



## Une belle énergie

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016, la France administrative est organisée en un nombre réduit de régions : 18 (dont 5 en outre-mer). Si certaines ont conservé leur périmètre, d'autres résultent de la fusion de 2 ou 3 régions précédentes. Cette fusion était évoquée depuis des années, et la CFTC,

par la motion d'organisation de son Congrès confédéral de 2015, avait entrepris de calquer son organisation régionale sur celle de l'État. Les pouvoirs publics ont besoin d'un interlocuteur clairement identifié, à même de leur exposer les revendications et propositions CFTC, et de désigner ses représentants dans tous les organismes paritaires...

Une question de nécessité, une question de bon sens, donc. Mais, au-delà, cette adaptation des structures est l'occasion de rechercher davantage d'efficacité dans le service qu'elles rendent aux syndicats et aux sections, ainsi qu'à tous les adhérents. Dans l'accomplissement de ses missions, notre Mouvement se doit de gagner toujours et encore en efficacité, et, à cette fin, de se soucier du développement.

Pour augmenter le nombre de voix CFTC, pour accroître le nombre d'adhérents, l'énergie de nos militants ne saurait être accaparée par les seules missions d'administration du syndicat. Non, cette belle énergie doit être très largement consacrée à renseigner les travailleurs, à former les adhérents, à les mobiliser autour de nos revendications. Dans les unions régionales comme ailleurs (syndicats, départements), il importe donc d'avancer plus loin en direction de la mutualisation des moyens

humains et matériels. Et de bénéficier de la mise en commun des expériences... C'est dans cet esprit constructif que le chantier s'est engagé entre la Confédération et les différentes unions régionales concernées par l'évolution de la carte administrative. Précédant la fusion, chaque fois, le temps des « fiançailles » : mieux se connaître, élaborer de nouvelles règles de fonctionnement en commun, définir les priorités dans l'action à déployer sur le territoire... Ce travail gigantesque a porté ses fruits ! En novembre 2016, premier mariage : l'UR Nouvelle-Aquitaine a été créée, regroupant les adhérents CFTC d'Aquitaine, ceux de Poitou-Charentes et ceux du Limousin. En octobre 2017, c'est la région Normandie qui s'est constituée. Novembre 2017 voit l'émergence des régions Bourgogne-Franche-Comté et Occitanie (Languedoc-Roussillon et Midi-Pyrénées). En décembre, c'est au tour des équipes des Hauts-de-France (Nord-Pas-de-Calais et Picardie) et Grand Est (Alsace, Champagne-Ardenne et Lorraine) de se mettre en place. Restera, début 2018, à la région Auvergne-Rhône-Alpes à clore cette démarche pour parfaire notre organisation géographique. Cette belle énergie, dont je ne peux que me féliciter et vous remercier tous à vos endroits respectifs, sert à notre mouvement CFTC, pour en reconnaître le sérieux, et à son développement.

**Bernard Sagez**  
Secrétaire général  
Pantin, le 29 novembre 2017

### À LA UNE

#### Apprentissage et formation pro : faut-il s'inspirer des Suisses et des Danois ?

À l'aube de la concertation sur l'apprentissage et de la négociation sur la formation, Philippe Louis s'est rendu à un voyage d'études en Suisse et au Danemark, avec les autres partenaires sociaux. Retour d'expérience et observations des « bonnes pratiques ».

[LIRE PAGE 2](#)

### DROIT SOCIAL / COMMUNICATION

#### Ordonnances Macron

La réforme du télétravail

[LIRE PAGE 3](#)

#### Licenciement

Protéger des pressions les représentants du personnel

[LIRE PAGE 4](#)

#### Cinéma

« Les Sentinelles » : quand le travail tue  
Focus : les lanceurs d'alerte ont désormais un statut

[LIRE PAGE 5](#)



### MICRO-SOCIAL

#### Thales

« Conserver notre rang, un défi permanent »

[LIRE PAGE 7](#)

Ce numéro comprend deux encarts :  
« Ordonnances réformant le Code du travail : les institutions représentatives du personnel »  
et « Les nouvelles règles de la négociation collective ».

## À NE PAS MANQUER

### — LE 15 DÉCEMBRE

Rencontre d'information des militants «**Ensemble, renforçons le dialogue social**», à Marseille, au palais du Pharo. Au programme, le décryptage des ordonnances réformant le Code du travail ou comment s'emparer de la nouvelle réglementation.

Contrairement à ce qui était annoncé dans la LC n° 1516-1517, la tenue d'un Village CFTC est repoussée à 2018.



## NOËL AUX NORMES



Lors de l'achat des jouets pour l'arbre de Noël, assurez-vous en amont qu'ils sont

bien conformes aux normes européennes de sécurité ! Pour rappel, les jouets sont réglementés en France par le décret n° 2010-166 et son arrêté d'application du 24 février 2010. Ces textes transposent la directive européenne 2009/48/CE relative à la **sécurité des jouets**. Pour faciliter l'application de cette réglementation, des normes ont été développées. Elles donnent présomption de conformité, c'est-à-dire que tout produit conforme aux normes respecte nécessairement la réglementation. La « communication de la Commission » publiée au *Journal officiel de l'Union européenne* du 13 novembre 2015 reprend la liste de ces normes applicables dans un tableau très clair.

# Faut-il s'inspirer des Suisses et des Danois ?

**Avec les autres partenaires sociaux et la ministre du Travail, le président de la CFTC a effectué, les 26 et 27 octobre, un voyage en Suisse et au Danemark. Un éclairage intéressant, à l'aube de la concertation sur l'apprentissage et de la négociation interprofessionnelle sur la formation\*.**

Crédit : Caroline Pépin



### LC : Comment fonctionne l'apprentissage en Suisse ?

**Philippe Louis :** Les jeunes apprennent les fondamentaux jusqu'à 15 ans, l'âge de la scolarité obligatoire. Ensuite, 65 % d'entre eux suivent une « formation duale » de quatre ans, c'est-à-dire un apprentissage, à la fois en entreprise et en école professionnelle. À l'issue, ils obtiennent l'équivalent d'un bac pro, qui leur permet, s'ils le souhaitent, de poursuivre des études supérieures. Les jeunes Suisses acquièrent donc une culture générale tout en apprenant un métier. Et, bien souvent, ils ont un autre projet encore. J'ai rencontré, par exemple, une jeune fille qui se forme au métier d'ébéniste, tout en projetant de devenir architecte d'intérieur. Chez nous, ce serait hélas une hérésie.

Les branches financent ce système à 60 %. Elles paient les salaires des enseignants. Elles définissent les besoins et les contenus des formations, qui sont très spécialisées.

### Ce modèle suisse de l'apprentissage est-il transposable à la France ?

Le taux de chômage des jeunes, en Suisse, est beaucoup moins élevé qu'ici, et il y a très peu de « décrocheurs » à l'école. C'est donc plutôt un modèle à suivre. Mais aller jusqu'au système suisse passerait, en France, par une forte réforme de l'Éducation nationale... De plus, la Suisse étant un pays très décentralisé, son modèle semble difficilement transposable

à l'identique. Il en va de même, d'ailleurs, pour le modèle danois de la formation professionnelle continue.

### Que pouvez-vous nous en dire, justement ?

L'apprentissage y est aussi très développé. Un peu moins qu'en Suisse, cependant. Ce sont les partenaires sociaux qui gèrent les besoins, les contenus et les centres de formation. Ils ont une grande autonomie. Les salariés n'ont aucune difficulté à suivre les formations qu'ils souhaitent pour construire leur projet. Il y a des passerelles entre métiers qui permettent d'en changer facilement. Le diplôme ne valide pas un niveau d'études, mais les compétences acquises pour exercer un métier, à l'instar de notre certificat de qualification professionnelle. De plus, le système de formation n'est pas cloisonné, mais global : il s'adresse à la fois aux personnes en emploi et à celles qui en cherchent un.

### En quoi les modèles suisse et danois rejoignent-ils les propositions de la CFTC ?

Ces modèles sont une réponse à la problématique que pose la motion d'orientation de Vichy. À l'avenir, on sera appelé à changer quatre ou cinq fois de métier. Or, chacun doit pouvoir s'accomplir et progresser, soit parce qu'il en a envie, soit parce qu'il en a besoin. Il faut donc donner à chacun un droit à se former pour acquérir de nouveaux savoir-faire, tout en prévoyant des revenus pendant les périodes de formation. Le compte personnel de formation va dans ce sens. De plus, pour pouvoir passer d'un métier à un autre, il faut renforcer la fluidité du marché de l'emploi. Au Danemark et en Suisse, les patrons créent les formations qui leur permettront d'assurer leur production. Et les salariés vont vers ces formations pour assurer leur développement. C'est un cercle vertueux.

■ Propos recueillis par LB

\* La concertation sur l'apprentissage a été lancée le 10 novembre. Quant à la négociation interprofessionnelle sur la formation professionnelle continue, elle s'est ouverte le 15 novembre, avec la remise aux partenaires sociaux du document d'orientation par la ministre du Travail. Elle se poursuivra jusqu'à la fin janvier 2018.

# La réforme du télétravail

**Les « ordonnances Macron » ont considérablement assoupli le recours au télétravail. Assoupli, certes. Mais aussi encadré. Si le droit du télétravail est en train de se préciser, il semble que le droit « au » télétravail soit, quant à lui, sur le point d'émerger.**

P.3

La CFTC l'avait pointé il y a quelques mois<sup>1</sup> : il est urgent de mettre un terme au télétravail « gris », c'est-à-dire informel, qui expose salariés et employeurs à des risques lourds, de nature juridique ou sociale (*lire la LC n° 1512, juin 2017*). Une réponse est donnée avec l'ordonnance relative à la prévisibilité et à la sécurisation des relations de travail, qui s'attache à fixer un cadre juridique plutôt souple au télétravail. Ces dispositions sont en vigueur depuis le 24 septembre.

## L'accord collectif comme préalable

Désormais, le télétravail est « mis en place dans le cadre d'un accord collectif ou, à défaut, dans le cadre d'une charte élaborée par l'employeur » après l'avis des instances représentatives du personnel. Ce point satisfait pleinement la CFTC : la négociation d'un accord collectif est en effet le seul moyen de sortir d'une approche individuelle (par avenant au contrat de travail) au profit d'une approche organisationnelle. Et donc de mettre en œuvre des moyens et un management adaptés pour construire ce mode d'organisation du travail.

Cet accord (ou cette charte<sup>2</sup>) doit préciser les conditions de passage en télétravail et, inversement, de retour au poste de travail ; les modalités d'acceptation par le salarié de ce mode d'organisation ; celles de contrôle du temps de travail /de régulation de la charge de travail ; les plages horaires pendant lesquelles le télétravailleur est joignable.

## Qu'en est-il du « volontariat des deux parties » ?

Il est toujours valable. Le salarié peut refuser le recours au télétravail. Ce refus ne constitue ni un motif de sanction, ni un motif de licenciement.

L'employeur n'est pas non plus tenu d'accepter ce mode d'organisation. Cependant, il doit impérativement motiver son refus au salarié qui en fait la demande dans les conditions prévues par l'accord collectif ou la charte... quand ceux-ci existent. D'où la nécessité de s'emparer, quand cela est possible, de cette négociation.

## Droits et protection du télétravailleur

Ses droits sont strictement les mêmes que ceux du salarié évoluant dans les locaux de l'entreprise, en termes notamment d'accès à la formation, aux informations syndicales, de participation aux élections professionnelles. Il a le droit, comme les autres, de bénéficier d'heures supplémentaires, au-delà des 35 heures légales. Point crucial, âprement défendu par la CFTC durant les concertations : il se voit appliquer la législation en vigueur sur l'accident de travail, que celui-ci se produise à son domicile ou dans un espace de travail partagé... En revanche, l'ordonnance supprime l'obligation de prise en charge par l'employeur des coûts induits par le télétravail (matériels, logiciels, maintenance, communications...). Rien n'empêche toutefois de clarifier ce point dans l'accord.

## La notion de « télétravail occasionnel »

Ce terme recouvre des besoins ponctuels et souvent imprévus (garde d'enfant, alerte pollution, épidémie...). La CFTC se satisfait de voir le recours au télétravail occasionnel simplifié, car cela répond à une demande de plus de 60 % des salariés. Toutefois, elle ne saurait trop recommander de formaliser ce recours, *a minima* par un échange de mails entre salarié et employeur, au mieux par un accord collectif, aux côtés des dispositions dévolues au télétravail dit « régulier ».

## Et face aux risques psychosociaux ?

Les risques inhérents au télétravail sont identifiés et reconnus : confusion des temps de vie, surcharge de travail, déficit de liens sociaux, isolement... D'où l'émergence, dans la loi Travail<sup>3</sup>, de la notion de « droit à la déconnexion ». Cette notion est prise en compte dans la nouvelle réglementation qui institue des plages horaires de disponibilité et des « modalités de régulation de la charge de travail » – et qui dit « régulation » dit forcément « mesure », « évaluation » préalable du travail. Autant de points qui peuvent être abordés au cours de l'entretien annuel individuel.

Au-delà de deux à trois jours de télétravail régulier par semaine, tous les partenaires sociaux sont d'accord pour pointer les risques accrus de perte du sentiment d'appartenance à un collectif et de solitude au travail. Tout l'enjeu de vos négociations sera de concilier aspiration grandissante des salariés à des aménagements de ce type et protection de leur santé comme de leurs conditions de travail.

■ MV



1. Rapport conjoint des partenaires sociaux sur « le développement du télétravail et du travail à distance », du 23 mai 2017.
2. Si l'employeur opte pour la rédaction d'une charte, nous recommandons aux négociateurs de la faire annexer au règlement intérieur. Elle aura ainsi la même valeur juridique.
3. Article 55 de la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

# Licenciement : protéger des pressions

P.4

## EN BREF

### EXIT LA FICHE D'APTITUDE

Depuis le 1<sup>er</sup> novembre, suite à la réforme de la médecine du travail incluse dans la loi El Khomri, la fiche d'aptitude a disparu, remplacée par **quatre nouveaux documents**<sup>1</sup>. L'architecture des visites médicales ayant profondément changé, les documents délivrés à leur issue le sont aussi. La visite médicale d'embauche, remplacée par une « visite d'information et de prévention », est pratiquée « sous l'autorité » du médecin du travail et non plus obligatoirement par lui. Le travailleur se voit donc délivrer une « **attestation de suivi** », à renouveler dans un délai de 5 ans contre 2. Les travailleurs exposés à des risques particuliers<sup>2</sup>, toujours soumis à l'examen médical d'aptitude, se voient quant à eux remettre un « **avis d'aptitude** » tous les 4 ans<sup>3</sup>. Un « **avis d'inaptitude** » – rappelons que l'inaptitude peut être aujourd'hui prononcée à l'issue d'un seul examen – et des « **mesures d'aménagement du poste** » viennent compléter ce dispositif.

1. Les modèles sont fixés par arrêté du 16 octobre, publié au JO du 21.  
2. La liste est mentionnée à l'article R. 4624-23 du Code du travail (travailleurs exposés à l'amiante, au plomb, aux agents cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction, au risque hyperbare, de chute de hauteur...).

3. Une visite intermédiaire avec tout professionnel de santé est toutefois obligatoire pour ces postes à risque.



La jurisprudence est récemment venue préciser les termes de la procédure en cas de licenciement d'un représentant du personnel. L'occasion d'opérer un rappel sur les étapes à respecter.

L'affaire a été tranchée le 27 mars dernier. Dans celle-ci, un délégué du personnel et représentant au comité d'entreprise se plaignait que, lors de la consultation du CE sur son licenciement, le vote ait eu lieu à main levée. Et, bien que ce vote lui ait été unanimement favorable, il dénonçait l'irrégularité de la procédure. Tout à fait exact, répond la cour d'appel de Paris<sup>1</sup>. Car le caractère secret du scrutin sert à « *protéger le salarié dont le projet de licenciement est soumis à l'avis du CE ainsi que les membres du CE des pressions, directes ou indirectes, qui pourraient être exercées sur eux ou des effets d'entraînement propres à tout groupe humain* ». C'est pourquoi il constitue « *une garantie qui ne saurait être méconnue* ».

### Plusieurs mandats, deux procédures

La procédure de licenciement est différente selon le type de mandat dont vous êtes investi<sup>2</sup>.

- Si vous êtes DS, RSS, salarié mandaté, DP dans une entreprise sans CE, conseiller prud'homme, conseiller du salarié, défenseur syndical : la procédure est dite « simple ».

À la suite de votre entretien préalable au licenciement, l'employeur doit obtenir l'autorisation de l'inspecteur du travail.

- Si vous êtes élu du CE, RSCE, DP, membre du CHSCT, candidat à ces fonctions ou salarié ayant demandé l'organisation des élections et soutenu dans cette demande par une organisation syndicale : la procédure est dite « double »<sup>3</sup>.

À la suite de l'entretien préalable, l'employeur doit recueillir l'avis du CE sur ce projet de licenciement, puis, quel que soit l'avis exprimé par celui-ci, demander l'autorisation de l'inspecteur du travail. L'avis du CE est adopté à la majorité des membres présents, par vote à bulletin secret, comme le rappelle l'arrêt de la cour d'appel ci-dessus. L'employeur n'y participe pas ; en revanche, vous, oui si vous êtes membre titulaire du CE et que vous le souhaitez. En cas de partage des voix, l'avis est considéré comme défavorable. L'inspecteur vous auditionne seul ; vous pouvez vous faire assister par un représentant du syndicat. Sa décision motivée doit vous être notifiée, ainsi qu'à votre employeur et à votre syndicat. L'absence de réponse sous deux mois vaut rejet implicite d'autorisation. Dans ce cas, l'employeur ne peut pas vous licencier sous les mêmes motifs une fois votre période de protection expirée.

Ces règles de protection se cumulent évidemment à celles applicables à tous les salariés, selon la nature du licenciement.

■ MV

Retrouvez le détail de cette procédure dans *Le Guide pratique CFTC : les représentants du personnel* ([www.cftc.fr](http://www.cftc.fr), espace Adhérent), dont les dispositions sont applicables jusqu'à vos prochaines élections professionnelles.

1. Cour administrative d'appel de Paris, 27 mars 2017, n° 15PA04769 - 2. La protection liée à un mandat s'étend souvent quelques mois après l'expiration de celui-ci - 3. Cela vaut aussi, bien sûr, pour les membres d'une instance unique ou d'une DUP.

## Pratique

Deux nouveaux outils pour comprendre et s'emparer au mieux de la réforme du Code du travail sont encartés dans cette Lettre confédérale :

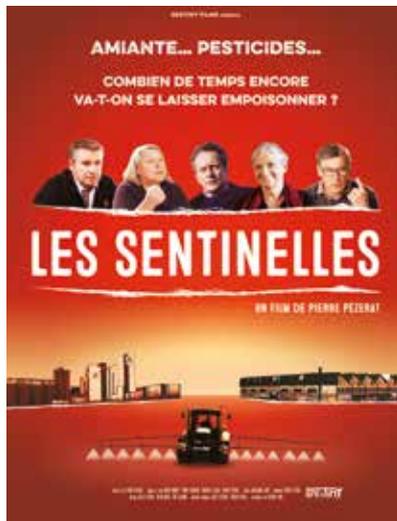
- Le premier est dédié aux « institutions représentatives du personnel ». En effet, le comité social et économique (CSE) se substitue, au plus tard au 1<sup>er</sup> janvier 2020, au CE, CHSCT et aux DP.
- Quant au second, il vous expose, de la manière la plus concrète et complète possible, tous les changements relatifs à la négociation collective qui font l'objet de deux ordonnances.

Plus que de simples recueils juridiques, vous trouverez dans ces guides des positionnements, des points d'alerte et des conseils CFTC pour vous saisir des nouveaux enjeux de cette réforme.



# Quand le travail tue

Sorti en salle le 8 novembre, le film-docu *Les Sentinelles* retrace la lutte de salariés ayant eu le courage de dénoncer les empoisonnements subis sur leur lieu de travail. Il dévoile aussi la ténacité d'un chercheur, Henri Pézerat, pour faire reconnaître la toxicité de produits largement utilisés – amiante, herbicides et pesticides pour ne citer qu'eux.



Il pensait que les travailleurs étaient les « sentinelles » du risque toxicologique pesant sur l'environnement, puisque les premiers à y être confrontés et touchés. Parfois très durement, l'amiante « voletant comme de la neige » dans les ateliers, les traitements « chauffant tout le corps » dans les champs. Henri Pézerat a œuvré toute sa vie pour faire reconnaître – et par là même interdire – l'usage par les industriels de poisons mortels. Le réalisateur – son fils – restitue ce combat, mené conjointement avec ces salariés lanceurs d'alerte<sup>1</sup>. Parmi eux, Josette et Jean-Marie, ayant dénoncé les effets de l'amiante ; Paul, agriculteur en procédure depuis dix ans contre Monsanto<sup>2</sup> ; Stéphane et Laurent, intoxiqués par des pesticides dans une coopérative de Nutréa-Triskalia. Autant de victimes du travail, qui se battent pour une reconnaissance de ces préjudices « inscrits dans leur chair ». Pour autant, comme le souligne Maître

François Lafforgue, leur avocat, « aucun employeur ne s'est présenté devant le tribunal des affaires de la sécurité sociale »... À l'heure du débat sur l'usage des glyphosates, cette mise en perspective de scandales sanitaires prend tout son sens. Il est urgent de se demander « combien de temps encore va-t-on se laisser empoisonner ? »

■ MV

## Les lanceurs d'alerte ont un statut

« Une personne physique qui révèle ou signale, de manière désintéressée et de bonne foi, un crime ou un délit ; une violation grave et manifeste d'un engagement international ratifié ou approuvé par la France, d'un acte unilatéral d'une organisation internationale pris sur le fondement d'un tel engagement, de la loi ou du règlement ; une menace ou un préjudice pour l'intérêt général. » Elle doit avoir eu « personnellement connaissance » de ces faits révélés.

C'est ainsi que le lanceur d'alerte se définit, d'après la loi Sapin II adoptée voici un an<sup>3</sup>. Avant cette réglementation, il n'existait pas de statut commun aux lanceurs d'alerte – ni, par conséquent, de protection commune (seulement des mesures éparses en fonction des domaines, sanitaire, social, environnemental ou financier).

Le texte organise la procédure de signalement, en trois étapes. Enfin, un décret<sup>4</sup> est venu préciser les conditions du recueil des alertes en entreprise, une procédure interne dont doivent impérativement se doter les structures de plus de 50 salariés.

Un incontestable pas en avant en termes de contrôle démocratique, même si la CFTC pointe les limites de certaines dispositions. Ainsi, la définition du lanceur d'alerte comme « personne physique » exclut d'emblée l'organisation syndicale. C'est dommage, car cette inclusion aurait permis de rompre la situation d'isolement subie par ces individus. De même, associer les OS aux procédures de recueil des alertes aurait pu fournir un solide appui à ces derniers.

1. Pour plus d'infos, consultez le site de l'association Henri Pézerat, qui continue de travailler sur l'ensemble des risques professionnels et environnementaux, et de dénoncer les « collusions mortifères » entre industriels et chercheurs : [www.asso-henri-pezerat.org](http://www.asso-henri-pezerat.org). - 2. Paul a relaté ces dix années de bras de fer judiciaire dans un ouvrage intitulé *Un paysan contre Monsanto* (Fayard, octobre 2017). À la suite du renvoi de son dossier devant la cour d'appel, et ce, pour la seconde fois, Paul a lancé un appel à dons pour pouvoir poursuivre le procès ([www.okpal.com/fairecondamnermonsanto](http://www.okpal.com/fairecondamnermonsanto)). - 3. Loi du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique - 4. Décret n° 2017-564 du 19 avril 2017, applicable au 1<sup>er</sup> janvier prochain.

## ASSURANCE CHÔMAGE



Retrouvez, dans cette nouvelle édition du **Parcours du demandeur d'emploi**, les dispositions issues de

la convention d'assurance chômage signée en avril dernier et applicables depuis le 1<sup>er</sup> octobre (1<sup>er</sup> novembre pour certaines d'entre elles). Réforme des modalités de calcul des droits, révision du mécanisme de différé spécifique, remise à plat de la filière seniors : tout y est décrypté, notamment les propositions CFTC en faveur de l'accès à la formation, qui ont été retenues. Prévues pour s'appliquer jusqu'au 30 décembre 2020, ces règles risquent d'être modifiées par la réforme gouvernementale en cours. Le *Parcours* s'attache aussi à présenter tout ce qui concerne l'accompagnement, l'indemnisation, la protection sociale des demandeurs d'emploi et les offres de services de Pôle Emploi.

## EN CHIFFRES

C'est un pourcentage morose que celui contenu dans l'une des dernières études de l'Insee\*. Le **taux de pauvreté** des demandeurs d'emploi s'est encore accru en 2015, pour s'établir à 37,6 %. Près de quatre chômeurs sur 10 vivaient donc en dessous de ce seuil voici deux ans. Un chiffre qui s'explique par une hausse du nombre de demandeurs d'emploi auparavant ouvriers.

\* « Les niveaux de vie en 2015 », 12 septembre 2017. [www.insee.fr/fr/statistiques/3055008](http://www.insee.fr/fr/statistiques/3055008).

# la boutique CFTC



## L'agenda CFTC 2018 avec:

- le répertoire du réseau CFTC
- l'information pratique et juridique

Les agendas sont expédiés à partir de 5 exemplaires commandés\*

Bon de commande à retourner à :  
la boutique CFTC

128, avenue Jean-Jaurès - 93697 Pantin Cedex  
Tél. : 01 73 30 43 50 - Fax : 01 73 30 49 18  
[laboutique@cftc.fr](mailto:laboutique@cftc.fr)

\* Offre valable en France métropolitaine, DOM et TOM.  
\*\* À partir de 50 exemplaires, livraison franco de port sur toute la France, y compris dans les DOM-TOM. Pas de livraison selon demande particulière (ex : livraison à un étage) impliquant un règlement en sus.

AGENDA DE POCHE 8,9 x 16,5 cm			
	PRIX UNITAIRE € TTC	QUANTITÉ	MONTANT
VENTE SUR PLACE	1,45 €		
EXPÉDIÉ DE 5 À 10 EX.	2,90 €		
EXPÉDIÉ DE 11 À 20 EX.	2,30 €		
EXPÉDIÉ DE 21 À 49 EX.	1,90 €		
À PARTIR DE 50 EX. **	1,45 €		

AGENDA DE BUREAU 16 x 23,5 cm			
	PRIX UNITAIRE € TTC	QUANTITÉ	MONTANT
VENTE SUR PLACE	4,40 €		
EXPÉDIÉ DE 5 À 10 EX.	6,15 €		
EXPÉDIÉ DE 11 À 20 EX.	5,40 €		
EXPÉDIÉ DE 21 À 49 EX.	5,00 €		
À PARTIR DE 50 EX. **	4,40 €		
TOTAL			

### NOM ET ADRESSE OÙ DOIT ÊTRE EXPÉDIÉE LA COMMANDE

NOM :

AD. :

CP : VILLE :

TÉL. :

E-MAIL :

### RÈGLEMENT

- chèque bancaire ou postal à l'ordre de la CFTC  
 débit d'office uniquement pour les FD, UD et UR dont le compte est positif

### NOM ET ADRESSE DE FACTURATION SI DIFFÉRENTE DE CELLE DE L'EXPÉDITION

NOM :

AD. :

CP : VILLE :

TÉL. :

E-MAIL :

DATE SIGNATURE  
(OBLIGATOIRE POUR LES FD, UD, UR)

## « Conserver notre rang, un défi permanent »

Les élections 2017 au siège de Thales ont marqué une nouvelle progression de la CFTC, qui renforce son implantation historique. Les secrets de l'ancrage de la section dans l'un des fleurons de l'industrie française.

Gilles Bracon, délégué syndical central CFTC chez Thales, peut souffler. Pour lui, c'est mission accomplie depuis juin dernier, depuis que la CFTC a obtenu 64 % de représentativité (+ 8,5 % en nombre de voix) aux élections professionnelles. Elle compte désormais 8 élus au CE et 12 DP.

Majoritaire depuis une dizaine d'années, la CFTC séduit au siège du groupe coté en bourse, spécialiste notamment des équipements pour l'aéronautique et les transports. Si Thales emploie 64 000 salariés dans 56 pays, 90 % des 500 salariés des sites de La Défense et de Vélizy relèvent du collège cadres, aux attentes bien spécifiques.

### Trois lignes de force : du concret, de la négociation et de l'écoute !

C'est par son investissement dans les IRP que la CFTC Thales a d'abord su convaincre. Le budget « activités sociales et culturelles » du CE est financé par l'entreprise à hauteur de 1,4 % de la masse salariale, un niveau obtenu en 2014 par la CFTC, loin devant le taux moyen situé entre 0,7 et 0,8 %. Idem pour le CHSCT, dont les actions ont été nombreuses pendant et depuis le déménagement pour une tour « dernière génération » à La Défense. L'instance a mandaté un huissier de justice qui a constaté des températures supérieures à 30 °C dans les bureaux. Elle a poussé la direction à intervenir auprès du propriétaire pour résoudre ce dysfonctionnement. « Nous avons aussi demandé une analyse de la qualité de l'air par un organisme agréé afin de proposer des actions correctives », complète le DSC.

Autre source de satisfaction pour les salariés : l'implication significative de la CFTC dans l'élaboration de l'accord « Croissance et Emploi » à l'échelle du groupe. Signé en avril par trois des quatre OS, ce texte est l'aboutissement d'un an de négociation. Il apporte à tous les salariés de Thales la possibilité « de bénéficier de 3 % d'augmentation de salaire en échange de quatre jours de RTT (sur les 11 auxquels ils ont droit) », explique Gilles Bracon. Une autre disposition

concerne le compte épargne temps « tant réclamé par les salariés » : « Le CET existait dans trois sociétés du groupe concernant 8 500 salariés. Il a été généralisé à l'ensemble des salariés français de Thales, soit à 35 000 personnes. » Son intérêt ? Capitaliser des jours de RTT sur cinq ans pour les prendre dans le cadre d'un projet personnel (humanitaire, rénovation de logement...) ou les faire racheter par l'employeur. Dès 48 ans, le salarié peut ainsi anticiper son départ à la retraite.

Pour se développer, il faut communiquer... sans relâche ! Avant les élections, en plus de la réalisation d'une profession de foi et de tracts, la CFTC Thales avait organisé une réunion d'info. « Nous avons pu échanger avec nos collègues. Le rôle des DP par exemple est peu connu. Nous avons rappelé que notre organisation défend les salariés. En cas de difficulté, ceux-ci peuvent compter sur notre assistance individuelle. » Ce discours trouve une résonance particulière auprès des salariés, qui votent davantage pour des personnes que pour un syndicat. Consciente de cela, la section a présenté une liste composée de femmes et d'hommes issus de tous les métiers du siège. « Nos candidats, présents dans le groupe depuis des années et reconnus pour leurs qualités humaines, ont suscité l'adhésion », raconte Gilles Bracon, lui-même investi depuis 2011. Fidèles à leur démarche de recherche permanente d'un dialogue social efficace et réaliste, les élus CFTC restent mobilisés pour ce nouveau mandat de trois ans.

■ CB



De gauche à droite : Gilles Bracon, délégué syndical central ; Évelyne Fonmarty, secrétaire du CE ; Marielle Marichy, secrétaire du CCE et Hervé Albaret-Boit, secrétaire du CHSCT.

### LE 7<sup>E</sup> ART ET VOUS



Le festival international de cinéma « Filmer le travail » se tiendra à Poitiers, du 2 au 11 février 2018. Pour cette 9<sup>e</sup> édition, un appel à films vous est lancé ! Ce concours, intitulé « **Filme ton travail** », est ouvert à tous, car « le travail, ça concerne tout le monde ! Qu'il te procure du plaisir, de la souffrance ou du stress, que tu en aies un ou pas, tu as forcément quelque chose à en dire. Toi aussi, avec ton téléphone portable, ton appareil photo, ta minicaméra, donne ta vision du travail ! », nous exhortent les organisateurs.

Deux caméras (ou prix équivalents) d'une valeur de 1 200 € et de 800 € sont à gagner. « Tous les genres sont acceptés (fiction, docu, expérimental, clip, Stop Motion, portrait, interview, court-métrage...) à la seule condition que le film ne dépasse pas 15 minutes », précisent-ils encore. Les vidéos retenues seront projetées lors d'une séance dédiée durant le festival. Attention, les inscriptions doivent être effectuées avant le 8 janvier 2018.

Plus d'infos :

<http://filmerletravail.org/appele-a-films-concours-filme-ton-travail-2018>.

