révèle le fractionnement indubitable de la situation du monde de l'aérien.

Celui-ci se réveille avec la gueule de bois, sans avoir rien avalé du reste.

L'on vient d'assister, c'est le mot, à une bataille rangée, où les impétrants n'ont eu de cesse de cesser de mettre à bas le socle des conditions de l'activité de nos professions.

L'on passe, sur les logiques des uns et des autres, sur le rôle que chacun a bien voulu jouer dans cet antagonisme de façade.

L'on ne peut que rester sans voix, mais pas sans mots, contre l'irresponsabilité tant des pilotes, seigneurs du ciel d'un autre temps, qui n'ont à ce jour pas encore trouvé le circuit d'atterrissage, attention car la panne de kérosène guette ; que de la direction d'une compagnie, dont les projets



successifs de restructuration permanente, n'ont plus de visibilité, sauf à laisser ses salariés dans un état permanent de restructuration mentale. C'est in fine un mode de gestion RH, ou alors une navigation à vue, mais auquel il manque la capacité VOR/IFR catégorie III.

Enfin, nos autorités publiques, dont la lisibilité du discours, prête pour le moins à la confusion, quant aux actes !

Mais quel est l'enjeu en fait ? Quel monde de l'aérien comptent-ils construire, sans prendre en considération l'ensemble de ses constituantes, **vaste question, mais essentielle question !**

Or force est de constater, que ni les uns ni les autres, n'ont eu de mots pour les acteurs négligés de l'assistance aéroportuaire, des services de l'Etat en charge de ce secteur, tant autorité de contrôle que de sûreté.

Aucun mot sur les entreprises et leurs salariés, faisant vivre, voler, ces merveilleux oiseaux blancs du groupe Air France.

Aucune perspective, sauf à encore faire baisser les prix de 20%, sic.

Alors permettez mesdames et messieurs de la COMPAGNIE, permettez ces mots pour les sans grades que vous négligez de façon éhontée. Moins 20% donc et comment donc ?

Avez-vous déchargé un A380 et ses 25 tonnes de bagages dans le trou, à la main, non pas pour

vous, mais les soutiers sont encore trop chers, trop chers par rapport à quoi et à qui, à vous ?

Avez-vous pensé un instant, à ce que vous considérez comme quantité négligeable à votre service.

Le paradigme de votre commédia dell'arte, se résume au triptyque suivant : Restructuration, pilotes pas contents, on tape sur les secteurs internes de la compagnie, tellement plus facile !



Deuxième round, on n'a pas fait ce qu'il fallait, ou du moins pas entièrement, on remet le couvert, pilotes toujours pas contents, donc on tape sur les mêmes plus l'assistance, mais les pilotes pas contents obtiennent eux des garanties, voire plus et signent les accords, vu qu'au principal, ce ne sont pas eux les impactés.

Enfin troisième round : le couvert pas encore lavé et rincé, le service reprend de plus belle, cette fois les pilotes doivent aussi faire des efforts, mince alors, comment osez-vous agir de la sorte ?

Les pilotes ne sont donc une nouvelle fois pas contents, mais comme ils ne peuvent cette fois signer décentement un accord les impactant eux, c'est la grève...

Je dois dire que le raisonnement procède d'une certaine logique : premièrement je suis le plus fort, le plus beau, je suis le seigneur, à qui l'on doit allégeance, salariés, entreprise, Etat, politiques.

Deuxièmement, je ne négocie et signe des accords qu'à mon profit, quitte à ce que cela soient les autres qui payent, normal !

Troisièmement, la sortie de crise, non, trop facile, persistons les uns et les autres dans le déni de réalité et puis tant qu'à faire, l'idée lumineuse surgit de faire encore payer à autrui les coûts insupportables de ce qui gravite autour de nos merveilleux avions, pressurons de nouveau nos sous-traitants.

Idée géniale, née dans des cerveaux géniaux et pour le moins féconds, qui n'ont de cesse de renouveler leurs erreurs.

Il serait temps d'atterrir sur la planète terre et d'avoir une vision du monde qui vous entoure, à commencer par les gens avec qui vous travaillez.

La solution ne consiste pas à mettre en péril les entreprises qui vous assistent, celles-ci présentent des bilans plus que précaires, comme le sont leurs salariés précaires, avec des rémunérations à l'identique.

Ne fait pas à autrui ce que tu ne souhaites pas que l'on te fasse, vous devriez tous et très vite vous rappeler de ceci, avant qu'il ne soit trop tard.

Encore une fois, la CFTC demande que tout soit mis sur la table, que l'on fasse un état des lieux du secteur, avec toutes ses composantes, que ce secteur s'unisse pour faire face et front aux difficultés présentes et à venir, ensemble et non

les uns contre les autres. Certes, cela nécessite de porter son regard au-delà de la "ligne Bleue des Vosges", mais que diable, prenons de la hauteur de vue et pensons à l'avenir.



Cyrille JULLIEN
Secrétaire Général

NOUVEAU

La Parole au Secteur

TRANSPORTS PUBLICS ET FERROVIAIRE

Couverture complémentaire frais de santé

Le 22 septembre 2014 s'est tenu la Commission Paritaire Nationale TU à l'UTP, elle avait comme ordre du jour la négociation pour une couverture complémentaire frais de santé

La CFTC et les partenaires sociaux ont affirmé leur volonté que soit mise en place dans nos entreprises de transports urbains une couverture complémentaire santé garantissant le remboursement de tout ou partie des frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident en complément des indemnités versées par la sécurité sociale selon les obligations minimums conventionnelles déterminées par le futur accord.

Quand on parle d'obligations minimums conventionnelles on entend un taux de cotisation minimum que les entreprises doivent consacrer au financement d'un régime complémentaire frais de santé, des garanties doivent être couvertes par un contrat collectif négocié entre les entreprises et leur organisme assureur.

En conséquences, le choix de l'organisme pour assurer une complémentaire santé aux salariés des entreprises de transport urbain appartient à l'entreprise dans les conditions décrites ci-après.

La CFTC rappelle que les présentes obligations conventionnelles pour cette couverture complémentaire santé ne remet pas en cause les contrats préexistants, à la date d'entrée en vigueur du prochain accord dans les entreprises respectant, à la date fixée ci-après.

BÉNÉFICIAIRES

80 % des entreprises sont pourvues d'une « mutuelle » il y a obligation tout de même de négocier un accord de branche.

La CFTC et les partenaires sociaux estiment que l'ensemble des salariés bénéficie d'une couverture complémentaire frais de santé répondant au minimum aux présentes obligations conventionnelles rappellent toutefois que les régimes mis en place dans les entreprises, conformément à l'article R. 242-1-6.

FINANCEMENT DE LA COUVERTURE COMPLÉMENTAIRE SANTÉ

Les partenaires sociaux rappellent que l'objectif du présent accord est de garantir à tous les salariés une participation de l'employeur au financement d'un régime de remboursement de leurs frais médicaux.

LA COUVERTURE COMPLÉMENTAIRE FRAIS DE SANTÉ

La couverture complémentaire frais de santé mise en place dans les entreprises selon les obligations du présent accord est financée par une cotisation répartie entre l'entreprise et le salarié.

La contribution financière minimale de l'entreprise correspond à 50%.

Formations éligibles AU CPF

En application de l'article L. 6323-16 du Code du travail, la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNE) de la branche des réseaux de transport publics urbains de voyageurs déclare éligibles au Compte Personnel de Formation (CPF), pour les salariés de la branche, les formations suivantes :

Article 1 : Liste des formations éligibles au CPF pour la branche des réseaux de transports publics urbains

Sont éligibles à l'utilisation du CPF les formations permettant d'acquérir les certifications inscrites au Répertoire National des Certifications Professionnelles suivantes, ainsi que les formations permettant d'obtenir une partie identifiée de celles-ci visant à l'acquisition d'un bloc de compétences :

- Titre professionnel de conducteur (-trice) du transport routier interurbain de voyageurs **Niveau V**
- Titre professionnel d'agent(e) commercial(e) et de conduite du transport routier urbain de voyageurs - **Niveau V**
- Titre professionnel Agent de Médiation Information et Service - **Niveau V**
- CAP Agent d'accueil et de conduite routière-transport de voyageurs - **Niveau V**
- Brevet professionnel Agent technique de sécurité dans les transports - **Niveau V**
- BEP Maintenance de véhicules option véhicules industriels - **Niveau V**
- Conducteur accompagnateur de personnes à mobilité réduite - **Niveau V**
- Baccalauréat professionnel Maintenance automobile, option B "*Véhicules industriels*" - **Niveau IV**
- Bac professionnel Exploitation des transports **Niveau IV**
- BTS Transport et prestations logistiques - **Niveau III**

- Titre professionnel de Technicien Supérieur des Transports de Personnes - **Niveau III**

- DUT Gestion logistique transport - **Niveau III**

- Licence professionnelle Transport de voyageurs **Niveau II**

- Licence professionnelle Logistique Spécialité Management des Services de Transports de Voyageurs - **Niveau II**

- Licence professionnelle Maintenance des systèmes pluritechniques spécialité Organisation et management des services automobiles - **Niveau II**

- Licence professionnelle Logistique option transport de voyageurs urbain – interurbain - **Niveau II**

- Licence Professionnelle : Licence Professionnelle Sécurité des biens et des personnes option métiers de la sécurité - **Niveau II**

- Titre professionnel Responsable production transport de personnes - **Niveau II**

- Master Système intelligent de transport - **Niveau I**

- Master Exploitation et développement des réseaux de transports publics - **Niveau I**

- Master Recherche Transport et mobilité - **Niveau I**

- Master Professionnel Transports urbains et régionaux de personnes - **Niveau I**

- Master Professionnel Transports, logistique, territoires, environnement - **Niveau I**

- Master Villes et territoires - **Niveau I**

- Master Recherche Transports, espace, réseaux **Niveau I**

- Diplôme de Compétence en Langue, pour l'ensemble des langues étrangères prévue à l'article 3 de l'arrêté du 7 mai 2010 relatif au diplôme de compétence en langue étrangère professionnelle

Sous réserve de leur inscription à l'inventaire mentionné au dixième alinéa du II de l'article L. 335-6 du code de l'éducation, sont également éligibles à l'utilisation du Compte Personnel de Formation les formations sanctionnées par une des certifications ou habilitations suivantes, nécessaires pour exercer certaines activités au sein de la branche des transports urbains :

- Permis de conduire D

- Qualification initiale de conducteur de transport de voyageurs, définie à l'article 1 du décret n° 2007-1340 du 11 septembre 2007



- Formation continue obligatoire des conducteurs de transport urbains, définie à l'article 8 du décret n° 2007-1340 du 11 septembre 2007

- Agrément des agents pour procéder au relevé d'identité des voyageurs dépourvus de titres réguliers de transport, prévu au II de l'article 529-4 du Code de procédure pénale

- Habilitation Tramway – Métro – Trolley, prévue à l'article 37 du décret n°2003-425 du 9 mai 2003

- Attestation de capacité professionnelle en transport routier de personnes prévue à l'article 7 du décret n°85-891 du 16 août 1985

- Formation d'actualisation des connaissances avant de pouvoir être désigné gestionnaire de transport prévue à l'article 7 du décret n°85-891 du 16 août 1985

- Habilitation du personnel intervenant sur les circuits des moteurs fonctionnant au gaz naturel

- Habilitation électrique : préparation et recyclage

La CFTC et les partenaires sociaux de la branche des transports urbains affirment leur volonté de voir cette liste de formations reprise au sein de la liste nationale interprofessionnelle à destination des demandeurs d'emploi.



Daniel ZIVIC

TU de Mulhouse SOLEA

Licenciées pour des arrêts maladie à répétition. Les entreprises ne sachant plus comment faire, face à l'absentéisme qui culmine à plus de 10 % dans les réseaux de TU, préfèrent licencier sans aucune retenue les agents de conduite qui souffrent !

Le réseau de TU de Mulhouse fait référence en la matière. En juillet 2013, deux conductrices de 22 et 25 années d'ancienneté se sont faites licencier, aux motifs suivants, (extrait de leur lettre de licenciement) :

vos absences répétées rendent nécessaire votre remplacement définitif pour assurer le fonctionnement normal de l'entreprise..., compte tenu de

votre poste, il ne nous est pas possible de procéder à votre remplacement temporaire dans des conditions qui permettraient de garantir le bon fonctionnement de l'entreprise... **nous vous notifions votre licenciement pour causes réelles et sérieuses...**



Des salariées mises à la porte, en raison de leur état de santé, car bien que ne disant pas clairement la Direction vise évidemment à faire deux exemples de malades qui selon elle casse l'outil de travail.

Sauf que pour la CFTC, cela ne tient absolument pas debout.

Le réseau SOLÉA compte plus de 300 agents de conduite, bus et tramways, la taille de l'entreprise, compte 700 salariés et une bonne vingtaine d'autres agents étaient concomitamment en arrêt maladie. La Direction pouvait naturellement pallier au remplacement de ces deux femmes.

Ce cas d'école aura des suites judiciaires. Les deux victimes de la sentence ont eu recours au Conseil des Prud'hommes de Mulhouse qui a requalifié le licenciement en **"sans cause réelle et sérieuse"** assorti de dommages-intérêts pour les plaignantes.

Vexée la société a fait appel du jugement, la Cour va se prononcer dans les mois à venir.

D'autres grandes entreprises de la région comme PSA, agissent de la même façon.

La CFTC dénonce le manque de volonté générale des réseaux de TU qui au lieu de prendre le problème à la base en améliorant les conditions de travail des agents de conduite se bornent à mettre à l'index les plus fragiles en les excluant du monde du travail.

Enfin la décision de la Cour d'Appel et peut-être ensuite de la Cour de Cassation sera attendue, il y a fort à parier que les agents obtiendront gain de cause.

Affaire à suivre...

Hervé MATTER

FERROVIAIRE

Du côté de la SNCF...

Réforme du ferroviaire

La loi relative à la réforme du ferroviaire a été votée, la direction de la SNCF attend maintenant la promulgation des décrets pour mettre en place les 3 EPIC : Tête - Infra Circulation et Mobilité.

Des élections professionnelles seront donc organisées en mars 2015 pour élire les deux nouveaux conseils d'administration, puis en Octobre ou Novembre 2015, pour les CE et DP. Quid des CHSCT qui viennent d'être mis en place suite aux élections d'Avril 2014 ?

Il faudra un accord unanime des organisations syndicales pour aligner tous les mandats à la même date.

Formation CHSCT

C'est à Niederbronn-les-Bains que se déroule la formation pour les nouveaux mandatés CHSCT; 5 jours pour apprivoiser le code du travail et s'approprier les devoirs et missions de représentant au CHSCT, et ce sous la houlette de Cyrille, Denis et bien sûr Evelyne.

Du pain sur la planche, de la sueur et du travail en perspective...

Suppression de l'autorisation de départ des trains

La direction régionale SNCF de Lorraine envisage de supprimer l'autorisation de départ des trains dans les gares de Metz, Nancy et Thionville. Ces opérations seraient transférées aux ASCT ou aux ADC dans le cas de circulation en EAS.

La CFTC est totalement opposée à ce transfert qui impactera la sécurité des circulations.

Les CHSCT concernés ont déjà pris leur responsabilité en demandant des consultations sur ce dossier ainsi que des séances extraordinaires pour discuter point par point de toutes les modifications.

Le recours à expertise n'est pas à exclure dans le cas où les élus estimerait que le niveau des analyses GAME n'est pas suffisant.

Dominique CORRADI

NOUVEAU

La Parole au Secteur

SERVICE AUX TRANSPORTS

Dialogue Social dans la branche des autoroutes

Yannick FLOURY coordinateur adjoint du secteur a rencontré **Jean-Philippe CATANZARO** en tant que coordinateur CFTC des autoroutes pour les lecteurs du magazine «En Avant».

«En Avant» : Jean-Philippe, tu dis régulièrement que «la France est un pays de droit écrit mais pas de droits appliqués» ce qui hélas se vérifie dans toutes les branches. Concernant les autoroutes, peux-tu nous donner des éléments précis permettant de démontrer s'il en est de même ou si au contraire le dialogue social fonctionne ?

Jean-Philippe CATANZARO :

Il est en effet possible de dire qu'objectivement, et de manière factuelle le dialogue social de branche fonctionne. Avant d'aborder le bilan des accords conclus en entreprises, il convient de rappeler les éléments significatifs de la négociation de branche en 2013.

L'accord national de branche relatif aux Rémunération Annuelle Garantie (RAG) en 2013

L'accord collectif national de branche relatif aux montants des RAG pour l'année 2013 a été signé le 17 octobre 2013 entre l'association professionnelle employeurs et deux des six organisations syndicales de salariés représentatives au sein de notre secteur professionnel ; ces organisations syndicales sont les suivantes : la CFDT et la CFTC. (Juste pour information le lundi 22 septembre dernier, les deux mêmes organisations assumaient encore seule leur responsabilité et signés l'accord RAG pour l'année 2014 – à 1% pour toutes les classes soit 0,4 % de plus que l'inflation 0,6%). CGT, CFE-CGC, CGT-FO (FO), et FAT/UNSA n'ont pas souhaité apposer leurs signatures.

L'accord 2013 prévoyait une revalorisation uniforme des barèmes 2012 de 1,2 %, pour l'ensemble des classes.

La négociation portant sur la formation professionnelle et l'apprentissage.

Le 22 novembre 2012 a eu lieu la première réunion de négociation relative à la formation professionnelle.

Un projet d'accord a été proposé et plusieurs réunions organisées en 2013 mais le projet de loi actuellement en discussion sur la formation professionnelle nécessite de surseoir à cette négociation.

La négociation relative à la santé au travail

Suite à la signature de l'accord relatif à la sécurité du personnel du 6 novembre 2012 incluant un engagement d'ouvrir une négociation sur la santé au travail, deux réunions se sont tenues en 2013, sur ce thème qui je le rappelle n'est pas une obligation.

L'ouverture de la négociation d'un nouvel accord collectif de branche relatif à la diversité et à l'égalité des chances.

Trois réunions de négociations paritaires sur le thème de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes se sont tenues en 2013 et pour information un accord devrait être signé dans les semaines à venir.

Négociation relative au temps partiel

Dans le cadre de la loi relative à la sécurisation de l'emploi, qui ouvre la possibilité de négocier sur le temps partiel dans les branches professionnelles souhaitant déroger à la nouvelle durée légale hebdomadaire minimale de 24 heures, une première réunion s'est tenue le 30 octobre 2013 et nous n'avons pas trouvé d'accord en 2013 sur le sujet.

Concernant la négociation au sein des entreprises de la branche, 68 accords collectifs ont été conclus en 2013 par les entreprises, à comparer aux 53 accords signés en 2012 et aux 60 en 2011.

«En Avant» : Oui en effet, les chiffres donnent des résultats qui parlent d'eux-mêmes. Pour autant, est-il possible de considérer qu'il n'y a pas de problème au niveau de la branche et des salariés ?

Jean-Philippe CATANZARO :

Hélas non !

Nous sommes certes en avance sur de multiples branches, il ne faut pas le nier, pour autant, il existe des problèmes tangibles et récurrents qui subsistent.

«En Avant» : Lesquels ? Peux-tu nous expliquer quels sont les problèmes identifiés dans la branche des autoroutes ?

Jean-Philippe CATANZARO :

De manière globale j'en distingue actuellement deux qui, chacun sont à placer sur deux plans distincts. Le premier a trait justement au dialogue social et le second, qui est sans conteste le problème le plus grave, concerne les salariés.

Pour ce qui est du dialogue social, la CFTC constate de réelles difficultés à décliner les accords de branches au sein des entreprises. Un nombre important de ces dernières, souvent les plus grosses paradoxalement, a du mal à faire remonter les informations au syndicat professionnel pour les commissions de suivi d'une part et les instances d'évaluation de branche d'autre part.

Concernant les salariés, les multiples réorganisations ayant eu lieu principalement au sein des grandes entreprises de la branche provoquent de vrais problèmes dont les conséquences ne sont pas encore toutes mesurables à ce jour. Il est à noter aussi que les dits problèmes sont accentués différemment en fonction des politiques managériales menées au sein des trois grands groupes du secteur qui sont : **Vinci – Eiffage et Abertis.**

Nous pouvons par exemple constater et déplorer une augmentation du taux d'accidentologie à **ESCOTA** qui totalise 20 % des accidents du travail de **Vinci-Autoroutes** ou les réorganisations et réductions d'effectifs ont été les plus importantes ces dernières années.

«En Avant» : Quel type de solution la CFTC peut-elle envisager pour justement pallier à ce type de situation et dans quels délais ?

Jean-Philippe CATANZARO :

Pour ce qui est des salariés et des conséquences les concernant, à Escota par exemple l'entreprise à pris conscience du problème et le nouveau directeur (*Paul MAAREK*) semble réceptif aux réflexions et propositions des syndicats et des instances représentatives du personnel (IRP). Des plans d'actions sont mis en place et nous ne manquerons pas d'en vérifier les effets et de réagir en fonction des résultats.

De manière plus globale, il s'agit de prendre conscience des situations déjà et de partager cela de manière globale entre l'ensemble des acteurs chacun à son niveau et dans le cadre de ses prérogatives. Cette étape n'est pour autant pas simple à réaliser car il est plus facile de chercher des coupables que des solutions.

Par la suite, il s'agit de mettre en place des plans d'actions en concertation avec les syndicats et les IRP et de les faire vivre et évoluer.

Pour ce qui est de l'autre préoccupation au sujet de l'application des accords de branche au sein des entreprises d'une part et de la remontée d'informations le problème est à la fois simple et compliqué.



Simple sur le plan théorique parce que techniquement la solution existe, il s'agirait d'utiliser les outils appropriés en matière de reporting. Complicé parce que derrière toutes les technologies ou outils mis en œuvre, il y a des femmes et des hommes et qu'il s'agit aussi parfois de devoir changer de grille de lecture. Les changements de paradigme sont plus faciles à proposer qu'à faire, nous ne sommes pas des ordinateurs.

Pour autant, la CFTC propose des solutions, libre à chacun de les partager ou pas et d'en assumer les conséquences par ailleurs. La CFTC comme d'autres syndicats de construction sociale considère qu'il ne doit pas y avoir d'incompatibilité entre productivité et bien-être au travail.

«En Avant» : en guise de conclusion en complément des pistes que tu viens d'évoquer peux-tu nous dire quelles sont les orientations que la CFTC autoroutes comptent développer dans les mois à venir ?



J-Ph. CATANZARO

Jean-Philippe CATANZARO :

Elles s'articulent sur deux axes l'organisationnel et le politique.

Par organisationnel nous entendons la professionnalisation des équipes c'est une question de survie comme pour les entreprises en général.

Sur le plan politique, nous avons proposé à Bertrand GERARD (DRG Groupe SANEF – Abertis) en sa qualité de nouveau président de la commission sociale de l'ASFA (notre syndicat professionnel employeur) deux axes de travail en plus de ceux précédemment évoqués ci-dessus qui ont été retenus et sur lesquels nous reviendrons le moment venu, à savoir :

- Les conséquences des nouvelles technologies ;
- Le point plus général sur l'image sociale de la branche et comment on s'en saisit.

Propos recueillis pour «En Avant»
par Yannick FLOURY
coordonateur adjoint du secteur

Séminaire du Syndicat des Pompes Funèbres, Thanatopraxie et Marbrerie Funéraire

Pour la première fois de son histoire, le syndicat des pompes funèbres, marbrerie et thanatopraxie funéraire organisait son séminaire depuis sa reformation en 2012.

L'ensemble des membres du bureau syndical, les délégués syndicaux, quelques DP très impliqués, les coordinateurs fédéraux ainsi que le formateur fédéral avait donc choisi dans un cadre agréable propice au bon déroulement de la formation.

Après l'accueil des participants pour le déjeuner, la première journée de travail pouvait commencer dès 14h00. Suite à la projection du film de présentation qui rappelait l'importance de ce séminaire ainsi que les trois mots clés (Consolider - Développer – Construire) qui allaient déterminer les axes de travail, **Bernard GUILHEM**, Président du syndicat ouvrait la séance par le traditionnel discours d'accueil avant de passer «la main» à **Jean-Philippe Catanzaro**, coordinateur fédéral pour la présentation des trois journées de formation. A la suite de cette présentation, un tour de table permettait à chacun de se présenter et d'exprimer ses attentes pour ces trois jours.

La journée continuait sur les rappels des fondamentaux nécessaires aux délégués tels que l'organisation de la CFTC, l'importance de la représentativité ou encore le rôle crucial et important des DP-DS dans une organisation syndicale le tout suivi par un jeu de questions-réponses sur la connaissance d'une Convention Collective. La journée de travail s'est clôturée par un libre échange entre les membres du bureau, les coordinateurs et les participants.

Le bureau Syndical en présence des coordinateurs à tenu, à l'issue, une réunion de travail.

La seconde journée de travail impliquait la participation active des délégués à la mise en œuvre du plan d'action.

La journée commençait par une présentation synthétique aux participants de la réunion du bureau du syndicat de la veille à savoir :

- Transmission des comptes rendus du bureau aux DS
- Validation des cotisations en 2015
- Validation du nouveau bulletin d'adhésion
- Mise en place de la procédure de remboursement de frais
- Compte Rendue systématique (par un DS) des débats en négociation et réunion

Point sur la communication :

- Alimentation des panneaux syndicaux
- Distribution des tryptiques (outil de communication)
- Importance du blog et migration vers un site internet

La suite de la matinée était prévue pour présenter l'état des lieux du syndicat depuis la reprise en main par **Bernard GUILHEM** jusqu'à aujourd'hui, ainsi que la situation de la CFTC dans le monde du funéraire (branche, OGF, Hygeco). Que de travail accompli mais pas encore fini... Puis un état des lieux de l'implantation des différents adhérents permettait de déterminer les implantations de la CFTC ainsi que les chantiers de développement.

Une fois l'état des lieux établi, les participants se retrouvaient par groupe de travail afin de travailler sur les trois mots clés du séminaire :

CONSOLIDER-DEVELOPPER-CONQUERIR

Chaque groupe avait pour objectif de définir son plan d'action, leurs idées afin de donner un sens à ces trois axes de travail, à la suite de quoi un rapporteur faisait partager la synthèse du travail de son groupe avec l'assemblée et répondait aux questions de cette dernière.

L'objectif de créer un partage des bonnes pratiques, un cercle vertueux, était atteint tant les échanges étaient nourris et conséquents.

La troisième et dernière journée était, quant à elle, axée sur des échanges individuels entre chaque délégué et les membres du bureau afin de s'approprier les objectifs localement.

Pour conclure ce séminaire, un point essentiel, un rappel pour certains, sur la formation fédérale et son importance, présenté par **Denis VASSEUR**, Responsable Formation Fédéral et **Virginie GUILHEM**, trésorière du syndicat des pompes funèbres en charge de la formation du syndicat.

Avant le traditionnel discours de clôture par Bernard, le Président, chaque participant a pu exprimer son ressenti sur ces trois jours écoulés au travers d'un dernier tour de table.

Les participants étaient enchantés et attendent la prochaine session avec impatience.

Rendez-vous l'année prochaine...



La Parole au Secteur

FORMATION PROFESSIONNELLE



D'UNE OBLIGATION FISCALE À UNE OBLIGATION DE FORMER mais bien sûr !

La loi relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale du 5 Mars 2014 reprend plusieurs accords, dont principalement l'accord national professionnel (A.N.I.) du 14 décembre 2013. La FGT-CFTC sera extrêmement vigilante sur sa mise en musique !

Cette réforme majeure est somme toute l'enjeu gagnant de l'année 2015 ! C'est une opportunité pour l'emploi, la formation des salariés en activité soumise aux affres des PSE, délocalisations et fermetures en tout genre et qui n'avaient pu bénéficier d'une formation ou d'une qualification au cours de leur activité professionnelle.

Ce sera également la possibilité pour ceux en entreprise d'accéder à une évolution en terme de formation et de rémunération au cours de leur vie professionnelle.

L'acquisition même et l'accessibilité de la formation s'en trouvent changées. Il n'appartient plus aux seuls employeurs de décider «**du fait du prince**» qui aura l'honneur de suivre une formation et qui restera bloqué dans son statut.



En trois titres principaux et 35 articles, dont tout le titre I couvre la formation professionnelle, la loi bouleverse les équilibres et fait tomber les barrières dont vont devoir s'accommoder les entreprises, les fédérations patronales et les organisations syndicales.

Pour l'heure, afin de mettre tout cela en musique et en cohérence il faudra attendre la parution des décrets et des arrêtés. Tous ne sont toujours pas parus à l'heure où cet article s'écrit.

La FGT-CFTC s'est toujours positionnée comme un acteur volontaire et responsable de la formation professionnelle, signant l'ensemble des accords interprofessionnels et de la branche transport.

C'est fort de cette légitimité que nous voulons nous inscrire pleinement dans cette négociation qui remet à plat toutes nos références en matière de formation, de gouvernance et crée un nouveau paradigme.

Le chantier qui s'ouvre devant nous prend la forme d'un marathon, au regard de ces enjeux et du temps qui nous est imparti, temps incompressible !

Nous remercions la CPNE de son aide.

Pour la FGT-CFTC hormis le fait que notre accord de branche soit totalement à revoir, nous comptons pouvoir agir pour assurer demain la même qualité de formation indispensable aux salariés de la branche et aux entreprises pour prospérer.

C'est pourquoi nous pensons que la nouvelle obligation de formation à 1% de la masse salariale reposant sur les entreprises est une bonne chose !

Toutefois il est indéniable qu'elle ne suffira pas, à elle seule à assurer l'obligation de formation imposée par nos métiers extrêmement consommateurs notamment en matière de formation obligatoire, ne laissant que très peu de possibilités pour les salariés voulant accéder à des formations non obligatoires.

Pour la CFTC :

- La liste de branche doit essayer de faire figurer le plus possible nos formations qualifiantes, diplômantes et valides (CQP). Peu importe qu'elles soient obligatoires, car il y aura in fine une validation par le COPINEF. Ceci pourrait permettre de libérer la pression des formations obligatoires représentant 95% du poids de la formation.

- La CFTC entend les employeurs qui annoncent que la fin de la pression fiscale ne va pas pour autant faire baisser l'effort qu'ils portent sur la formation. Le passage de 1,6% à 1% n'étant pas fait pour leur faire gagner 0,6%, dont acte !

- La CFTC propose donc que pour pouvoir réaliser des formations qui étaient très prisées hier, mais qui ne rentrent plus aujourd'hui dans les formations dites éligibles de créer une part captive conventionnelle à hauteur de 0,45%. Ce qui permettrait de créer une réelle harmonisation conventionnelle, de redonner la possibilité à l'OPCA de créer de la mutualisation, de développer de la formation continue, des actions de formations et aux salariés de se voir accorder des formations de maintien dans l'emploi ou d'accès à l'emploi comme (auxiliaire ambulancier, passerelle, SST, permis à points ou autres formations ne rentrant pas dans les critères du CPF). Enfin cette part captive permettrait de pérenniser et d'intensifier les actions innovantes des OPTL régionaux.

- Les OPTL vont, avec cette réforme, avoir à jouer un rôle déterminant en région avec la décentralisation. La loi prévoit que les CREFOP sont interprofessionnelles. Il sera indispensable pour les OPTL de siéger dans les CREFOP ce qui demandera des moyens supplémentaires à ceux accordés aujourd'hui.

- La CFTC estime également qu'il faut impulser une vraie politique de branche en mettant en place des CQP valorisant les salariés en poste et les primo-accédants.

- La mise en place du CPF étant distincte du DIF, les conditions de son obtention sont également différentes puisqu'il n'y a plus d'allocation de formation hors temps de travail. C'est pourquoi la CFTC veut créer un abondement conventionnel et/ou des entreprises. De plus force est de constater que les métiers du transport routier n'offrent que très peu de possibilités de se former hors temps de travail, nous serons vigilants à obtenir que les CPF soient réalisés dans le temps de travail en priorité.

- La CFTC reste fortement attachée à l'apprentissage. Nous serons extrêmement vigilants pour que l'accord de branche prévoit la possibilité de relever une partie des fonds disponibles de la professionnalisation pour aider l'apprentissage.

- Il ne faut pas oublier que l'accord formation issu de la loi de démocratie sociale n'est qu'un des trois thèmes répartis en trois grands titres, formation, représentation patronale et syndicale et financement (démocratie sociale) et inspection et contrôle. La CFTC n'oublie pas que personne ne peut vivre et prospérer de l'air du temps. Il est donc indispensable pour pouvoir réaliser les chantiers de demain, assumer les charges régaliennes qui pèsent sur les OP et les OS, faire vivre les institutions et le paritarisme de branche et trouver un financement conventionnel. Dans la suite de la logique précédente de ne pas augmenter les contributions dues au titre de la formation (d'avant cette loi), la CFTC propose d'affecter les 0,15% (résultant des 0,6% donc nous avons proposé une ponction de 0,45% pour une part captive de conventionnelle) pour le financement du paritarisme. Ce qui amènerait à un versement de 1,6% au total exactement comme hier, ce qui n'a jamais posé de problèmes aux entreprises.

Voici pour la FGT-CFTC nos premières propositions faites au cours de la première commission paritaire. La FGT-CFTC est la seule organisation syndicale ou professionnelle à ce jour, à avoir fait des propositions concrètes et écrites. Au cours des débats qui interviendront la FGT-CFTC continuera à produire des réflexions pour la profession et les salariés. La valeur n'est pas proportionnelle au niveau de représentativité, mais à sa détermination de peser encore et toujours pour l'intérêt général et les salariés qui lui font confiance.



Maxime DUMONT

Secrétaire fédéral
Chef de file Formation Professionnelle et Internationale
Président de la Commission Paritaire de l'Emploi
et de la Formation Professionnelle (CPNE)
Vice-président de l'Observatoire Prospectif des Transports
et de la Logistique (OPTL)

Informations Fédérales

Nouveaux outils de communication



Depuis plusieurs mois, nous avons travaillé sur un nouveau site internet, avec des applications pour les réseaux sociaux. Sous l'impulsion de Pascal DURAN et en application des orientations prises lors de notre congrès fédéral et déclinées dans notre motion d'orientation. C'est aujourd'hui chose faite..

N'hésitez pas à surfer sur ces nouveaux outils :

<http://www.cftc-transports.fr/>

<https://twitter.com/CFTCTransports>

<https://www.facebook.com/cftctransports>

https://www.youtube.com/user/fgtcftc?feature=sub_widget_1

Ces supports de communication sont les vôtres, à vous de les faire vivre...

MOTOPASS

1er Prix de l'innovation Vinci 2013

J'ai imaginé, breveté et fabriqué un dispositif qui permet de positionner correctement le télépéage en deux roues.

Cet accessoire est référencé chez plusieurs distributeurs spécialistes en accessoires moto mais également chez les restaurants **Autogrill** sur l'ensemble du réseau Autoroutier Français.

Nos adhérents CFTC motards auront la possibilité de le commander pour s'en équiper à un tarif préférentiel via un code, directement sur le site : **www.motopass.eu**

Au delà de l'aspect boîtier télépéage autoroutier, ce dispositif est aussi breveté pour recevoir une télécommande de portail ou de box de garage, en effet la pochette transparente permet de positionner sa télécommande afin d'ouvrir ou fermer son portail avec beaucoup plus de facilité, en évitant de chercher le boîtier, d'enlever les gants pour s'en saisir et de refaire l'opération inverse après avoir appuyé sur le bon bouton.

Cet accessoire Motopass a été testé par la **gendarmerie autoroutière, les douanes et la FFMC** du département 06, ce qui a permis de faire évoluer le dispositif en terme de sécurité.

pour apprécier son système de fonctionnement venez le visualiser sur le i-commerce via

www.motopass.eu

Patrick LONG
Délégué Syndical chez ESCOTA



CONTACT - ADHESION



A retourner à :
FGT-CFTC
9, rue de la Pierre Levée
75011 Paris

- ☐ Je souhaite prendre contact avec la Fédération Générale CFTC des Transports
☐ Je souhaite adhérer à la CFTC

Nom :Prénom :

Rue :N° :

Code Postal :Ville :

Entreprise :Secteur d'Activité :