

## ÉDITO

# : La CFDT, 1<sup>er</sup> syndicat du privé et dans le réseau des CCI

Nous attendions avec impatience la parution de l'arrêté fixant la composition de la délégation du personnel à la Commission paritaire nationale (CPN) du personnel des Chambres de Commerce et d'Industrie (CCI). C'est chose faite : le Journal officiel du 5 mai 2017 a promulgué cet arrêté en date du 28 avril dernier.

Le premier tour des élections s'est déroulé du 9 au 14 mars. Ce fut ainsi l'occasion de mesurer la représentativité des organisations syndicales dans les CCI.

Grâce à votre confiance confirmée pour la CFDT, nous obtenons, avec 45% des voix, 4 sièges sur 6 à la CPN : deux sièges cadres, un siège agents de maîtrise et le siège du collège employés. Les deux sièges restants ont été attribués à l'UNSA.

### Les dossiers prioritaires pour la CFDT sont :

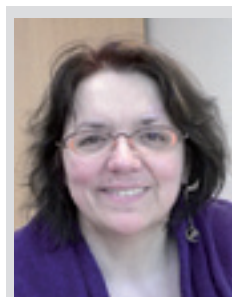
- l'augmentation du point d'indice ;
- le dossier des droits syndicaux ;
- la réforme du titre 2, règlement intérieur des directeurs généraux.

Nous adressons un grand merci à tous nos militants pour lesquels la préparation des listes de candidats ne fut pas chose facile.

Entre la nécessité de représenter tous les territoires, dans des CCI de régions de plus en plus étendues, et la contrainte de la parité proportionnelle des listes de candidats, au vu du petit nombre de sièges par collège, la tâche était ardue. En effet, alors que la loi Rebsamen ne s'applique pas aux agents publics des CCI, nous avons été informés très tardivement, et bien après la négociation du protocole électoral national, que nous étions soumis à cette règle de quota qui impose que le nombre de candidates soit proportionnel au nombre de femmes présentes dans la CCI de région.

### Que penser des relations entre organisations syndicales ?

L'ensemble des agents consulaires a reconnu le travail qu'a effectué



**Laurence Dutel**

Secrétaire générale CFDT-CCI



## SOMMAIRE

• ÉDITO

• ACTUALITÉS

## ... La CFDT, 1<sup>er</sup> syndicat du privé et dans le réseau des CCI



la CFDT-CCI pendant ces 4 années et nous en sommes très satisfaits.

Nous sommes également heureux de constater que les gesticulations stériles de la CFE-CGC n'avaient pas suscité un vote de confiance pour celle-ci. La CFE-CGC a perdu le siège qu'elle occupait en CPN.

Le protocole électoral national a été discuté à la CPN du 17 octobre dernier.

Celui-ci a été voté par le seul syndicat UNSA.

La CFDT n'a pas voulu lui apporter son crédit : d'une part, malgré une nouvelle régionalisation, la délégation des présidents a bloqué sur l'augmentation du nombre de délégués syndicaux, du crédit d'heures des représentants du personnel et des délégués syndicaux, augmentations pourtant nécessaires pour assurer un dialogue social de qualité et de

proximité ; d'autre part, nous ne voulions pas imposer aux collègues le fait de donner le numéro de leur téléphone portable.

Quant aux employeurs, P. Goguet et J. Vaylet se sont opposés dans la course à la présidence de CCI France.

P. Goguet a été élu avec 80 voix contre J. Vaylet, qui n'en a obtenu que 40.

Le nouveau président de CCI France, P. Goguet, a confié à son adversaire perdant le dossier social en CPN et J. Vaylet sera son suppléant en CPN.

### Que font les syndicats pendant ce temps-là ?

La CFE-CGC, qui elle-même n'a pas respecté la parité proportionnelle hommes/femmes dans certaines régions comme l'Occitanie et la Bourgogne-Franche-Comté, traîne au tribunal d'instance (TI) la CFDT et l'UNSA dans deux régions, les Hauts-de-France et la Nouvelle-Aquitaine.

La CFE-CGC a déposé également un contentieux au TI de Paris contre deux organisations syndicales.

Furieuse d'avoir perdu son siège en CPN, elle a jugé pertinent de

déposer des recours juridiques contre d'autres organisations syndicales.

Associée à FO, la CFE-CGC avait déjà demandé au ministère le report des élections.

Devant un contentieux aussi récent, aucune jurisprudence n'existe à ce jour. Nous nous félicitons d'être accompagnés par une avocate au vu de la mauvaise foi, doublée d'une agressivité rare, de la présidente de la CFE-CGC.

Nous avons bon espoir quant à une issue positive du jugement : au regard de notre caractère d'établissement public, le tribunal d'instance se déclarera probablement incompétent et, si la CFE-CGC continue sa procédure au tribunal administratif, l'absence de la notion de parité proportionnelle dans le protocole électoral national nous permettra de montrer que nous n'y étions pas contraints.

Nous sommes affligés de ce comportement qui ne fait qu'accroître la défiance que peuvent avoir certaines personnes envers les organisations syndicales. :

**Laurence Dutel**

## ACTUALITÉS

### : Bien-être au travail

#### ÉLÉMENTS DE RÉFLEXION SUR LE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

##### Aimeriez-vous travailler au sein d'une entreprise où :

- les missions que l'on vous confie sont passionnantes ? ;
- les relations sont authentiques

- et basées sur la confiance ? ;
- vous disposez d'un niveau d'autonomie et de liberté suffisant ? ;
- les équipes sont solidaires et les collaborations entre les services constructives ?

Est-ce cela le bien-être au travail ?

Avant la médiatisation des suicides en 2009, le bien-être au travail n'était pas vraiment un sujet de préoccupation des dirigeants.

Si les entreprises ont eu à cœur de motiver leur personnel, c'est sans doute pour augmenter la

performance, pas vraiment pour le bien-être.

Ces propos peuvent sembler choquants et pourtant, dans notre société, il semble que le social soit encore au service de l'économique et non l'inverse.

Mais contrairement à ce que

## ... Bien-être au travail

L'on pense, l'amélioration des conditions de travail agit sur la satisfaction, elle n'augmente pas le plaisir au travail. À bien des égards, ce constat est étonnant !

Mais qui est responsable du plaisir pour chaque salarié ? L'entreprise ? Le salarié ? Les deux ? A priori tout dépend, dans un premier temps, de ce que recherche le salarié.

### Le plaisir au travail repose sur 2 facteurs :

- le contenu des activités et les responsabilités confiées ;
- la convivialité et la bonne ambiance entre collègues.

Si l'entreprise peut agir sur ce second facteur, le premier dépend du ressenti qu'éprouve le salarié à réaliser ses missions. Il s'agit donc d'un facteur endogène qui relève du seul choix professionnel du collaborateur.

C'est pourquoi, le bien-être et le plaisir au travail doivent être co-construits entre le salarié et l'employeur.

C'est une dynamique où tous les acteurs doivent être ensemble pour avancer.

« Choisissez un travail que vous aimez et vous n'aurez pas à travailler un seul jour de votre vie » disait Confucius.

### Bien sûr, toute personne ne peut pas choisir son travail :

- en période de reclassement ;
- d'incertitude sur la pérennité de l'entreprise ;
- de manque de confiance ;
- d'inquiétude sur ses évolutions de carrières.

### QUELQUES RETOURS D'EXPÉRIENCE EN FRANCE ET À L'ÉTRANGER

Au Brésil, les ouvriers des usines de Fiat déclarent chaque matin leur humeur, au moment

de leur prise de poste : vert, si tout va bien, orange, s'ils sont moyennement motivés, et rouge, s'ils rencontrent un problème.

Les salariés qui se déclarent en rouge sont alors reçus par un manager et un spécialiste de la fonction RH (environ 80% des ouvriers se déclarent en rouge une fois par an).

Cette pratique est intéressante dans la mesure où l'entreprise autorise et confie la responsabilité de la déclaration d'un mal-être au salarié (et non au management).

Aux États-Unis, au sein de l'entreprise WL Gore (près de 8 000 salariés), les nouveaux embauchés disposent de quelques

semaines pour faire le tour des projets et choisir les équipes avec lesquelles ils aimeraient travailler, en fonction du plaisir qu'ils ressentent à contribuer au projet. Les équipes plébiscitées peuvent accepter ou refuser la candidature.

Cette pratique met clairement en avant les 2 principes du plaisir au travail, à savoir l'intérêt du travail et l'appartenance à un groupe au sein duquel on se sent bien.

En France, Euro Disneyland Paris, entreprise d'environ 15 000 salariés, a institué un « Conseil municipal », constitué de collaborateurs bénévoles en charge de trouver des solutions

aux « petits tracas quotidiens » décelés par des « animateurs de quartier » (relais d'informations). Cette communauté se réunit 4 fois par an, en dehors des réunions institutionnelles encadrées par la réglementation sociale.

Ces pratiques renforcent le bien-être et le plaisir au travail mais ne font pas pour autant de ces entreprises des modèles en matière de management.

Nous pouvons aussi, chacun d'entre nous, avoir des idées sur toutes ces petites choses qui, c'est sûr, ne transformeront pas notre vie au travail mais pourront l'améliorer.



## : Stop à la souffrance au travail !!!



© Pétrouche - Fotolia.com

« *Toujours plus* »... Voici le credo qui semble régir le monde professionnel.

Combien d'entre nous, managers comme opérationnels, sont soumis à des impératifs - parfois inatteignables - de rapidité, de productivité et de rentabilité ?

Cette accélération bien souvent inutile, se traduit par un contrôle accru des résultats, sans confiance. Les salariés se heurtent de plus en plus à des organisations qui sacrifient la qualité du travail. Ils se trouvent dans l'impossibilité du travail bien fait.

Prise dans ce tourbillon, la personne court après le temps pour essayer de faire toujours mieux. Ce faisant, elle se déconnecte de son corps et n'a plus le temps de sentir comment elle va.

Ces conflits de valeurs génèrent des frustrations refoulées qui s'imprègnent de façon permanente dans le corps et la tête.

C'est le cercle vicieux et l'épuisement professionnel. Le problème devient alors personnel. Or, il est politique dans ses causes, tout comme dans ses conséquences.

Ne remplaçons pas le syndicaliste par le psy, ni la lutte collective par la consultation individuelle.

On met l'accent sur la fragilité individuelle du travailleur et son incapacité à faire face aux contraintes de la production, alors que les causes sont liées à l'organisation du travail :

- ne connaissant pas son emploi du temps à long terme, l'enseignant devient incapable de réaliser la progression pédagogique ;

- confronté à une obligation accrue de reporting, le conseiller n'a plus le temps d'accompagner correctement son client ;
- les procédures changent tellement vite que les personnes concernées n'ont pas le temps de les comprendre, voire même d'en être averties ;
- les dispositions du règlement intérieur régional sont interprétées en dépit du bon sens et bafouées ;
- les réorganisations sont permanentes et déstabilisent inutilement.

Nous connaissons tous tant de situations analogues qui ne font plus sens dans la vie professionnelle.

S'il est difficile de transformer notre monde professionnel, il est en revanche possible pour chacun d'entre nous de se protéger en fixant des limites, quand l'environnement ne le fait pas.

### Il faut apprendre à dire Non.

La vie au travail n'est pas toujours facile.

La souffrance et les désillusions sont fréquentes dans une institution où la crainte du lendemain devient permanente. En situation difficile (stress, souffrance, burn-out et harcèlement), **ne restez pas seul !!!**

Attention, cela n'arrive pas qu'aux autres.

Informés de ces difficultés, les représentants du personnel et les délégués syndicaux CFDT-CCI pourront œuvrer auprès des directions générales et ainsi engager des actions collectives systématiques, curatives et préventives, mais aussi des traitements individuels.

Parlez-en, il est toujours plus facile de résoudre un problème récent sans attendre qu'il s'enkyste.



Pour en savoir plus, rendez-vous sur [www.cfdt-cci.com](http://www.cfdt-cci.com)