

# News Letter

Le bulletin d'information privilégié pour celles et ceux qui partagent notre approche du dialogue social

## DANS CE NUMÉRO

**2023 ANNÉE DE FORTES PROGRESSIONS DE LA CFE-CGC DANS LES ENTREPRISES & À NAVAL GROUP**

**GRAND ÉCART DANS LES FICHES EMPLOIS : L'ENTREPRISE CONNAIT-ELLE SES SALARIÉS ?**

**DU COTÉ DROIT DE CHEZ SAM : SÉCURITÉ SOCIALE, DÉPISTAGES DROGUES ET ALCOOL, RQTH**

**LES VALEURS & LES PERSONNES QUI ANIMENT LA CFE-CGC : FABRICE NICLOUD, PRÉSIDENT DE LA CFE-CGC MÉTALLURGIE**

**QUOI DE NEUF DANS LE DIALOGUE SOCIAL A NAVAL GROUP : 2024 ANNÉE INTENSE DE NÉGOCIATIONS**



## En 2024, plus que jamais, la CFE-CGC est à vos côtés

Vous avez été nombreux à plébisciter la distribution de **notre nouveau calendrier 2024** avec ses informations utiles et insolites. Les militant(e)s **CFE-CGC** vous en remercient et travaillent quotidiennement pour vous proposer des communications pratiques et modernes.

L'année 2023 a été socialement animée par des sujets d'ordre nationaux et interprofessionnels comme la réforme des retraites, le hold-up des régimes complémentaires, les conflits urbains, les aléas climatiques et bien sûr l'inflation.

2023 a aussi été l'année d'élections professionnelles dans les entreprises et la progression de la **CFE-CGC** a été sans pareil. Citons par exemple **EDF**, où la **CFE-CGC** a pris la 1<sup>ère</sup> place. La **CFE-CGC** est la **1<sup>ère</sup> organisation syndicale** chez **Airbus, Renault, Stellantis (Peugeot), Disneyland, Carrefour Market, Brittany Ferries, Atos, RATP, BNP Paribas, Allianz, Michelin, Leroy Merlin** par exemple.

Les valeurs, les compétences de ses militants et l'état d'esprit du dialogue social de la **CFE-CGC** sont reconnus par les salariés dans tous les secteurs d'activités et ce **mouvement se poursuit aussi à Naval Group** avec la croissance des adhésions. **Merci à vous !**

## Sens , Reconnaissance et Fiches emploi, parlons-en !

La période qui a débuté le 28 Novembre 2023, avec les remises officielles des fiches emploi à l'ensemble des salariés de Naval Group, marque un tournant sur les notions de **compétences, reconnaissance et sens au travail**. De nombreux témoignages auprès des militant(e)s de la **CFE-CGC** interpellent et amènent à **s'interroger sur la considération** de l'entreprise envers ses salariés. De tels écarts ont été identifiés entre les activités des personnels et ce qui en est retranscrit dans les fiches emploi que l'on peut **se demander si l'entreprise sait réellement ce que font les salariés**. 2024 serait une année de transition selon la Direction. Puisse cette période être la plus courte possible afin de fidéliser les personnels, maintenir leur engagement, montrer la confiance envers le management et (re)donner du sens au travail.

La **Fédération des intervenants en risques psychosociaux (FiRps)** a publié un livret "Quel sens au travail ?", écrit à partir de témoignages, de retours d'expériences et de réflexions. L'objectif est de partager les bonnes pratiques et les points de vigilance repérés sur le terrain (lien ci-dessous). Trois grands thèmes composent ce document : **les conditions de travail, les compétences et le management**. S'y ajoute un quatrième chapitre consacré aux recommandations de la fédération. Avec, parmi les préconisations, une adaptation des mesures au contexte de chaque établissement, une concertation avec les représentants du personnel ainsi qu'une évaluation périodique pour apporter des mesures correctives. Avec l'arrivée de la nouvelle médecin Groupe, espérons que le sujet de la prévention des RPS soit (enfin) synonyme d'actions concrètes.

Lien : <https://firps.org/guides-pratiques-firps/>

## Du côté (droit) de chez

### Quelques évolutions de la législation pouvant vous intéresser

La loi de financement de la Sécurité Sociale 2023-1250 prévoit notamment :

- la limitation à 3 jours pour les arrêts de travail prescrits lors de téléconsultation ;
- la suppression du délai de carence pour les femmes en arrêt de travail ayant subi une interruption médicale de grossesse
- la création d'un droit renouvelable à l'allocation journalière de proche aidant·e (AJPA) ;



**Dépistage d'alcool ou de drogue au travail** : les conséquences d'un refus dans des métiers comportant de fortes exigences de sécurité, ni le refus du salarié de se soumettre à un contrôle d'alcoolémie ou de stupéfiants, ni le refus de l'employeur de pratiquer la contre-expertise demandée tardivement par le salarié ne privent de cause réelle et sérieuse le licenciement du salarié en état d'ébriété ou semblant sous l'emprise de drogue (6-12-2023).

**RQTH**. La loi Plein-emploi prévoit une série de mesures en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés qui s'appliquent au 1er janvier 2024. Plusieurs dispositions visent notamment à simplifier l'octroi de la RQTH (reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé) et l'accès aux droits qui y sont attachés. La loi encadre la mise en place d'un « sac à dos numérique », système d'information chargé de recenser les aménagements dont chaque personne en situation de handicap a pu bénéficier durant sa vie. Elle organise également la portabilité des équipements de compensation du handicap, lorsque leur bénéficiaire change d'entreprise.

## Les valeurs et personnes qui animent la **CFE-CGC**

### Portrait et actualités de **Fabrice NICOUD - Président CFE-CGC Métallurgie**

Tout d'abord élu au CE chez **Airbus** en 1999, Fabrice Nicoud a tenu des mandats au sein de diverses commissions de son entreprise, jusqu'à devenir délégué syndical central de la **CFE-CGC Airbus Avions** et membre du comité européen. En 2015, après une mobilité vers Toulouse il a été élu **secrétaire national à l'emploi et la formation** à la fédération **CFE-CGC Métallurgie**. De 2016 à 2019, il a activement participé aux négociations sur la nouvelle convention collective de la Métallurgie. **Depuis 2023, il est président de la fédération CFE-CGC de la Métallurgie.**



Selon Fabrice, les corps intermédiaires comme les **organisations syndicales sont indispensables**, notamment pour être capable de **bâtir des compromis entre le progrès social et le développement de l'entreprise**. Il est persuadé qu'une entreprise ne peut pas réussir sans ses salariés et que les organisations syndicales sont nécessaires au bon fonctionnement de la démocratie. Il a rejoint la **CFE-CGC** suite à la rencontre de militants engagés, chaleureux et sincères et dont il partageait les mêmes convictions.

Faire du syndicalisme **permet un épanouissement que peu de salariés imaginent**. Ce sont des rencontres avec les salariés pour comprendre leurs difficultés ou attentes et les traduire en revendications. Ce sont des rencontres avec les RH, les dirigeants pour comprendre les contraintes de l'entreprise et sa stratégie. Le militant syndical apprend au quotidien sur le **droit du travail, l'économie, la formation professionnelle, la santé et la sécurité, et de plus en plus les sujets environnementaux**. Le militant syndical n'est pas décisionnaire mais il peut influencer les choix en usant, abusant de son pouvoir de conviction dans toutes les instances paritaires.

Dans les entreprises, les **RH doivent comprendre qu'il est dans leur intérêt d'encourager l'engagement syndical** organisé car il est plus facile de bâtir des compromis avec des militants, certes pugnaces et revendicatifs, mais formés à la complexité des enjeux. C'est pourquoi, la **CFE-CGC** milite sans cesse pour une reconnaissance et le développement de **parcours syndicaux**.

**QUOI DE NEUF**

## dans le dialogue social à **NAVAL Group**?

La dénonciation de l'accord d'entreprise par la Direction vient fortement impacter un planning social déjà bien chargé en 2024. Si les négociations d'un nouvel accord doivent aboutir, **au plus tard le 31 janvier 2025**, d'autres accords arrivent à échéance : la Qualité de vie au travail (**QVT**), la Gestion prévisionnelle des emplois et compétences (**GPEC**), **l'Inclusion et la Diversité**... Ajoutons à cela, les négociations annuelles sur **l'intéressement et la Participation** et la négociation annuelle obligatoire (**NAO**).

Les militants **CFE-CGC** de tous les sites se mobilisent pour travailler en équipe et anticiper les revendications à faire porter par les négociateurs et ainsi défendre vos intérêts. En complément, des adhérent(e)s et personnels seront sollicités à travers des réunions et/ou sondages afin de mieux cibler vos attentes. Des militant(e)s **CFE-CGC** d'autres entreprises ont aussi été contacté(e)s.

Les convictions et l'approche constructive du dialogue social rencontrent de **plus en plus de succès** sur les sites. Les **nombreuses adhésions depuis fin 2023 en témoignent**. Alors, **vous aussi**, rejoignez-nous !

**Des équipes Compétentes, Sympas & Dispo.**

POUR ADHERER, FLASHEZ LE QR CODE

