



BULLETIN

D'INFORMATION

Retrouvez nous sur le WEB

www.cgt70.fr

N° 2- Juillet 2020

Edito

HAUT-SAONNOIS

Le monde d'après ressemblera au monde d'avant en pire si nous ne faisons rien.

La crise du coronavirus aurait pu être moindre en France mais depuis trente ans, les politiques libérales d'austérité où l'argent roi et les profits ont été privilégiés, ont rendu le pays plus fragile face à ce défi, aggravant les dégâts et conséquences. Il y a bien sûr les coups portés à l'hôpital et à la recherche, en état de crise bien avant l'arrivée du virus, sans oublier le refus d'améliorer la situation dans les Ehpad. Le tout au nom d'une recherche de rentabilité déshumanisée. Il y a la détérioration de notre souveraineté industrielle, douloureusement mise en lumière avec le manque de masques, de respirateurs, due à une volonté de jouer toujours plus selon les règles de la compétition internationale qui a mené le pays à délocaliser et à s'affaiblir. Les inégalités n'ont jamais été aussi criantes, d'un côté les entreprises gavent leurs actionnaires et de l'autre les salarié.e.s, retraité.e.s et privé.e.s d'emploi subissent de plein fouet la pandémie, tant du point de vue sanitaire que de leur condition de travail et d'existence.

L'appel présidentiel aux salarié.e.s, au nom de la responsabilité collective à participer à « l'effort de guerre », impose des ordonnances dérogoratoires au Code du Travail, offrant aux entreprises des possibilités pour :

- porter à 60 H la durée hebdomadaire du temps de travail, imposer ou modifier les dates de congés pendant l'épidémie,
- imposer les jours de RTT, CET. En Macronie, la crise sanitaire justifie la mort du Code du Travail.

Dans le même temps les actionnaires sont visiblement exonérés du moindre effort, puisque le versement de leurs dividendes n'est pas réellement remis en cause. Le Medef a son idée du jour d'après : revenir sur tous les acquis des jours d'avant.

L'urgence est de mettre un terme aux politiques libérales qui font passer les impératifs économiques avant les besoins essentiels de l'ensemble de la population.

Les grandes annonces médiatiques dans le domaine de la santé se succèdent et les actes concrets pour améliorer l'accès aux soins et les conditions de travail se font attendre. Les personnels soignants, du médico-social, de la psychiatrie, des aides à la personne, du privé comme du public, se sont rassemblés sur tout le territoire pour les premiers mouvements sociaux d'ampleur depuis le déconfinement, les 16 et 30 juin pour refuser le retour à « l'anormale » et faire entendre leurs revendications antérieures à la pandémie.

Le gouvernement a décidé de poursuivre la mise en œuvre de ses réformes de l'assurance chômage et des retraites, à l'issue des rencontres avec le premier ministre, la CGT appelle à une journée d'actions, de grèves et de manifestations le 17 septembre.

Du 25 janvier au 7 février 2021 se dérouleront les élections dans les Très Petites Entreprises de moins de 11 salarié.e.s. Par un vote par correspondance ou par voie électronique, ces salarié.e.s éliront leurs représentant.e.s qui siègeront notamment dans les Commissions Paritaires Régionales. Un des enjeux majeurs est de construire des revendications qui pourront être portées dans les négociations de branches. Le scrutin des TPE participera à mesurer le poids des syndicats au niveau national, interprofessionnel, dans les branches et sur les territoires.

Annick DIDIER
Secrétaire Générale

LE LIEN 70 des Militants CGT Haut-Saônois

N° ISSN 0338-8034 - CPPAP N°0620 S 06535 - DIRECTEUR DE PUBLICATION : Jean-Louis MOREL

Parution mensuelle - Imprimé par nos soins sur du papier certifié FSC - Prix 1€

Union Départementale CGT 70 - 5 cours François Villon - 70000 VESOUL

☎ 03.84.78.69.90 - Mail : ud-cgt70@wanadoo.fr - Fax 03.84.78.69.91

La CGT, le syndicat de tous les salariés

La loi de 2008 a prévu un scrutin spécifique pour les salariés des Très Petites Entreprises (TPE - moins de 11 salariés) qui ne bénéficient pas de la possibilité d'élections dans leur entreprise. Les élections TPE servent au calcul de l'ensemble de la représentativité, et servent également à l'attribution du nombre de siège à la CPRI, notre bon score en 2016 nous permettant d'avoir 4 élus sur 10 en BFC. Le résultat sert aussi au calcul du nombre de conseillers prud'hommes, de mandats au CESER et dans l'association Transition Pro, structure qui remplace partiellement l'ex-Fongecif.

Lors des précédentes élections en 2016, la CGT en région BFC a obtenu 24,02 % des voix (CFDT = 15 %, UNSA = 15 %, FO = 11,4 %). Si avec 24 % des voix nous sommes loin devant les autres syndicats, pour autant notre score est moins bon qu'au précédent scrutin de 2012 où nous avons fait 27,80 %.

L'ENJEU : LA PARTICIPATION

Lors du dernier scrutin de 2016 le taux de participation était de 8,80 %, nous avons donc une forte marge de progression. En effet, sur 180 000 inscrits, seulement 14 600 suffrages exprimés, et 3 428 voix pour la CGT en 2016.

S'il faut évidemment engager des campagnes électorales et de renforcement dans les grosses entreprises, en faisant un effort sur les TPE nous pouvons assez facilement augmenter notre nombre de voix puisqu'il y a un réservoir potentiel important.

Nous le savons tous, les salariés des TPE sont éclatés dans de nombreuses petites entreprises. En moyenne, les TPE ont 4 salariés par entreprise.

Il nous faut donc aller chercher les voix en rencontrant les salariés concernés : sur les marchés, dans les initiatives locales, dans les rues piétonnes, sur les zones artisanales ou commerciales... Ce sera l'enjeu de notre campagne électorale qui va réellement commencer à la rentrée de septembre.

À LA RENCONTRE DES SALARIÉS DES TPE

Les enjeux pour la CGT ne se limitent pas à la bataille de la représentativité. La campagne électorale doit être l'occasion pour la CGT et toutes ses organisations de travailler et de construire ensemble afin d'ancrer de façon pérenne la question des salariés des TPE dans leurs plans de travail.



Peut-être plus que d'autres salariés, ceux des TPE sont vulnérables, et la plupart relèvent de conventions collectives uniquement (pas d'accord internes à l'entreprise, pas de section syndicale, pas de représentants du personnel). Par ailleurs les ordonnances Macron ont donné des dérogations pour les employeurs permettant d'imposer des modalités de travail soit par un accord-type négocié dans la branche, soit de rédiger un projet d'accord ou un avenant et le proposer à la validation des salariés. De nombreuses dérogations au code du travail et aux CCN sont donc possibles désormais.

La question de l'organisation et de la structuration des salariés des TPE dans la CGT est aussi un point qui doit nous préoccuper. Nous ne pouvons pas mener une campagne revendicative avec les salariés des TPE, sans réfléchir à expérimenter ou innover, afin de trouver des formes pertinentes d'organisation qui conviennent à ce salariat.

Les salariés des TPE, il y en a parmi nos syndiqués, malheureusement ils sont difficilement repérables, et souvent mis dans les « isolés » ou les syndicats multipro des UL. A nous de réfléchir à une structuration : bassins d'emplois, département, profession ... ?



La campagne doit aussi nous permettre de nous interroger sur le rôle et le fonctionnement de nos structures. Sur certains territoires, il y a eu des expérimentations d'UL mobiles, pour aller à la rencontre des salariés. La création de « syndicat » de livreurs à vélo ou de salariés-étudiants, montre que nous sommes capables de nous adapter.

Nous avons donc ici l'occasion d'un premier débat sur la campagne TPE : quelle organisation dans les UD et UL, dans les professions ? quels moyens ? quelles actions ?

LES ÉLECTIONS TPE REPOUSSÉES D'UN MOIS EN JANVIER 2021 !

Du fait de la crise sanitaire, elles se dérouleront en électronique et par correspondance du 25 janvier au 7 février 2021. Le matériel de vote sera envoyé aux électeurs à partir de fin décembre. Les résultats seront promulgués le 19 février 2021.

Les électeurs : ce sont les salariés qui avaient un contrat de travail dans une TPE en décembre 2019. Un courrier sera envoyé aux électeurs courant octobre, pour les informer.

Attention : les dates des recours gracieux concernant la composition des listes électorales vont du 3 au 23 novembre 2020.

LA CAMPAGNE CGT

Notre slogan : « Donne toi le droit, vote CGT » n'est pas seulement un appel à voter CGT, c'est aussi un appel pour se tourner vers notre organisation, pour conquérir des droits nouveaux, pour revendiquer. Du matériel va être diffusé par la confédération et les fédérations pour aider à la campagne.

16 grands secteurs d'activité ont été définis. Les organisations syndicales présentant leur candidature au plan interprofessionnel pourront déposer des revendications spécifiques sur les secteurs suivants dans leurs propagandes :

- Particulier employeurs salariés
- Commerce de détail (24 branches)
- Restauration
- BTP (13 branches)
- Assistants maternels particuliers employeurs
- Automobile (4 branches)
- Bureaux d'études techniques (Syntec)
- Médical (14 branches)
- Gros + import-export (13 branches)
- Métallurgie (77 branches)
- Pharmacie d'officine
- Sport et animation (5 branches)
- Transports routiers
- Spectacle (6 branches)
- Gardiens, concierges et employés d'immeubles
- Enseignement privé non lucratif

Cela nous permettra de défendre des spécificités et de parler de la réalité de ces salariés travaillant dans ces branches où l'on retrouve un certain nombre de syndicats corporatistes, qui ne déposent leur candidature que sur quelques champs de conventions collectives.

LES COMMISSIONS PARITAIRES RÉGIONALES (CPR)

Ces commissions permettent aux salariés des TPE d'avoir une forme de « représentation » du personnel, même si évidemment 10 élus issus des syndicats pour couvrir toute la région c'est largement insuffisant !

Notre démarche peut cependant s'appuyer aussi sur ces CPR. Nous en avons 5 qui couvrent tout le champ des TPE de la région :

- CPRIA (Artisanat) : environ 100 000 salariés.
- CPR PL (professions libérales) : 16 250 salariés (80 % dans le secteur de la santé).
- CPT PE (Commission Paritaire Territoriale des salariés du Particulier Employeur et assistantes maternelles) : 78 000 salariés.
- CPR SA (services de l'automobile) : la seule qui n'est pas encore mise en place.
- CPRI (interprofessionnelle) : c'est « la voiture-balai » pour tous les autres, un peu moins de 10 000 salariés.



La CGT possède la présidence ou la vice-présidence de trois commissions paritaires régionales : CPRI (Isabelle Michaud), CPR PL (Catherine Gatti) et CPT PE (Isabelle Michaud).



Un site CGT dédié : <https://www.cgt-tpe.fr/>

LA DEFENSE COLLECTIVE basée sur la construction du rapport de force reste l'angle principal de l'intervention CGT et l'action juridique constitue désormais un élément incontournable de notre activité. C'est un des cadres de la préservation des droits acquis, mais également de leur évolution.

Les audiences et actions en justice sont aussi l'occasion de communiquer sur les revendications et valeurs que nous défendons. Enfin l'activité juridique permet de rencontrer des salarié.e.s pour les accompagner dans leur défense individuelle. C'est donc une entrée vers la syndicalisation. L'objectif de l'Union Départementale CGT est d'aboutir à une prise en charge des salarié.e.s du public comme du privé.

Pour atteindre cet objectif, il est indispensable que les syndicats des secteurs publics et privés incitent les militant.e.s à s'inscrire dans cette démarche.

La **charte de l'élu et mandaté** CGT, s'applique et s'impose aux conseillers du salarié, aux défenseurs syndicaux et aux conseillers prud'homaux, tant pour ses engagements ou ceux de l'organisation syndicale, que pour tout ce qui se rapporte à son mandat. Mandatés par la CGT, et à ce titre ils doivent rendre compte de leur mission et être soutenus dans l'accomplissement de celle-ci.

Conseiller du salarié Cgt :

Le conseiller du salarié est un militant CGT qui a pour mission d'assister et conseiller le salarié lors de l'entretien préalable à un éventuel licenciement ou lors de l'entretien relatif à une rupture conventionnelle (article L.1232-8 à L.12326-11 et D.1232-9) du Code du Travail. Le conseiller du salarié intervient dans les entreprises dépourvues d'institutions représentatives du personnel. Il est désigné par le Préfet du département, sur proposition de la CGT. Son secteur d'intervention est le département. La liste des conseillers de salariés est consultable dans les mairies et à la DIRECCTE.

Le conseiller du salarié CGT prend part au débat, pose des questions et rappelle les règles de droits. Afin de préparer les débats, le conseiller du salarié peut rencontrer le salarié juste avant l'heure de l'entretien et définir ensemble une stratégie commune. A l'issue de l'entretien, il fait remplir au salarié une attestation destinée uniquement à la DIRECCTE.

L'employeur a l'obligation d'accepter la présence du conseiller du salarié, lequel doit justifier de sa qualité de conseiller du salarié.

Le conseiller du salarié est tenu au secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication, il est tenu à une obligation de discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et données comme telles par l'employeur.

Le conseiller du salarié bénéficie d'une protection contre le licenciement, il est salarié protégé.

Défenseur syndical Cgt:

Le défenseur syndical CGT est un militant qui exerce des fonctions d'assistance et de représentation devant les conseils de prud'hommes et les cours d'appel (en matière prud'homale).

La loi du 6 août 2015 a instauré pour les salariés ce nouveau moyen de défense face aux litiges avec l'employeur.

Le défenseur syndical est inscrit sur une liste arrêtée par l'autorité administrative sur proposition de la CGT, cette liste est consultable à la DIRECCTE, dans les Conseils des Prud'hommes ou à la Préfecture.

Le défenseur syndical exerce ses fonctions à titre gratuit.

Une permanence syndicale et juridique est assurée chaque mardi après-midi de 14 H à 17 H, sur rendez-vous à l'Union Départementale CGT.

Si vous envisagez un recours devant le Conseil des Prud'hommes, il étudiera avec vous vos chances de succès, vous aidera à monter le dossier et le plaidera devant la juridiction.

Compte tenu de la masse de travail que représente un dossier devant les prud'hommes, le nombre de dossiers pris en charge est limité, excepté pour les adhérents CGT.

Il exerce ses missions devant les juridictions de la région administrative dans laquelle il a été désigné. Pour autant, si un défenseur syndical a défendu un salarié au conseil des prud'hommes, il peut continuer à le défendre devant une cour d'appel ayant son siège dans une autre région.

Son rôle est important en appel car dorénavant la représentation du salarié est obligatoire.

Le défenseur syndical peut être titulaire du mandat de conseiller prud'homal, mais il ne peut pas exercer ses missions de défenseur dans le conseil des prud'hommes auquel il appartient.

Le défenseur syndical est tenu au secret professionnel pour les questions relatives aux procès de fabrication, à une obligation de discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et données comme telles par la personne qu'il assiste ou par la partie adverse dans le cadre de la négociation. Si le défenseur syndical fait fi de ces obligations, il prend le risque d'être radié des défenseurs syndicaux.

Le défenseur syndical bénéficie d'une protection contre le licenciement, il est salarié protégé.

Conseiller prud'homme Cgt :

Le Conseiller prud'homme est un juge non professionnel qui siège au Conseil des prud'hommes pour trancher les litiges individuels liés au contrat de travail. Le conseil des prud'hommes est un tribunal paritaire, c'est-à-dire composé d'un nombre égal de salariés et d'employeurs. Il est divisé en 5 sections, chacune « spécialisée » dans un secteur d'activité différent (commerce – industrie – encadrement – agriculture et activités diverses). Il existe également une section « référé » pour les litiges urgents et non contestables.

Depuis 2018 (loi Macron), les conseillers prud'hommes sont choisis par le Ministère du Travail et le Ministère de la Justice parmi les salarié.e.s proposé.e.s par les organisations syndicales, pour un mandat de 4 ans. Lors de leur prise de mandat et tout au long de celui-ci, les conseiller.e.s désigné.e.s sont formés en droit du travail. Ils rendent ainsi une justice du travail de qualité.

Les conseillers prud'hommes Cgt sont désignés pour 4 ans par l'Union Départementale en fonction des résultats de la représentativité. Ce sont des militants, qui exercent leur mandat avec conviction et avec les valeurs de la Cgt, en vue de faire évoluer positivement le droit en faveur des salarié.e.s.

PAGE JURIDIQUE :

Recours du CSE aux expertises pour agir :

Souvent confrontés à des restructurations et réorganisations du travail complexes, les représentants du personnel ne peuvent pas toujours détecter seuls des situations à risque, tant pour la santé mentale et physique des travailleurs que pour leur sécurité. C'est pourquoi le recours à un expert en santé et sécurité au travail est une prérogative essentielle du Comité Social et Economique dans l'entreprise de 50 salarié.e.s et plus. Voici deux exemples intéressants de recours aux expertises récemment validés par la jurisprudence : lorsque plusieurs salarié.e.s sont en burn-out, et avant la mise en place d'un logiciel modifiant le décompte du temps de travail.

« Risque grave » en cas d'épuisement professionnel.

Lorsque des salarié.e.s sont confrontés à un risque grave au sein de l'entreprise, le Comité Social et économique peut recourir à l'assistance d'un expert (art.L.2315-96 C.trav.). Il faut pour cela que le risque soit identifié et actuel. Il n'est pas nécessaire qu'un accident du travail ou une maladie professionnelle soient constatés dans l'établissement. Le plus souvent, c'est l'existence même du risque identifié par le CSE qui est contesté par les employeurs. Les élus sont donc contraints d'en apporter la preuve devant les juges, ce qui ne signifie pas qu'ils ont la charge de déterminer la cause ou l'origine du risque. Exemple avec ce risque grave identifié au sein de l'entreprise de restauration collective Elior. En 2017, alors que la plupart des services de la direction régionale Rhône-Alpes sont défaillants en raison d'un manque de personnel, l'entreprise rachète une société exploitant une cuisine centrale dans le Rhône. Ce rachat provoque une désorganisation totale des services et une surcharge de travail telle qu'un certain nombre de salarié.e.s sont en situation d'épuisement professionnel. Pour convaincre le juge de la nécessité d'une expertise, plusieurs éléments

bulletins d'hospitalisation de salarié.e.s travaillant sur le rachat, les courriers et interventions du médecin du travail, les transferts de personnel sur l'ensemble de la région concernée et une enquête du CHSCT montrant l'ampleur des difficultés rencontrées sur une période de deux ans. Verdict : l'existence d'un risque grave est bel et bien caractérisée et justifie l'organisation d'une expertise pour l'ensemble des salarié.e.s du périmètre de la direction régionale (Cass.soc. 25 sept.2019, n°18-14110).

Logiciel modifiant le décompte du temps de travail.

Autre cas de figure autorisant le CSE à recourir à une expertise : lorsque l'employeur présente un projet important modifiant les conditions de santé, de sécurité ou les conditions de travail des salarié.e.s. Modifications des horaires des rythmes de travail, changement du process de fabrication, déménagement ou réaménagement des locaux... ici, les hypothèses sont multiples. Un autre exemple, jugé récemment : la mise en place d'un nouveau logiciel impliquant un changement du mode de décompte du temps de travail. Dans cette affaire, la direction de l'entreprise Altran avait présenté un outil informatique servant à comptabiliser les heures supplémentaires, astreintes, congés et récupérations. Problème, les heures supplémentaires ne pouvaient plus être déclarées sans validation préalable du manager. Or ce logiciel devait, à terme être utilisé par l'ensemble des salarié.e.s, y compris par les consultants exerçant des missions au sein d'entreprise clientes. Ce qui de toute évidence était particulièrement problématique pour ces derniers. Face à l'importance de ces changements, le recours à l'expertise était là aussi justifiée (Cass.soc.11 déc.2019, n°17-31756).

Qui finance ?

A la différence de l'expertise « risque grave » intégralement prise en charge par l'employeur, celle effectuée en cas de projet important modifiant les conditions de travail n'est financée qu'à hauteur de 80 %, les 20 % restants étant à la charge du CSE et pris sur son budget de fonctionnement.

EXPERTISES DU CSE

Qui finance quoi ?

Depuis les ordonnances de septembre 2017, de nombreuses expertises diligentées par le comité social et économique (CSE) ne sont payées par l'employeur qu'à hauteur de 80 % de leur coût. C'est le budget de fonctionnement du CSE qui doit financer les 20 % restants. La NVO vous aide à faire le tri, dans le tableau ci-dessous, entre celles qui demeurent totalement à la charge de l'employeur et les autres. Par Laurent Milet

MOTIF DE L'EXPERTISE	TYPE D'EXPERT	PROVENANCE DE LA PRISE EN CHARGE	ARTICLES DU CODE DU TRAVAIL
Orientation stratégique	Expert-comptable	80 % employeur 20 % CSE	L. 2315-87 et L. 2312-17
Situation financière de l'entreprise	Expert-comptable	100 % employeur	Art. L. 2315-80, L. 2315-88 et L. 2312-17
Politique sociale, emploi, conditions de travail	Expert-comptable	100 % employeur	Art. L. 2315-80, L. 2315-91 et L. 2312-17
Opérations de concentration	Expert-comptable	80 % employeur 20 % CSE	L. 2315-92 et L. 2312-41
Droit d'alerte économique	Expert-comptable	80 % employeur 20 % CSE	L. 2315-92 et L. 2312-63
Grand licenciement collectif pour motif économique	Expert-comptable et, le cas échéant, expert habilité (*)	100 % employeur	Art. L. 2315-80, L. 2315-92 et L. 1233-34
Recherche d'un repreneur	Expert-comptable	100 % employeur	Art. L. 1233-57-17
Offre publique d'acquisition	Expert-comptable	80 % employeur 20 % CSE	L. 2315-92 et L. 2312-42 à L. 2312-52
Examen du rapport annuel sur la participation	Expert-comptable	100 % employeur	D. 3323-14
Introduction de nouvelles technologies	Expert habilité	80 % employeur 20 % CSE	Art. L. 2315-94
Aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail	Expert habilité	80 % employeur 20 % CSE	Art. L. 2315-94
Risque grave identifié et actuel, révèle ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel	Expert habilité	100 % employeur	Art. L. 2315-96
Préparation des négociations sur le plan de sauvegarde de l'emploi (entreprises d'au moins 50 salariés)	Expert-comptable	80 % employeur 20 % CSE	Art. L. 2315-92
Préparation des négociations relatives à un accord de performance collective	Expert-comptable	80 % employeur 20 % CSE	Art. L. 2315-92 et L. 2254-2
Préparation de la négociation sur l'égalité professionnelle (entreprises de moins de 300 salariés)	Expert habilité ou expert technique	80 % employeur 20 % CSE	Art. L. 2315-94 et L. 2315-95
Préparation des travaux du CSE	Expert libre	100 % CSE	Art. L. 2315-81

(*) Si l'expertise porte à la fois sur les champs économiques et celui de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, l'expert désigné par le comité peut s'adjoindre la compétence d'un ou de plusieurs autres experts sur la partie concernée des travaux que nécessite l'expertise (Art. R. 1233-3-2 du C. trav.).

Attention !

Co-financer des expertises présente un risque pour les CSE des petites entreprises dont le budget est limité. En effet, on peut craindre qu'il ne leur soit plus possible de recourir à un expert en raison de leur manque de moyens. Toutefois, l'employeur est tenu de prendre en charge à 100 % le financement des expertises même co-financées, s'il s'avère :
- que le budget de fonctionnement du CSE est insuffisant pour couvrir leur coût (ce qui constitue un encouragement à

dépenser ledit budget en formations et documentations) ;
- ou à l'inverse, si le comité n'a pas transféré l'excédent annuel du budget de fonctionnement au budget des activités sociales et culturelles au cours des trois années précédentes (Art. L. 2315-80, 3^e du Code du travail).

Pour en savoir plus sur le fonctionnement du CSE, RPDS 2019, n° 896, RPDS 2018, n° 880-881, 882 et *Le comité social et économique, mode d'emploi*, Guide VO éditions, 2019.

LES PAGES DE LA FORMATION SYNDICALE

La formation syndicale permet l'appropriation par les syndiqués des analyses et propositions de la CGT, pour aider à l'information du plus grand nombre, pour mener la bataille des idées et démontrer aux salariés qu'ils existent d'autres solutions sociales et économiques que celles vantées et mises en œuvre de concert par le patronat et les gouvernements.

Dans un contexte socio-économique hostile au monde du travail, nous avons besoin de syndiqués acteurs et décideurs au sein de leur organisation.

En matière de formation syndicale, nous avons besoin de dépasser les incantations et les slogans, en passant du "dire" au "faire".

Le collectif départemental formation syndicale s'est réuni récemment et a fixé dans le second semestre 2020, les formations non tenues pendant la période de confinement.

Vous trouverez dans le plan de formation, de façon chronologique, l'ensemble des stages proposés avec un court descriptif de chacun.

Ce plan de formation peut toujours être complété avec des formations sollicitées par les syndicats du département, encore faut-il que ceux-ci fassent remonter à l'UD leurs besoins dans ce domaine, ce qui est relativement rare.

Ce qui renvoie à l'impérative nécessité qu'il y ait - à minima - dans chaque UL, un responsable à la formation syndicale qui aide, impulse dans chaque syndicat, les réflexions et décisions dans ce domaine.

N'oublions pas non plus que les premiers éléments d'une formation syndicale doivent passer pour les nouveaux adhérents par la Formation d'Accueil des Nouveaux Syndiqués, formation devant être dispensée par le syndicat d'entreprise et l'union locale.

PLAN DE FORMATION POUR LE SECOND SEMESTRE 2020

DU 5 AU 9 OCTOBRE INCLUS, FORMATION CSSCT

La formation CSSCT est d'une durée de 5 jours dans les entreprises d'au moins 300 salariés et de 3 jours dans les autres. Tous les membres élus (titulaires et suppléants) du CSE peuvent participer à cette formation, ainsi que le référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes (voir article L 2315-18 du code du travail).

Cette formation se déroule sur 5 jours et comporte 5 thèmes, qui sont les suivants :

THEME 1 : APPROCHE CGT SUR LE TRAVAIL, LA SANTE AU TRAVAIL ET A LA PREVENTION

A l'issue de ce thème, le stagiaire sera en capacité d'expliquer l'approche CGT sur le travail, la santé au travail et de la prévention, et d'en identifier les enjeux dans son entreprise.

THEME 2 : APPROCHE LEGALE ET SYNDICALE DES MISSIONS SSCT

A l'issue de ce thème, le stagiaire sera en capacité d'expliquer l'approche syndicale de son mandat sur les questions de Santé Sécurité et Conditions de Travail (SSCT), d'identifier les droits et moyens de l'élu CSE pour remplir ses missions SSCT et d'expliquer le rôle de la commission SSCT (CSSCT) et des représentants de proximité (RP) et leur fonctionnement avec les élus du CSE.

THEME 3 : LES INTERLOCUTEURS ET LE FONCTIONNEMENT DU CSE SUR LES QUESTIONS DE SANTE, SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL

A l'issue de ce thème, le stagiaire sera en capacité de lister les différents interlocuteurs du CSE en matière de SSCT et leurs prérogatives, d'identifier les 4 motifs de recours à un expert agréé sur les questions SSCT, de décrire la procédure à mettre en œuvre et d'expliquer le fonctionnement du CSE sur les questions SSCT.

THEME 4 : ACTION DES ELUS AU CSE, EN CAS D'ACCIDENT DU TRAVAIL

A l'issue de ce thème, le stagiaire sera en capacité d'expliquer la démarche à mettre en œuvre et de lister les ressources à mobiliser en cas d'accident du travail.

THEME 5 : ANALYSER LES RISQUES ET DEVELOPPER LA PREVENTION

A l'issue de ce thème, le stagiaire sera en mesure d'expliquer la démarche à mettre en œuvre, ainsi que les outils et ressources à mobiliser pour analyser les risques et développer la prévention dans son entreprise.

DU 13 AU 16 OCTOBRE INCLUS, FORMATION CONSEILLER DU SALARIE

Cette formation d'une durée de 4 jours, doit permettre aux conseillers CGT d'acquérir des outils pour l'exercice de leur mandat.

Chaque conseiller CGT comprendra donc qu'il est très important de participer à ce stage.

Cette session de 4 jours, s'articule autour de 7 thèmes, à savoir :

THEME 1 : LA CHARTE DES ELUS ET MANDATES et LA CONCEPTION CGT DE L'EXERCICE DU MANDAT DE CONSEILLER

A l'issue de ce thème, le stagiaire sera capable d'expliquer la conception CGT et repérer les éléments contextuels du mandat.

THEME 2 : LE CODE DU TRAVAIL EN LIEN AVEC LE MANDAT DE CONSEILLER DU SALARIE

A l'issue du thème, le stagiaire sera en capacité d'expliquer le statut du conseiller et de lister les activités et aménagements liés à l'exercice du mandat en utilisant le code du travail.

THEME 3 : LES 4 PHASES STRUCTURANTES DE L'ACTIVITE DU CONSEILLER DU SALARIE, EN LIEN AVEC LA CONCEPTION CGT ET LE CONTEXTE DU MANDAT

A l'issue de ce thème, le stagiaire sera en capacité d'identifier les 4 phases structurantes de l'activité du conseiller du salarié.

THEME 4 : LES DIFFERENTS TYPES DE LICENCIEMENTS

A l'issue de ce thème, le stagiaire sera capable de citer les différents types de licenciement et d'expliquer les différentes étapes des procédures de licenciement.

THEME 5 : LA RUPTURE CONVENTIONNELLE ET SA PROCEDURE

A l'issue du thème, le stagiaire sera capable d'expliquer les critères indispensables et la procédure applicable à la rupture conventionnelle.

THEME 6 : LES DIFFERENTS DELAIS DE PRESCRIPTION

A l'issue de ce thème, le stagiaire sera capable de citer les différents délais de prescription.

THEME 7 : MISE EN SITUATION AU TRAVERS D'UN JEU DE ROLE

DU 2 AU 6 NOVEMBRE INCLUS, et DU 7 AU 11 DECEMBRE INCLUS, FORMATION CSE, PRISE DE MANDAT ECO

RAPPEL : Pour cette formation, chaque stagiaire doit faire une demande de congés formation à son employeur, ainsi que la présentation d'un devis au CSE pour la facturation de la formation au CSE.

La formation d'une durée de 5 jours, s'articule autour de 6 thèmes qui sont les suivants :

THEME 1 : MISSIONS DU CSE : APPROCHE LEGALE ET SYNDICALE

A l'issue de ce thème, le stagiaire sera en capacité d'identifier les missions et moyens légaux et syndicaux dont disposent les élus au CSE.

THEME 2 : LES ELUS CGT AU CSE, ACTEURS DE LA DEMARCHE REVENDICATIVE CGT

A l'issue du thème, le stagiaire pourra expliquer sa place dans la démarche revendicative de la CGT.

THEME 3 : PORTER LES RECLAMATIONS DES TRAVAILLEURS

A l'issue du thème, le stagiaire sera en capacité d'expliquer comment porter les réclamations des travailleurs et comment utiliser le code du travail pour faire valoir leurs droits en réunion de CSE.

THEME 4 : INTERVENIR SUR LES CHOIX DE L'ENTREPRISE

A l'issue du thème, le stagiaire pourra identifier quand, comment et avec qui mettre en œuvre la démarche CGT pour intervenir sur les choix de l'entreprise.

THEME 5 : PROMOUVOIR LA SANTE, LA SECURITE ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL

A l'issue du thème, le stagiaire sera en mesure de mobiliser, dans une situation donnée, les différents recours dont il dispose pour assurer la santé, la sécurité et les conditions de travail des travailleurs de son entreprise.

THEME 6 : UNE POLITIQUE SOCIALE ET CULTURELLE EMANCIPATRICE POUR LES SALARIES

A l'issue du thème, le stagiaire sera en capacité d'expliquer comment construire un projet social et culturel porteur des valeurs de la CGT.

DU 16 AU 20 NOVEMBRE, FORMATION NIVEAU 1

Cette formation d'une durée de 5 jours, s'articule autour de 6 thèmes.

A l'issue de la formation, le stagiaire sera en capacité d'expliquer la place et le rôle d'un syndiqué acteur de la CGT dans l'élaboration des revendications, pour gagner des avancées sociales dans la société d'aujourd'hui.

THEME 1 : LA FORMATION SYNDICALE CGT ET LE STAGIAIRE ACTEUR DE SA FORMATION

A l'issue de ce thème, le stagiaire sera en capacité d'identifier la structuration de la CGT et les différentes fonctions syndicales qu'on peut y occuper. Il sera également capable de se situer en tant que syndiqué, élu, mandaté au sein de la CGT. Il sera également capable d'expliquer les principes qui régissent la formation syndicale de la CGT.

THEME 2 : LE SALARIAT

A l'issue du thème, le stagiaire pourra identifier la composition du salariat en énonçant au moins 5 tendances de son évolution ; il pourra également identifier l'écart entre travail prescrit et travail réel.

THEME 3 : L'ELABORATION DES REVENDICATIONS

A l'issue du thème, le stagiaire sera capable de citer 5 éléments constitutifs de la démarche revendicative de la CGT et d'identifier les outils CGT mobilisables pour des conquêtes sociales majeures.

THEME 4 : LA SOCIETE

Le stagiaire sera à l'issue de ce thème, en capacité d'expliquer la création de valeur dans le système de production capitaliste et de citer au moins 3 caractéristiques du système capitaliste mondialisé.

THEME 5 : LE SYNDICALISME

Avec ce thème, le stagiaire sera en capacité de citer les 8 organisations syndicales nationales et placer leur date de création sur un axe chronologique ; de citer au moins 3 différences entre les organisations syndicales en Europe et identifier au moins 2 principes qui nous rassemblent dans la CES et enfin, identifier 2 enjeux contenus dans la loi sur la représentativité du 20 AOÛT 2008 et d'expliquer la notion de syndicalisme rassemblé.

THEME 6 : LA CGT

A l'issue de ce thème, le stagiaire sera en capacité d'expliquer la structuration et le fonctionnement de notre organisation syndicale.

Il sera également en capacité de citer les valeurs fondamentales portées par la CGT et qui structurent son activité.

DU 30 NOVEMBRE AU 4 DECEMBRE INCLUS, FORMATION CARSAT/ AGEFIPH

Cette formation s'intitule ainsi, bien qu'elle soit animée par des militants CGT. Elle est d'une durée de 3 jours pour la partie CARSAT et de 2 jours pour la partie AGEFIPH.

Même si ce n'est pas un impératif, il est conseillé que les stagiaires aient participé à la formation niveau 1 au préalable.

Pour la partie CARSAT, elle s'articule autour de 7 thèmes qui sont :

..... Les accidents du travail, de trajet, les maladies professionnelles (définition, déclaration, reconnaissance, contestations...)

..... La sinistralité des ATMP en région

..... Les organismes de prévention en FRANCE, la prévention des ATMP, avec quels outils ?

..... L'évolution du CHSCT à la CSSCT

..... Le rôle et l'évolution de la médecine du travailleur

..... Inaptitude, mi-temps thérapeutique, maintien dans l'emploi

..... Inaptitude, invalidité, incapacité, handicap, quelles différences ?

Pour la partie AGEFIPH, elle s'articule autour de 3 thèmes.

..... AGEFIPH, définition, présentation de la convention CGT/AGEFIPH en région, possibilité d'intervention du collectif CGT, présentation du matériel disponible

..... Le handicap, définition, chiffres, textes et moyens d'intervention

Voilà camarades, le programme de formation pour le second semestre de cette année, tel que le collectif l'a fixé dans sa réunion du 23 JUIN.

Je me permets de rappeler plusieurs éléments importants.

1 Il est toujours nécessaire de solliciter auprès de son employeur une autorisation d'absence au moins 30 jours avant le départ en formation.

2 La demande d'autorisation d'absence pour formation est individuelle et différente d'une formation à une autre.

3 Il est impératif que chaque stagiaire informe l'UD de son souhait de participer à une formation, avant de déposer sa demande de congés.

4 Théoriquement, une formation ne se tient qu'avec 8 à 10 stagiaires minimum et 12 maximum ; ainsi qu'avec une direction de stage et un animateur par thème.

Retour dans la rue les 16 et 30 juin 2020

Le gouvernement est resté sourd aux grandes mobilisations de 2018 et 2019 du monde de la santé, des personnels des Ehpad, du secteur médicosocial, de la psychiatrie, des aides à domicile, qui dénonçaient la dégradation des conditions de travail, le manque de moyens humains et matériels, la dégradation de la qualité des soins et de prise en charge des patient.e.s ainsi que le refus des augmentations de salaire.

La pandémie de la Covid .19 a révélé aux yeux de toutes et tous, l'état dans lequel est l'hôpital : un manque de lits, de matériel de protection, de respirateurs, de personnel et de soignant.e.s qui sont au bord de l'épuisement. Pendant la crise sanitaire, ce sont les soignant.e.s qui ont pris le pouvoir parce que ce sont elles/eux, pas les administrateurs ou les cadres qui ont l'expérience du terrain. Depuis le déconfinement, c'est comme si rien ne s'était passé, les hôpitaux reprennent leurs organisations d'avant avec une recherche de profits.

Le Ségur de la santé, où l'on promet revalorisation salariale, primes et médailles est encore une mascarade gouvernementale pour museler les soignant.e.s et se solde par une hausse de 180 € (90 € en septembre et 90 € en mars 2021) d'augmentation, bien loin des 300 € revendiqués par les syndicats hospitaliers.

Une revalorisation concernant les établissements publics et privés, y compris ceux à but lucratif, alors que les fonctionnaires du secteur médico-social vont en être exclus.

L'accord du Ségur, signé par trois organisations syndicales sans la CGT, constitue une attaque frontale sur les 35H, ne répond pas à notre revendication de revalorisation salariale et il n'est toujours pas question de réouvertures de lits ni de participation d'agent.e.s à la gouvernance de l'hôpital.



11





CONSTRUISONS LA JOURNÉE D'ACTION DU 17 SEPTEMBRE !

Chantage à l'emploi, allongement du temps de travail, baisse des salaires, « accord de performance » et ARME, le gouvernement met en avant son arsenal pour détruire massivement les emplois, les droits des salariés et leurs conquises sociales au profit des politiques patronales mortifères.

Avec la retraite par point et la casse de l'Assurance-chômage notamment, ils s'acharnent à vouloir maintenir un vieux monde rétrograde pour satisfaire les intérêts du capital au détriment de l'intérêt des salariés, retraités et privés d'emploi.

60 milliards d'euros versés aux actionnaires en 2019 par les entreprises du CAC 40. 90 milliards d'exonérations de cotisations sociales patronales et cadeaux fiscaux en tout genre par an aux entreprises. C'est au nom du sacro-saint profit qu'ils veulent sacrifier des milliers de salariés, plonger dans la misère des milliers de familles et imposer la précarité comme avenir à la jeunesse.

Avec détermination, les salariés se mobilisent dans tous les secteurs, souvent dans l'unité syndicale, pour le maintien et le développement des emplois et du potentiel de production, face aux charrettes de licenciements qui s'annoncent chaque jour.

D'autres choix sont clairement possibles. Les revendications portées par les salariés et leurs syndicats CGT dans les luttes, les projets alternatifs, de développement de l'emploi, ouvrent des perspectives. Il est urgent d'obtenir satisfaction à leurs légitimes combats, mettant fin aux politiques de casse.

La semaine de 32 heures, le Smic à 1800 euros, le renforcement de notre Sécurité sociale et de notre système de retraite solidaire sont indispensables et urgents. L'Assurance-chômage doit jouer pleinement son rôle en assurant un revenu de remplacement pour tous, y compris les jeunes, sans condition de seuils d'accès.

Les mobilisations et la construction des luttes s'intensifient. Partout, dans les entreprises et les services, les cahiers revendicatifs doivent se construire. Partout doivent s'organiser des assemblées générales des salariés pour décider des modalités d'actions afin d'avoir une rentrée combative.

Pas de trêve estivale ! C'est avec détermination que la CGT, avec les salariés et les agents, continue de consacrer les jours et semaines à venir à la construction de mobilisations massives.

Après la rencontre avec le Premier ministre, toujours rien de concret pour l'emploi et les salaires. Il faut passer des paroles aux actes !

La CGT appelle les salariés, retraités, privés d'emploi à faire de la journée du 17 septembre 2020 une puissante journée nationale d'action, de grève et de manifestation.

12

**Vous ne voulez pas en rester là !
Ensemble, dans le syndicat, nous serons plus forts.**

Bulletin de contact et de syndicalisation

Je souhaite :

Prendre contact

Me syndiquer



A retourner à : Union Départementale CGT 70 – 5 Cours François Villon 70000 VESOUL

Nom : **Prénom :**

Adresse domicile :

Code postal : **Ville :**

Entreprise :

Téléphone : 03.84.78.69.90 ou 06.81.88.73.45

Fax : 03.84.78.69.91

ud-cgt70@wanadoo.fr

