

Transport de marchandises



Vous transportez la vie, nous protégeons la vôtre.

Transport de marchandises, déménagement, 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 Prev leur assure la meilleure des protections sociales.



carcept prev

Une marque de KLESIA

EN AVANT

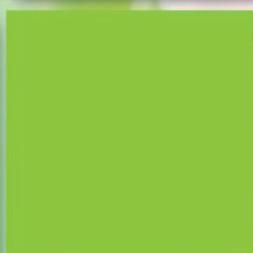


ACTUALITÉ

Les conséquences de la «Loi MACRON» (page 11)



numéro
48



Penser à tous, c'est avoir des idées qui s'adaptent à chacun de vous.

En 2015, REUNICA s'unit à
AG2R LA MONDIALE
Ensemble,
pour mieux
vous protéger

90%* DE NOS
CLIENTS NOUS
RECOMMANDENT



**CONTACTEZ - NOUS
AU 01 40 22 37 01**

Nos 8 millions de clients nous encouragent à poursuivre notre démarche qualité. Depuis plus de 60 ans, Réunica anticipe les besoins de protection sociale et accompagne salariés, retraités et entreprises. A nous d'anticiper aujourd'hui encore afin d'avancer ensemble vers un avenir serein.

* Source : Etude Init-Marketing 2013

**ANTICIPER POUR MIEUX VOUS PROTÉGER.
WWW.REUNICA.COM**

REUNICA

GIE REUNICA - Groupement d'Intérêt Economique régi par les articles L. 251-1 à L. 251-23 du Code de Commerce, ayant son siège social au 154, rue Anatole France - 92599 Levallois-Perret Cedex et assurant la mise en commun de moyens pour le compte d'institutions de retraites complémentaires ARRCO-AGIRC, d'institutions de Prévoyance et de Mutualités, Ville du greffe d'immatriculation: Nanterre. Inscrit au Registre du Commerce et des Sociétés sous le numéro 394 816 508 - Tél. : 01 41 05 25 25 - CONCEPTION & CREATION : M&C SAATCHI CORPORATE - EXECUTION : COTE AGENCE - PHOTO : AGLAE BORY

Le sens de notre action

Ce début d'année a été et reste encore extrêmement chargé en matière d'actualités sociales et économiques tous secteurs confondus, ce qui ne nous laisse que très difficilement l'incontournable temps de la réflexion sur le sens de nos actions.

Pourtant, si nous n'arrivons pas à prendre avec du recul, le temps requis pour la réflexion, le risque serait grand de perdre prise sur les événements qui nous entourent, nous emportent parfois, en somme, de perdre l'indispensable lien avec le réel.

Ce lien consubstantiel du syndicalisme avec le réel, celui que vous vivez chaque jour et sur lequel nous nous devons, non pas d'y prêter attention, mais d'y être partie prenante, à chaque instant.

Il nous suffit de constater le tourbillon exponentiel de négociations auxquelles vous êtes soumis, pour s'interroger sur la finalité de cette inflation.

En effet, quelles finalités, quels résultats, pour quoi, pour qui, pour aller où ?

Pour les salariés, que leur importe de savoir précisément si nous négocions tels ou tels accords, mais de savoir très concrètement si cela peut à terme et le plus vite possible, améliorer leurs quotidiens, leurs vies, leurs salaires.

Or ce tourbillon législatif en matière de négociation d'accords divers et variés, ne permet plus que difficilement de faire le point sur leur pertinence et donc sur le sens de nos actions, pour le cas où nous n'y prendrions pas garde.

L'on notera le paradoxe des analyses et des croyances, j'ose dire de la doxa de nos gouvernants, qui à l'instar de nos chers employeurs, dénoncent quasi quotidiennement un code du travail qualifié par eux-mêmes de trop touffu et contraignant, alors qu'eux-mêmes ne cessent de l'appesantir de lourdeurs nouvelles, pour mieux l'étreindre peut-être ?

Nous sommes donc confrontés à un défi vis-à-vis de nous-mêmes. Notre responsabilité en tant que dépositaires de votre confiance, c'est d'être auprès de vous, de percevoir les effets positifs ou négatifs des négociations en cours, d'avoir conscience de vos attentes et de la portée de celles-ci.

C'est le sens de l'action fédérale, c'est ce même sens que nous nous devons de renforcer avec vigueur en étant présents à vos côtés.

Nous avons trop d'enjeux en cette année 2015 et vous avez bien trop d'enjeux vous-mêmes, pour que nous passions à côté de l'essence même du rôle de la CFTC, dans ses constituants transports.

Alors que cela soit dit, notre présence et ma présence auprès de vous se renforcera tout au long de cette année. Et sans conteste, nous allons ensemble remporter la bataille de notre réel, pas celui que l'on veut si bien nous imposer.

Amicalement vôtre.



S O M M A I R E

Editorial	3
La Parole aux Secteurs	
Terrestre	4-5-6
Juridique	6-7
Handicap et Transport	8-9
Actualité : les conséquences de la «Loi MACRON»	11
La Parole aux Secteurs	
Transports Publics et Ferroviaire	12
Aérien	12
Services aux Transports	13-14-15

«EN AVANT» N° 48 : Mars 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 :** FEGETRAPUB

Ont participé à la rédaction de ce numéro :
T. DOUINE - C. JULLIEN - P. GOUMENT - P. MONCHAUX - P. DUQUESNOY - M. DUMONT
H. MATTER - C. JAUD - J.P. CATANZARO - Y. FLOURY
ainsi que toute l'Equipe Fédérale

Photos : CFTC - **Mise en page et coordination :** Ph. GAUTIER
Conception et Réalisation : Imago - **Impression :** Imprimerie Centrale de Paris



TERRESTRE

Le mot du Coordinateur

Inédit dans la négociation collective de la branche CCN ! Blocage des négociations, mouvement prévu le 15 mars...

Le 18 janvier, de nombreux militants ont participé aux différents mouvements des régions et au nom du secteur terrestre de la FGT CFTC, je les remercie car grâce à leur implication, la CFTC a été visible pendant ces journées du mois de janvier.

Négociations au point mort...

La CFTC est venue rejoindre l'Intersyndicale CGT/FO/CFTC et CGC suite à la dernière réunion de février des NAO TRM, ce qui a pour conséquence qu'une **Unité Syndicale** s'est constituée pour continuer les démarches entamées afin d'obtenir des résultats pour les salariés de la branche.

Les décisions prises par les organisations syndicales sont les suivantes :

- blocage de tous les sujets sur l'ensemble de la CCN sauf pour les salaires par conséquent pas de négociation sur les sujets transversaux comme la formation professionnelle, l'égalité homme/femme, la réécriture de CCN, les classifications...
- objectifs rétablir les écarts hiérarchiques des grilles au niveau de 2009.
- Distributions de tracts dans les entreprises pour informer et sensibiliser les salariés.
- **Démarrage d'un mouvement le 15 mars...** afin de remettre les patrons à la table, l'unité syndicale a envoyé un courrier au Secrétaire d'état en faisant une proposition écrite.

Une situation inédite, l'ignorance des propositions des organisations syndicales, le refus de négocier met en évidence l'irresponsabilité des employeurs qui savent encaisser toutes les aides de l'Etat que se soit le CICE, le pacte de responsabilité ou ils ont un abattement de 1,7% des cotisations sociales, un carburant qui a fortement baissé et qui redonne de la trésorerie, l'annulation de l'écotaxe... **Jusqu'où le patronat ira-t-il dans le non-respect de ses salariés ?**

De plus, un gouvernement absent ! Le Ministère des Transports par son Secrétaire d'Etat, a expliqué aux organisations syndicales que le gouvernement ne rentre pas dans ce conflit car ils ne veulent pas une fois de plus financer par des aides supplémentaires les entreprises en contrepartie d'augmentation des salaires.

En ce qui concerne les organisations syndicales, nous avons ouvert les portes en faisant une nouvelle proposition et nous attendons le retour...

le patronat lui attend de voir la mobilisation... affaire à suivre...

Pascal GOUMENT
Coordinateur du Secteur Terrestre

Procès du Groupe Norbert Dentressangle : Nullité de la procédure ou non ?

Le 04 mars 2015, les juges du tribunal correctionnel ont décidé l'ajournement du procès jusqu'au 05 mai pour prendre leur décision sur la nullité ou non de la procédure à l'encontre de six cadres du groupe qui comparaissent pour délit de marchandage, prêt de mains d'œuvre illicite et travail dissimulé.

La défense du groupe est de faire fonctionner tous les leviers à sa disposition en particulier de rester sur la forme du dossier afin de ne pas rentrer dans le fond du dossier. Nous pensons que la direction générale du groupe a peur de dévoiler sur la place publique les pratiques considérées frauduleuses.



Le Syndicat National CFTC GND reste optimiste et n'imagine pas que la nullité de la procédure puisse être prononcée le 05 mai 2015 avec les enjeux qu'il y a derrière ce dossier. Il va bien falloir que la justice tranche sur les pratiques de la profession dans l'intérêt des salariés européens qui travaillent pour les multinationales. D'ailleurs 304 conducteurs polonais et roumains se sont portés partie civile, ce qui démontre l'intérêt important de ce dossier. Coté organisations syndicales se sont également portés partie civile dans cette affaire, le syndicat régional Drome Ardèche CFDT, l'ETF, le syndicat national CFTC GND et la Fédération Générale des Transports CFTC.

Pascal GOUMENT
Président CFTC Groupe Norbert Dentressangle

FM LOGISTIC "Deuxième plan social dans l'entreprise"

Sans aucun état d'âme, après le site de Woippy, en juillet dernier le Directeur Général de l'entreprise est venu annoncer au CCE le 26 février dernier la fermeture du site de Saint-Quentin-Fallavier (38) et la suppression de 63 postes "du balayeur jusqu'au directeur"



On perd le client principal, on vire les autres...

L'intersyndicale qui doit négocier le PSE dénonce cette casse sociale et se pose la question de l'utilisation du CICE et du pacte de responsabilité...

Patricia MONCHAUX
Présidente Syndicat National FM Logistic.

CÔTÉ ÉLECTIONS



Transdev Ile de France, établissement d'ECQUEVILLY, nouvelle Implantation pour notre organisation : **CE 13.33% - DP 16.66%**
1 titulaire et 1 suppléant

Transdev CAT 56, encore une nouvelle implantation pour la CFTC : **22.90%** au CE 1 titulaire et 1 suppléant en DP, merci à **Patrick BETROM** et son équipe...

Réseau Urbain de Reims, depuis 3 élections, l'équipe de **Hervé PICQ** se bat contre la CGT qui était la seule organisation de ce réseau, il est à noter une progression de 5% soit **15.66%**, et pour la première fois, 1 titulaire et 1 suppléant en DP.

ID LOGISTIC : **11,50%** sur l'ensemble du groupe. Félicitations à **Jean-Marc BOUET** et à toute son équipe.

LOOMIS : **12%** sur l'ensemble de l'entreprise. Un encouragement à toute l'équipe pour ces quatre prochaines années.

DASCHER : un résultat pour la CFTC satisfaisant sur le groupe avec **18,90%**. Un travail acharné de l'équipe de **Alain THIEBAULT**, le DSC.

KHUENE ROAD : **22%**. Bon courage à **Pierre BERNARD** et toute son équipe pour les quatre années à venir ...

Transports ORMONT : une entreprise de 100 salariés en IDF où la CFTC est majoritaire grâce au suivi du syndicat régional d'IDF.

AGENCES DE VOYAGES

GUIDER... C'EST UN MÉTIER !

Une profession aujourd'hui menacée

La profession de guide-conférencier est aujourd'hui gravement menacée par la loi de simplification de la vie des entreprises adoptée par le gouvernement. La carte professionnelle de guide-conférencier, qui s'obtient aujourd'hui au terme d'études supérieures spécialisées, serait remplacée par une simple inscription sur un registre déclaratif.



Un métier, une garantie de qualité.

La formation des guides-conférenciers est la garantie d'un savoir-faire et d'une prestation de qualité. Conduire une visite met en jeu de multiples compétences : connaissances approfondies en histoire, histoire de l'art et du patrimoine, art et technique du guidage, pratique d'une ou plusieurs langues étrangères et connaissance sous tous ses aspects de la ville ou de la région dans laquelle le guide exerce.

Guide-conférencier est un métier qui ne s'improvise pas !

Quelles seraient les conséquences de cette loi ?

- **baisse du niveau des prestations** offertes aux visiteurs français et étrangers des musées et monuments constitutifs du patrimoine.
- **dévalorisation de l'image de la France** et de son patrimoine.
- **déclassement de toute une profession** par l'ouverture du métier à toute personne sans qualification préalable.
- **destruction massive d'emplois** : n'importe quel tour opérateur extra-communautaire pourrait imposer un simple accompagnateur de groupe et le substituer aux guides-conférenciers pour les visites des musées et monuments... au détriment de l'emploi et des finances publiques !

Toute une profession serait amenée à disparaître !

LES GUIDES-CONFÉRENCIERS SE MOBILISENT !

Ils demandent le maintien de leur carte professionnelle et le retrait de ce projet contre-productif !

Votre soutien est important.

Signez la pétition en ligne : Scannez directement le QR-code ou rendez-vous à l'adresse suivante :

<http://www.mesopignons.com/petition/art-culture/soutien-aux-guides-conferenciers/13370>



Négociations de branches salaires 2015

SNAD :

Aucune organisation syndicale n'est signataire d'un accord sur les salaires. La CFTC ne peut accepter la proposition patronale de 0.5% qui porte le point de référence à 14.81%.



Aucune des diverses propositions, la révision de la grille des classifications traîne en longueur, le projet de texte de l'annexe 5 ne laisse entrevoir aucune avancée sociale. En conclusion, la représentation patronale a décidé une augmentation unilatérale du point de 0.5%.



FEDEREC :

La négociation des minima est de 0.8% pour 2015.

La CFTC est signataire, en effet la chambre patronale a accepté d'engager des négociations sur la prime vacances à suivre...

FNSA :

La négociation des minima est en cours, une troisième réunion est prévue le 30.03.2015. Au vu des deux premières réunions et des propositions patronales de 0.5% calquées sur le SNAD et sans propositions annexes. La CFTC ne sera pas signataire d'un tel accord.

Les représentants de la CFTC qui négocient dans les branches du déchet ne négocieront jamais des augmentations à l'inflation car la base de nos revendications et propositions s'établit toujours sur l'inflation plus pouvoir d'achat = réelle augmentation des salaires et la négociation et l'évolution des éléments annexes de vos rémunérations.



La crise économique est entretenue et alimentée par des financiers opportunistes qui n'ont qu'un seul but, optimiser le coût du travail, distribuer des dividendes et des bonus toujours plus importants...

Patrice DUQUESNOY
Président du Syndicat National
du Déchet FGT-CFTC

MORY GLOBAL

Le dossier Mory n'en finit pas, un peu plus d'un an après le dépôt de bilan, le tribunal de Commerce a placé le transporteur en redressement judiciaire avec une période d'observation de six mois. Un nouveau sursis pour les 2200 salariés.

Après avoir été reçue par les cabinets des ministres du transport, du travail et de Bercy, la FGT CFTC a réaffirmé que l'Etat devait prendre la mesure du dossier et ses responsabilités et que personne ne serait exonéré par celles-ci.

C'est le sens du dépôt plainte pénal que nous avons effectué pour sortir des non-dits et éclairer au grand jour les ombres de ce sombre tableau.

Les représentants de l'Etat nous ont demandé d'être force de propositions pour trouver des solutions d'accompagnement aux salariés Mory Global.

La FGT-CFTC en toute responsabilité est et sera constructive mais certainement pas naïve.

Les salariés de Mory Global et leurs familles ont droit à un avenir qui leur soit assuré et à tout le moins qu'ils soient traités sur un même pied d'égalité que tout un chacun.

Nous avons rappelé les engagements du précédent ministre de l'économie, Arnaud MONTEBOURG, qui a ce jour n'ont pas été tenus, tout comme les engagements et les promesses des acteurs de la profession transport.



Encore une fois, des salariés sont la variable d'ajustement et les victimes d'engagements flous par mesures politiques de façade.

Cette situation n'a que trop duré et ne saurait perdurer.

Quand nos gouvernements changeront-ils de politique pour passer des paroles aux actes ?

Cyrille JULLIEN
Secrétaire Général

BASE DE DONNÉES ÉCONOMIQUES ET SOCIALES (BDES) Consultations du CE sur le CICE et sur les orientations stratégiques.

L'article 8 issu de la loi n°2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, complétée par le décret n° 2013-1305 du 27 décembre 2013 et interprétée par la circulaire DGT n° 2014/1 du 18 mars 2014, prévoit notamment :

- La mise en place d'une base de données économiques et sociales (BDES),
- La consultation du Comité d'Entreprise (CE) ou du Comité Central d'Entreprise (CCE) sur le crédit d'impôt compétitivité et emploi (CICE),
- La consultation du CE ou du Comité Central d'Entreprise (CCE) sur les orientations stratégiques de l'entreprise.

A. Mise en place de la BDES

La BDES regroupe, sous format papier ou électronique, un ensemble d'informations destinées aux institutions représentatives du personnel et aux délégués syndicaux.

1. Niveau de mise en place de la BDES

La BDES doit être mise en place au niveau de l'entreprise, quelle que soit sa structure, même dans le cas d'une entreprise à établissements multiples.

Néanmoins, sans se substituer à la BDES instaurée au niveau de l'entreprise, une base de données peut être constituée au niveau du groupe si un accord ou une convention conclue à ce niveau le prévoit.

2. Contenu de la BDES

Les informations de l'entreprise devront être réparties entre 7 (ou 8 lorsque l'entreprise appartient à un groupe) rubriques différentes :

- investissements,
- 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 les crédits d'impôts,
- sous-traitance,
- le cas échéant, transferts commerciaux et financiers entre les entités du groupe.

Les informations que doivent contenir ces différentes rubriques sont précisées par l'article R.2323-1-3 du Code du travail.

La base de données centralise des informations économiques et sociales disponibles de manière définitive ou provisoire sur l'entreprise et portant sur l'année en cours, les deux années précédentes et, telles qu'elles peuvent être envisagées, sur les trois années suivantes.

Ces données sont présentées sous forme de données chiffrées ou à défaut, pour les années suivantes, de grandes tendances.

Concernant les trois années suivant l'année en cours, l'employeur doit, le cas échéant, mentionner les informations qui, eu égard à leur nature ou aux circonstances, ne peuvent être fournies, en en précisant les raisons.

Au titre de l'année 2015 pour les entreprises de moins de 300 salariés, les entreprises ne sont pas tenues d'intégrer les données relatives aux deux années précédentes, c'est-à-dire celles concernant 2012 et 2013 pour les entreprises d'au moins 300 salariés et celles concernant 2013 et 2014 pour les entreprises de moins de 300 salariés (article 2 du décret n°2013-1305 du 27 décembre 2013).

3. Accessibilité de la BDES

La loi précise que les utilisateurs ont un accès permanent à la BDES. Cela ne signifie pas pour autant que l'entreprise doit rendre la BDES accessible 24h/24h et 7j/7. Il appartient à l'employeur de définir les modalités d'accès, de consultation et d'utilisation de la base.

La BDES est accessible aux membres du CE (à défaut au DP lorsqu'ils exercent les attributions économiques du CE), aux membres du CCE, au CHSCT et aux DS.

S'agissant des entreprises à établissements multiples, peuvent accéder à la BDES les membres du CCE et des comités d'établissement. Ces derniers pourront consulter dans la base toutes les informations qui leur sont transmises de manière récurrente dans le cadre des procédures d'information et contenues dans des rapports et bilans qui leur sont communiqués périodiquement ainsi que les informations données à l'occasion de consultations récurrentes **qui les concernent**.

L'article R.2323-1-7 du Code du travail précise que les modalités d'accès, de consultation et d'utilisation de la base, si elles sont définies par l'employeur, doivent permettre aux personnes destinataires des données d'exercer utilement leurs compétences respectives.

La question de savoir s'il est possible de compartimenter les informations, afin de réserver l'accès à certaines

informations au CE ou CCE et de ne permettre l'accès au CHSCT ou aux DS qu'à des informations plus restreintes ne concernant que leur strict champ de compétence demeure ouvert. Bien que cela nous semble devoir correspondre à l'esprit du texte, ce point n'a pas été abordé ni par le législateur, ni par les partenaires sociaux.

4. Obligation de discrétion

Les utilisateurs de la BDES ont une obligation de discrétion à l'égard des informations qui revêtent un caractère confidentiel.

C'est à l'employeur d'indiquer le caractère confidentiel de l'information ainsi que la durée de cette confidentialité.

5. Dates d'entrée en vigueur

L'entrée en vigueur de la BDES est progressive :

- Le 14 juin 2014 pour les entreprises d'au moins 300 salariés,
- Le 14 juin 2015 pour celles de moins de 300 salariés.

A ces dates, la BDES devra contenir l'ensemble des informations détaillées sur l'année en cours et les trois années suivantes. Ces informations serviront de base à la consultation sur les orientations stratégiques.

A compter du 31 décembre 2016, la BDES devra également contenir tous les rapports et informations transmis de manière récurrente au CE.

La mise à disposition de ces informations dans la BDES vaudra communication au CE de ces documents à la condition que l'employeur mette à jour les informations dans le respect des périodicités prévues par le Code du travail (l'employeur devra alors informer les IRP et les DS de cette actualisation) et qu'il mette à disposition du CE les éléments d'analyse ou d'explication prévus par le Code du travail.

A ce titre, il est à noter que les rapports et informations liés à une consultation ponctuelle (par exemple un projet de réorganisation) n'ont pas à être intégrés à la BDES.

B. Consultation du CE sur le CICE

Le CE (ou CCE le cas échéant) est informé et consulté avant le 1er juillet de chaque année sur l'utilisation par l'entreprise de ce crédit d'impôt.

Dans les entreprises de moins de cinquante salariés, l'employeur doit informer et consulter les délégués du personnel sur l'utilisation du CICE dans les mêmes conditions que le CE.

1. Données mises à disposition

Pour rendre son avis, le CE dispose de la BDES, dans laquelle doivent notamment être retracées les sommes reçues par l'entreprise au titre du CICE et leur utilisation. Ces informations figurent également dans les comptes annuels de l'entreprise.

2. Rôle d'alerte du CE

Lorsque le CE constate que tout ou partie du crédit d'impôt n'a pas été utilisé conformément à son objet (à savoir le financement de l'amélioration de leur compétitivité à travers notamment des efforts en matière d'investissement, de recherche, d'innovation, de formation, de recrutement, de prospection de nouveaux marchés, de transition écologique et énergétique et de reconstitution de leur fonds de roulement), il peut demander des explications à l'employeur. Cette demande est inscrite de droit à l'ordre du jour de la prochaine séance du CE.



Si le CE n'a pu obtenir d'explications suffisantes de l'employeur ou si celles-ci confirment l'utilisation non conforme de ce crédit d'impôt, le CE établit un rapport qui sera transmis à l'employeur et au comité de suivi régional du CICE. Dans ce cas le CE peut également décider de saisir les organes de direction de l'entreprise. La réponse de l'employeur est motivée et adressée au CE.

Quelle que soit l'effectif de l'entreprise, cette consultation doit être réalisée pour la première fois avant le 1er juillet 2014 au titre de l'exercice 2013.

C. Consultation du CE sur les orientations stratégiques

Le CE ou le CCE doit être consulté sur les orientations stratégiques de l'entreprise définies par l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise, et sur leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, le recours à la sous-traitance, à l'intérim, à des contrats temporaires et à des stages.

Il convient désormais de veiller à ce que les orientations stratégiques définies par la Direction soient formalisées et de prendre soin de préciser les motifs de ces orientations.

1. Entrée en vigueur

La loi reste muette sur la date d'entrée en vigueur de cette nouvelle consultation, laquelle doit intervenir chaque année. Néanmoins, la BDES, qui doit être instaurée à compter du 14 juin 2014, est le support de préparation de cette consultation, l'entrée en vigueur de la consultation est donc liée à celle de la BDES.

Par conséquent, cette nouvelle consultation doit être mise en œuvre dans l'année de la mise en place de la BDES, c'est-à-dire soit avant le 31 décembre 2014 (ou 2015 pour les entreprises de moins de 300 salariés) si l'année civile est retenue, soit le 14 juin 2015 (ou 2016 pour les entreprises de moins de 300 salariés) si l'instauration de la BDES constitue le point de départ du délai de 12 mois.

En l'absence de précision administrative écrite à ce jour, nous préconisons de retenir le 31 décembre 2014 (ou 2015 pour les entreprises de moins de 300 salariés) comme date butoir.

Néanmoins, nous ne manquerons pas de vous informer de toute clarification qui pourrait être apportée par l'Administration sur ce point.

2. Possibilité d'un recours à un expert

La loi prévoit que le CE (ou CCE) peut se faire assister de l'expert-comptable de son choix en vue de l'examen des orientations stratégiques de l'entreprise. Sauf accord entre l'employeur et le comité, ce dernier contribue sur son budget de fonctionnement au financement de cette expertise à hauteur de 20% dans la limite du tiers de son budget annuel.

3. Une fois l'avis émis, la procédure n'est pas close

Le Comité émet un avis sur ces orientations et peut proposer des orientations alternatives.

L'avis est transmis à l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise, qui formule une réponse argumentée.

Le Comité en reçoit communication et peut y répondre.

L'instauration de la BDES constitue donc la première démarche, cette base servant notamment de support aux consultations précitées. S'il est possible d'arrêter unilatéralement les modalités de fonctionnement de cette base, un accord ou à tout le moins un dialogue préalable avec les partenaires sociaux est souhaitable.



Synthèse juridique réalisée
par Maxime DUMONT
Secrétaire Fédéral

HANDICAP ET TRANSPORT PRIORITÉ À L'INSERTION SOCIALE ET PROFESSIONNELLE

Pour accompagner les salariés de notre secteur en situations de handicap au travail ou d'inaptitude, les institutions de protection sociale regroupées sous la marque Carcept Prev, dédiée au transport, mettent en place de nouvelles actions.

Ces actions vont au-delà des dispositifs existants d'action sociale. Leur objectif est de favoriser, dans le respect de la personne, le maintien ou le retour à l'emploi.

Je citerai quelques initiatives :

ACCOMPAGNER LORSQUE LE HANDICAP SURVIENT

Des bilans pour favoriser le retour à l'emploi après un accident

Des bilans médico-psycho-socio-professionnels sont offerts par Carcept Prev aux salariés du Transport, victimes d'un accident, pour favoriser leur retour à une vie sociale et professionnelle.

Réalisés au plus tôt, idéalement dès la phase de rééducation fonctionnelle, ces bilans permettent d'évaluer la compatibilité entre l'état de santé et la situation de travail. Si nécessaire, des aménagements peuvent être préconisés et/ ou des entrées en formation requises, pour mener à bien le projet de retour à l'emploi, en milieu ordinaire de travail.

Ces bilans sont mis en œuvre par l'association Comete Fair, sur l'ensemble du territoire, grâce à son réseau partenaire de 41 établissements de soins de suite de réadaptation spécialisés. Ils s'adressent aux personnes souffrant majoritairement de déficiences motrices et psychomotrices lourdes ou complexes (atteintes médullaires, cérébrales, ostéo-myo-articulaires, pathologies rachidiennes...) causées par un accident (AVC, infarctus, accident de la route...) ou une maladie invalidante.



ACCOMPAGNER LA RECHERCHE D'EMPLOI ET LE RECLASSEMENT PROFESSIONNEL EN CAS D'INAPTITUDE

L'IPRIAC, régime de prévoyance de l'inaptitude à la conduite, propose à ses bénéficiaires un accompagnement personnalisé à l'élaboration et à la mise en œuvre d'un projet professionnel.

Cet accompagnement a pour finalité de permettre aux salariés, en arrêt maladie depuis plus de 2 mois ou en inaptitude, de développer leurs capacités à agir de manière autonome et de mieux affronter le marché du travail dans le cadre d'une reconversion professionnelle.

Il est proposé aujourd'hui, dans un cadre expérimental, aux entreprises d'Ile-de-France et régions limitrophes, en partenariat avec l'Espace Emploi KLESIA.

FAVORISER L'INSERTION PROFESSIONNELLE

En partenariat avec la FNTR, la FNTV, l'AFT et l'Agefiph, la Fondation CARCEPT Prev soutient la campagne nationale de communication à destination des entreprises du Transport, visant à favoriser le recrutement et le maintien dans l'emploi de travailleurs handicapés.

SENSIBILISER

L'exposition Handicap & Dépendance

Déployée au cœur de l'entreprise, cette exposition invite les salariés à changer de regard sur les situations de handicap et de perte d'autonomie et contribue en cela à favoriser l'insertion professionnelle de collaborateurs handicapés. Une information sur les dispositifs d'accompagnement existants (action sociale, services à la personne, aides aux aidants familiaux...) et une sensibilisation à l'importance de la prévention est également proposée.

www.lexpoquinousconcerne.fr

Thierry DOUINE

LES ACTIONS DE LA FONDATION CARCEPT PREV

Fidèles à leur engagement social et solidaire, les Institutions de protection sociale du Transport ont développé un programme ambitieux de prévention santé et d'innovation sociale au bénéfice des salariés et retraités du Transport.

Grâce à la Fondation Carcept Prev, ces actions sont également portées auprès de nos concitoyens les plus fragiles.

Le Plan Prévention Innovation Sociale s'articule autour de **3 axes** :

- Prévention, Recherche, Santé
- Inaptitude et insertion professionnelle
- Mobilité et autonomie

➔ Plus d'informations sur
www.carcept-prev.fr

KLESIA
PROTECTION ET INNOVATION SOCIALES


carcept prev

Les Institutions du Transport s'engagent aussi sur la Prévention Santé

Risques cardiaques et gestes qui sauvent

« Les pros de la route ont du cœur » opération menée par CARCEPT Prev et l'Association RMC-BFM sensibilise les Professionnels de la route à l'utilisation des défibrillateurs et au massage cardiaque.



D'autres actions sont également proposées sur la prévention des risques psychosociaux et la prévention des addictions.

Pour bénéficier de ces actions :
prevention@carcept-prev.fr

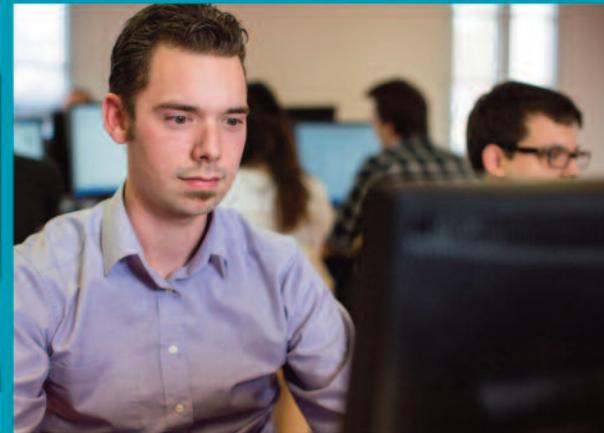


Au 1^{er} janvier 2015, **AFT-IFTIM** **FORMATION CONTINUE** est devenu **AFTRAL**

+ de services

+ de proximité

+ de résultats



AFTRAL 
Apprendre et se former en transport et logistique

Créé il y a 60 ans par les professionnels pour les professionnels, l'AFTRAL propose une offre complète en formation initiale et continue dans le secteur du transport et de la logistique et consacre tous ses moyens à la qualité et au développement de ses formations. L'AFTRAL s'adresse à toutes les personnes qui exercent ou veulent exercer une activité en Transport-Logistique : conducteurs de véhicules poids lourds, d'engins de manutention ou de levage, techniciens supérieurs, cadres ou dirigeants.

Un nouvel espace client pour s'inscrire en ligne :
espace-client.aftral.com

www.aftral.com

LA «LOI MACRON» dans les Transports

Un miroir aux alouettes... Une loi de bric et de broc ! Où chacun doit reconnaître les siens...

Le projet de loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, plus connu sous le nom de Loi Macron, a été adopté dans la douleur et aux forceps du 49-3, le 19 février 2015. Concrètement, la loi compte 106 articles qui balayaient un grand nombre de sujets très différents. Parmi les plus médiatisés figurent la réforme du travail dominical, la réforme des professions juridiques réglementées (avocats, notaires, huissiers...), et l'ouverture du marché du transport par autocars.

Mais le texte contient une quantité d'autres mesures : la réduction des délais et coûts du permis de conduire, la construction supplémentaire de logements, l'ouverture du capital des aéroports de Lyon et de Nice, des mesures pour encourager l'actionnariat salarié et l'épargne salariale ou encore la réforme de prud'hommes.

Un sujet important, l'application de la directive détachement dès le premier cabotage pour les conducteurs étrangers pour le transport routier de marchandises.

La position de la FGT CFTC :

Sur le transport par autocars

Inscrite à l'article 2, l'ouverture à la concurrence des lignes d'autocars interurbaines régulières.

Cette loi met fin à une législation protectionniste voulant qu'une société d'autocars ne puisse relier deux villes françaises qu'à la condition de signer une convention avec une collectivité locale ou si la desserte se situe sur la route d'une liaison internationale.

Une multitude d'ouvertures de lignes d'autocars en vue, c'est ce que prévoit le président de l'autorité de régulation des activités ferroviaires (ARAF), qui sera également le gendarme de cette activité ainsi que celle des autoroutes. L'ARAF va devenir l'ARAFER.

Aujourd'hui Eurolines (TRANSDEV) et iDBUS (SNCF) se partagent le marché de la longue distance en France. Sont actuellement desservies 61 villes françaises, via 175 liaisons, dont 10 représentent 75% de la demande et sont parallèles à des lignes TGV.

La FGT CFTC, espère que cette mesure va créer de nouveaux emplois dans la branche malgré les difficultés de recrutement dans le transport routier interurbain. Dossier à suivre...

Sur le transport routier de marchandises :

le SMIC imposé aux routiers étrangers circulant en France.

«Tout conducteur qui effectue des opérations de cabotage, à l'occasion d'un transport international, bénéficiera des règles sociales et du salaire minimum en vigueur en France dans les secteurs concernés». Les transporteurs étrangers en irrégularité «pourront être poursuivis pour travail illégal».

Actuellement, la pratique du cabotage permet à un transporteur étranger de réaliser trois opérations de chargement et de déchargement sur sol français, dans la limite de sept jours, en s'affranchissant des règles sociales applicables en France.

Ceci permet aux entreprises d'utiliser des prestations de transports largement inférieures aux tarifs franco-français.

Une décision qui va dans le bon sens lorsque l'on connaît la position de la FGT CFTC sur le travail illégal mais contrairement aux déclarations de la CGT, ce n'est pas une révolution car ce texte pose une question : *«pourquoi la directive détachement ne s'applique pas dans le TRM ?»* et *«comment les pouvoirs publics vont pouvoir appliquer cette loi ?»*

Sur la directive détachement, il faut savoir qu'elle est applicable à tous les transporteurs même s'ils sont exonérés depuis 2010 de faire la déclaration auprès des pouvoirs publics, des salariés travaillant sur le territoire français et ce dès le premier jour sur le sol français.

Il faudrait que l'administration applique les directives en la matière.

Sur les contrôles pour l'application de cette loi, la FGT CFTC a toujours dénoncé auprès des différents ministères le manque de contrôle autant sur les routes que dans les entreprises car il y a moins de un pour-cent de contrôle.

On est en droit de se demander comment vont faire les pouvoirs publics pour le suivi de cette loi.

A la FGT CFTC, nous pensons que cette loi sera promulguée pour caler les armoires de nos dirigeants qui continueront à s'enrichir sur l'utilisation de l'esclavagisme moderne... en clair, sur le dos des salariés !

PRUD'HOMMES : LE PROJET DE «LOI MACRON» DOIT ÊTRE RETIRÉ :

Les Prud'hommes sont un enjeu démocratique et social indispensable à la protection des salariés

Lors du Conseil Supérieur de la Prud'homie du 26 novembre dernier, les partenaires sociaux ont rejeté à l'unanimité le projet de «loi MACRON» dans ses dispositions prévoyant l'intervention du juges

professionnels dans les affaires Prud'homales dès la conciliation.

Malgré ce rejet et ses promesses de campagne de respecter les positions des partenaires sociaux, le Gouvernement a présenté ce projet de loi à l'assemblée nationale fin janvier.

Le Gouvernement qui se défend publiquement de remettre en cause la justice Prud'homale, composée paritairement de Conseillers salariés et employeurs, veut pourtant imposer une réforme qui de fait installerait un échevinage, c'est-à-dire l'introduction massive de juges professionnels dans la procédure.

Les Conseillers Prud'homales ne sont pas responsables de l'accroissement des délais, ils sont disponibles autant de fois que nécessaire pour siéger, mais avec des moyens dérisoires, en personnel de Greffe, locaux, moyens informatiques...

Déjà sollicité pour l'octroi de moyens supplémentaires, le Gouvernement et ses ministres restent sourds aux demandes.

La réforme MACRON en son volet Prud'homal est une attaque frontale contre les Conseils de Prud'hommes et contre les Conseillers qui chaque jour rendent la justice dans des conditions plus que difficiles avec des moyens limités et néanmoins dans le souci des droits du justiciable.

La réforme Prud'homale telle que présentée n'est pas une solution pour résoudre le problème de l'emploi, mais une simple réponse aux exigences européennes qui ne veulent plus de cette exception bien française, que sont les Prud'hommes !

Les salariés qui à 99 % sont les demandeurs devant la juridiction doivent pouvoir être entendus et jugés par des Conseillers qui connaissent bien le milieu de l'entreprise.

Le Gouvernement au lieu de vouloir dénaturer le Conseil de Prud'homme devrait se poser la question, pourquoi 650 000 salariés par an perdent leur travail en France ?

Les Conseils de Prud'hommes qui ont tenu leurs assemblées de rentrée solennelle en début d'année ont tenu à faire savoir au Gouvernement que la réforme voulue devait se faire sous l'égide du Ministère de la justice et pas sous couvert d'une loi fourre tout.

Dossier réalisé par
Pascal GOUMENT et Hervé MATTER

NEGOCIATIONS SALARIALES DANS LES TRANSPORTS URBAINS

L'année 2014 n'a pas été très marquante en matière de signatures d'accords de branche dans notre secteur et l'UTP encore moins réceptive dans nos demandes comme celles formulées sur les salaires lors de la CPNE du 5 mars 2015.

L'UTP et la représentante du ministère ne recherchent pas la négociation et à ce titre la CFTC déplore comme elle l'a toujours fait ce manque de concertation de la part du patronat.

Une négociation salariale ne doit et ne peut pas être menée sur une seule réunion telle que nous l'impose l'UTP.

C'est tout simplement scandaleux et un manque total de respect envers les salariés de la branche. Voici ci les propositions faites à la signature aux organisations syndicales par l'UTP que nous jugeons à la CFTC totalement **INACCEPTABLES** et **HONTEUSES**.

- Considérant que les accords du 6 juillet 2005 et du 23 janvier 2007 sur l'évolution du salaire national minimum et des salaires minima mensuels forfaitisés ont mis fin, pour les coefficients 190 et 185, à l'application du principe du salaire forfaitisé et ont prévu qu'ils soient de nouveau calculés selon la formule «*valeur du point multipliée par coefficient*».
- Considérant l'accord du 7 juillet 1994 sur l'évolution du salaire national minimum pour l'année 1994, fixant la valeur du point conventionnel de branche et mettant en place, à titre dérogatoire afin de porter le salaire minimum de la branche à un niveau supérieur au SMIC, des salaires minima mensuels forfaitisés pour les emplois correspondant aux coefficients 145 à 175 inclus de la grille de classification ;
- Considérant que son avenant n° 1 du 13 avril 1995 a étendu le principe du salaire minimum mensuel forfaitisé aux coefficients 185 et 190 ;
- Considérant que les accords du 6 juillet 2005 et du 23 janvier 2007 sur l'évolution du salaire national minimum et des salaires minima



mensuels forfaitisés ont mis fin, pour les coefficients 190 et 185, à l'application du principe du salaire forfaitisé et ont prévu qu'ils soient de nouveau calculés selon la formule «*valeur du point multipliée par coefficient*».



Valeur du point conventionnel de branche

La valeur du point conventionnel de branche, définie à 8,25 € depuis le 1er janvier 2014, est fixée à un montant de 8,31 € à compter du 1er janvier 2015.

Fixation des salaires minima mensuels forfaitisés de branche

Par dérogation aux dispositions de l'annexe VI modifiée et de l'article 1er du présent accord, les salaires minima mensuels conventionnels des coefficients 145 à 175 inclus sont fixés forfaitairement aux montants suivants, à la date visée :

Coefficients Forfaitisés	Au 01/01/2014 (Pour mémoire)	Au 01/01/2015
Coefficient 145	1476,42 €	1486,75 €
Coefficient 155	1496,24 €	1506,71 €
Coefficient 170	1507,52 €	1518,07 €
Coefficient 175	1523,84 €	1534,51 €

La CFTC va proposer une nouvelle rencontre à l'UTP et tenter de faire évoluer ces propositions.

NÉGOCIATIONS EN COURS DANS LA BRANCHE

Plusieurs projets de négociations ont été présentés aux organisations syndicales :

- 1 - **Projet d'accord «Sécurisation des parcours professionnels».**
- 2 - **Projet accord formation professionnelle Transport urbain de voyageurs**
- 3 - **Ouverture des discussions sur un accord sécurité**

Un compte rendu vous sera fait dans le prochain magazine «En Avant».

Hervé MATTER et Christian JAUD
Coordinateurs du secteur

AÉRIEN



ASSISTANCE AÉROPORTUAIRE

Elections dans le Groupe GEH :

Nos élections se sont déroulées le 19 février, nous sommes partis d'une situation où la CFTC était dans une position difficile et grâce à notre travail d'équipe et de terrain, nous avons obtenu **42%** des voix en lien avec nos partenaires.

En effet, nous avons dû faire face à une fusion avec nos anciens collègues de EH et des nouveaux collègues SWISSPORT transférés chez nous, suite à la perte de leur contrat, tout en sachant que toutes ces personnes ne nous connaissent pas, au surplus, ils ne pouvaient savoir quelles valeurs et actions syndicales nous portons.

Ce sont ces enjeux de proximité, de travail, de défense et d'appui, que nous avons composé dans un laps de temps très court, mais toute l'équipe a répondu présent.

Nous avons obtenu 2 sièges au CE et un siège au DP avec leurs suppléants. Bientôt nous allons nommer le secrétaire du CE et le trésorier qui sont nos élus.

La CFTC n'étant pas sectaire et sachant reconnaître les compétences de tous, nous composerons le CE dans l'intérêt des salariés, sans exclusion. Cela restant dans le droit fil de nos dires et de nos actions.



La cohérence avant tout !

Ali KHEDIRI
Délégué syndical CFTC
au Groupe GEH, entité ERH

AUTOROUTES

Les actions de la CFTC en matière de Politique Sociale et de Formation

Politique Sociale

Environ 14500 salariés travaillent au sein des 19 sociétés exploitantes d'autoroutes et d'ouvrages routiers français.

En termes d'accords conclus au niveau de la branche en 2014 :

1. Les organisations syndicales (CFTC et CFDT) ont signé un accord de branche sur les Rémunérations Annuelles Garanties (RAG) à 1% qui s'applique au cours du 1er trimestre 2015.

2. 5 des 6 organisations syndicales de salariés (CFTC, CFDT, CFE-CGC, CGT-FO, et FAT/UNSA) ont signé le 31 octobre 2014, l'accord collectif de branche relatif



à la diversité et à l'égalité des chances dont l'avis d'extension publié le 13 janvier dernier l'a été sans réserve de la Direction Générale du Travail.

3. Au niveau des entreprises, 65 accords ont été signés ainsi qu'un accord d'établissement.

Le nombre d'accords signés s'avère constant depuis plusieurs années tant au niveau de la branche qu'au niveau des entreprises. Pour autant, la politique sociale ne se résume pas qu'aux textes signés.

La CFTC constate et déplore les réductions d'effectifs dans de nombreux bassins d'emplois déjà particulièrement sinistrés.

Dans tous les débats qui ont eu lieu depuis plusieurs mois au sujet des concessions d'autoroutes, la CFTC a déploré que la politique sociale des sociétés concessionnaires n'ait été évoquée qu'à la marge.

Et pourtant, il y a matière.

En l'espace de 7 ans, 3300 emplois ont été détruits, essentiellement dans des bassins d'emploi et des zones rurales déjà fortement impactés par le chômage. Et ce n'est malheureusement pas fini puisque dans les quatre années à venir, 1500 emplois devraient à nouveau disparaître.

C'est pourquoi à l'initiative de la CFTC, toutes les organisations syndicales de notre branche à l'exception de la CGT-FO (Cf. plus loin les explications) ont réitérées une demande à la Ministre Ségolène ROYAL visant l'introduction, par voie d'avenant, d'un volet social aux contrats de plan conclu entre l'Etat et les sociétés concessionnaires.

Formation

La branche aborde en 2015 la formation professionnelle et a demandé à toutes les organisations syndicales le 5 février dernier de présenter des propositions par écrit pour les évoquer lors de la réunion du 11 mars.

La CFTC autoroutes à été la seule organisation syndicale à présenter des propositions écrites pour la réunion du 11 ce que n'ont pas manqué de déplorer les représentants des employeurs (ASFA).

La CFTC seule ne peut pas faire bouger les marges, et les entreprises encore moins là où la CFTC n'est pas représentative, et les salariés de la branche ne sont pas pour autant responsables de ces situations.

Aussi, une intersyndicale nationale de branche aura lieu en avril pour faire une proposition commune à toutes les OS sauf FO.

Le représentant fédéral FO estime qu'ils savent faire sans personne. Cette position est celle de leur Confédération qui est sans doute totalement légitime puisque la motion FO au congrès est votée à plus de 97 % (comme dans l'URSS de la grande époque ou en Corée du Nord aujourd'hui).

Manifestement, les délégués FO de terrain ne semblent pas gênés que leur centrale ne participe à rien de collectif dans leur branche, mais c'est logique puisque personne n'est au courant, l'information n'étant pas relayée.

A titre personnel je déplore cette attitude mais que pouvons-nous faire si quelqu'un qui se noie refuse la main tendue ? Par ailleurs même chez nous certains militants se comportent de la même manière. Même si leurs résultats électoraux sanctionnent leurs lacunes, ils préfèrent chercher des responsables ailleurs que d'affronter leurs propres erreurs et les corriger, ce qui est plus grave (Eternel problème d'Ego).

Lors de la réunion du 11 mars dernier portant sur la formation, la CFTC autoroutes prenait acte de la volonté de la commission sociale de l'ASFA de négocier un accord sur la formation, qui serait le premier dans notre branche (la convention collective des autoroutes date de 2006).

Depuis plusieurs années, les entreprises de la branche investissent certes des sommes bien supérieures aux obligations légales, MAIS, la CFTC observe que seules des formations liées à l'adaptabilité au poste de travail sont dispensées. **Il n'y a pas de formations qualifiantes, diplômantes ou à minima certifiantes.**

Ce n'est pas une critique mais un constat réalisé par l'analyse des chiffres.

Certes les budgets alloués aux plans de formation sont souvent supérieurs aux minima légaux mais vu le «maquis» qu'est l'univers de la formation il serait pertinent de vérifier le ratio efficacité/coût dans chaque entreprise.

Il serait également utile d'envisager des commissions de contrôle sur les formations dispensées. Actuelle-

La Parole au Secteur

ment, en dehors du déclaratif du type : «avez-vous trouvé votre formation utile ?» «Tapez 1 pour oui 2 pour non» rien ne permet de mesurer l'efficacité !



Par ailleurs, de nombreuses formations internes sont souvent budgétées dans le budget global. Il serait donc légitime en terme de transparence de dissocier les formations internes et externes. La CFTC a par exemple découvert dans une filiale d'un grand groupe, que la paye de la formatrice était incorporée au budget ! Il est donc facile de dépasser ensuite les budgets légaux...

La CFTC s'attachera donc à veiller à ce que l'accord formation développe les compétences et qualifications en parallèle des emplois détruits. Mais, il est très important d'ajouter la notion de renforcement de l'employabilité car c'est ça le véritable enjeu !



Que fera un péagiste s'il ne bénéficie pas de formations adéquates ?

Aussi, la CFTC propose d'envisager pour les années à venir, la mise en place d'une vraie politique de branche au sujet de la formation professionnelle. Une politique visant à développer les compétences et qualifications des salariés afin de leur permettre de s'approprier le processus et les outils à leur disposition.

Il faudrait aussi mettre à jour une liste exhaustive des formations/diplômes éligibles au CPF cela paraît fondamental.

Enfin, la "réforme" du DIF par la mise en place du CPF a notamment pour **objectif de rendre les salariés acteurs de leur parcours professionnel.**

Pour cela, nous proposons de définir les grandes lignes d'un cahier des charges pour aboutir à un accord qui prendrait en compte la philosophie de la formation négociée par notre branche.

La CFTC a demandé à l'ASFA si elle acceptait l'idée d'impulser une vraie politique de formation qualifiante dans notre branche ?

L'ASFA a confirmé sans l'ombre d'un doute qu'il était bien dans sa volonté de développer la montée en compétence des salariés, il ne reste donc plus qu'à négocier le comment pouvons-nous y arriver ?

Pour la création d'un accord, la CFTC propose de déterminer les thèmes et les actions prioritaires.

Pour la CFTC cinq points importants devraient faire partie intégrante d'un accord. Nous proposons, les grands axes suivants :

- I. Le développement d'un socle minimum de connaissance et d'un parcours professionnel des métiers ;**
- II. la transmission des savoir-faire (notamment vu la pyramide des âges actuelles de nos entreprises respectives).**
- III. le développement de l'apprentissage ;**
- IV. Le développement du Tutorat ;**
- V. Prévoir les modalités d'évolution de carrière des salariés par le biais de formations qualifiantes de branche (CQP).**



L'ASFA a accepté les 4 premiers et Vinci Autoroutes par l'intermédiaire de Philippe GUEGUEN DRH de

COFIROUTE a clairement dit qu'ils ne souhaitent pas aller vers des formations qualifiantes de branche (CQP).

Cette dernière affirmation n'est pas forcément partagée par les deux autres groupes **EIFFAGE** et **ABERTIS** et il s'agira donc de trouver des solutions intelligentes et adaptées à toutes les parties.

En conclusion, il faut espérer que les autres organisations syndicales vont déjà s'orienter vers la formalisation de propositions sans quoi les entreprises qui ne souhaitent pas avancer auront beau jeu d'utiliser ce prétexte auprès des autres pour démontrer que si les syndicats ne sont pas capable de proposer des pistes il n'y a pas de raisons d'avancer.

La CFTC reste confiante pour autant même si le dossier n'est pas gagné, les enjeux pour les salariés de la branche sont importants.

Dossier réalisé par **Jean-Philippe CATANZARO**
Coordinateur du Secteur

L'ACTUALITE DU SECTEUR FUNERAIRE EN QUELQUES QUESTIONS...

Dans le but d'effectuer un tour d'horizon de l'actualité de la CFTC dans le funéraire notre Journal «En Avant» a rencontré Yannick FLOURY Président du Syndicat CFTC.

«En Avant» Yannick, peux-tu nous faire un tour d'horizon de l'actualité de la CFTC dans le funéraire ?

Yannick FLOURY : L'actualité de la CFTC dans le funéraire est, et sera encore riche cette année. Tout d'abord nous tenons à féliciter deux nouveaux élus dans une des plus grosse entreprise du monde funéraire. En effet **Olivier LARDIN** et **Romain DI VALENTIN** ont été récemment élus au sein des pompes funèbres Berthelot, ou dorénavant la CFTC fait 100 %.

En toute logique Olivier est devenu notre Délégué Syndical, un grand bravo à eux deux. Toujours dans le cadre des élections professionnelles,

d'autres sont à venir cette année et la CFTC du funéraire saura répondre présente une fois de plus. Nous progressons de jour en jour et c'est une excellente nouvelle pour les salariés, même si rien n'est gagné.

Nous devons la qualité de ces résultats grâce à l'excellent travail et à la forte implication des membres du bureau, des conseillers et des délégués.

Toujours dans le cadre des élections, nous pouvons également féliciter **Virginie GUILHEM** qui a récemment été élue respectivement Présidente de la Section Paritaire Professionnelle et Vice-Présidente de la Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi. A ce titre la CFTC démontre une fois de plus que l'égalité «*femmes-hommes*» n'est pas, pour elle, qu'une jolie phrase et qu'elle dit ce qu'elle fait et fait ce qu'elle dit.



Virginie GUILHEM

C'est une vraie avancée sociale pour les salariés. Nous avons également réussi à ouvrir les négociations sur un prochain accord égalité femmes-hommes ainsi que sur la mise en conformité de la Convention Collective Nationale de Branche.

Ce sont ces trois grands thèmes qui vont rythmer la vie de la branche funéraire cette année. Malheureusement le dialogue social reste compliqué au sein de la branche, comme la presse spécialisée l'a déjà fait remarquer.

Mais là aussi la CFTC a su démontrer qu'elle était là et bien là, au grand désarroi de certaines centrales syndicales. Nous trouvons dommageable le fait que certains représentants de syndicats ne participent pas ou ne restent pas aux négociations parce qu'ils n'y trouvent pas d'intérêt personnel, l'intérêt des salariés est notre seule source de motivation.

«En Avant» toutes nos félicitations à Virginie et à votre équipe. En parlant de la branche, justement, Y-a-t-il des échéances à venir ?

Yannick FLOURY : Oui tout à fait et pas des moindres. D'ailleurs les fédérations patronales sont restées à l'écoute des propositions de la CFTC, tout comme chez OGF d'ailleurs. Nous avons clôturé récemment les NAO de branche.



Anne-Chantal MOREAU

«En Avant» en effet, cela vous promet une année riche et on constate que la CFTC prend de plus en plus d'importance dans le paysage syndical funéraire.

Yannick FLOURY : Oui, tout simplement parce que nous faisons bouger les lignes et que la professionnalisation des membres, la formation des adhérents y participe.

Les propositions bien maigres de cette année (+0,3%) nous ont rappelé que l'an passé les salariés du funéraire ont, eu une année blanche (ndlr : la CFDT, la CFE-CGC et la CGT n'ont pas signé les NAO 2014 qui proposaient 1,4% d'augmentation. Seul la CFTC et FO étaient signataires.

L'accord n'a donc pas pu être étendu, mais les entreprises signataires l'ont pour autant appliqué. Il se pourrait fort que cela recommence cette année...

Cependant, la CFTC a fait le forcing pour rouvrir les négociations concernant la protection sociale qui avaient été stoppée en juin 2014 par les fédérations patronales et nous sommes fiers d'y être arrivés !



Yannick FLOURY

Nous continuons également à développer notre communication sur les réseaux sociaux (Facebook, Twitter et Google+) ainsi que sur notre site internet qui rencontre un vif succès. Les salariés du funéraire savent maintenant à qui s'adresser pour trouver les réponses à leurs questions, les accompagner et les soutenir : le syndicat CFTC des pompes funèbres, thanatopraxie et marbrerie funéraire !

«En Avant» : félicitations à toute votre équipe, qui effectivement fait un travail remarquable. Tu disais qu'OGF avait également su écouter la CFTC, c'est-à-dire ?

Yannick FLOURY : Nous avons eu, il y a quelque semaine, une négociation sur un projet de modification visant la rémunération commerciale sur les ventes de contrats obsèques.

La Direction est venue avec sa proposition et la CFTC avec sa délégation... Notons que SEULE la CFTC fait participer régulièrement ses adhérents aux négociations et en l'occurrence, nous avons fait venir des vendeurs prévoyance, les premiers impactés par ce projet.

«En Avant» : et ?

Yannick FLOURY : Devant les arguments avancés par la CFTC et sa délégation, la direction qui a fait machine arrière sur le projet reviendra ou pas avec une vraie proposition pour les salariés. Mais là encore nous serons là !

Et pourtant nous ne sommes pas le syndicat majoritaire. Cela démontre bien que notre combat pour les salariés, notre volonté de construction sociale et nos arguments savent se faire entendre au plus haut niveau !

«En Avant» : Les salariés du funéraire ont donc toutes les cartes pour savoir où se trouvent leurs intérêts en vue des prochaines élections. D'ailleurs prévues pour quelle date ?

Yannick FLOURY : Les prochaines élections chez OGF auront lieu en décembre 2016.

«En Avant» : très bien, je te remercie, as-tu quelque chose à ajouter en guise de conclusion ?

Yannick FLOURY : Je souhaite encourager Virginie GUILHEM et Anne-Chantal MOREAU pour leur nouvelle implication au sein de la branche.

Propos recueillis pour «En Avant» par Jean-Philippe CATANZARO

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 :