



OFFRE D'EMPLOI

Grande entreprise régionale recherche pour son développement syndical :

Représentants du personnel 2^{ème} et 3^{ème} collèges.

Mission :

- reconstruire un syndicat en crise identitaire,
- Obtenir la majorité des voix dans ces 2 collèges.

Profil :

- manier la signature avec aisance,
- avoir deux visages,
- avoir de l'empathie et être toujours d'accord,
- être apte à colporter les idées du chef,
- avoir les dents qui rayent le parquet peut être un plus.

Plan de carrière :

- Prioritaire pour le bonus,
- petits cadeaux possibles,
- évolution rapide dans la catégorie supérieure (si efficace !)

Postes à pourvoir rapidement (accompagnement assuré)

Contact : BIG BROTHER (is watching you)

QUE FAUT-IL EN PENSER ?

D'habitude, la prise de conscience survient 2 mois avant les élections professionnelles. Curieusement, cette année, on détecte déjà quelques mouvements dans le déploiement de la stratégie syndicale de notre direction, le recrutement a commencé.

Depuis plusieurs années, le sort de la population SAGA n'intéressait plus que la CFE-CGC. Il suffit d'ailleurs pour s'en convaincre de se remémorer le dernier accord validé qui avait consacré les différences de traitement entre le personnel TM-TL et le personnel SAGA. Or, depuis un mois, nous constatons une agitation autour de cette population, direction et certains représentants du personnel sont telles des mouches TSE-TSE autour de leur proie. Des représentants élus, jusqu'alors absents, sans voix, invisibles font irruption dans notre vie, organisent des réunions sur le lieu de travail pour recueillir l'avis des assistantes, s'intéressent à la chose syndicale, sont présents aux réunions...

Mais que faisaient-ils aux temps chauds, lors des dernières négociations sur le pouvoir d'achat, quand il fallait défendre concrètement le cas des assistantes, des GL1 et des cadres ? Pourquoi avoir signé à la sauvette, sans avoir réellement négocié et défendu une position juste ? Pourquoi nous avoir dit qu'ils étaient contre et avoir signé néanmoins ?

C'est vrai qu'aujourd'hui la situation est différente et beaucoup plus facile car ce n'est pas une négociation comme les autres puisqu'il n'y a pas nécessité d'une signature et donc d'un engagement ou d'une opposition. Il leur suffit donc simplement de vous faire croire que c'est grâce à leur attitude proactive que vos idées vont aboutir. Illusion, tout cela n'est qu'illusion...

La défense des intérêts collectifs ne peut ni être laissée aux mains de la direction, ni confiée à des représentants INTERMITTENTS DU SYNDICALISME OU ITINÉRANTS DE LA CONVICTION (changements successifs d'étiquettes).

Nous voulons vous inciter à la vigilance : la loi du 20 août 2008 sur la démocratie sociale, la crise économique bien réelle et les actuelles négociations sur la compétitivité-emploi donnent et vont donner aux syndicats dans chaque entreprise un **pouvoir énorme** pour éventuellement détricoter les acquis des accords nationaux ou des conventions collectives...

Votre avenir est lié au choix que vous ferez cette année.

Nul n'est sensé ignorer la loi !

Extraits du site <http://www.travail-emploi-sante.gouv.>

A savoir

Le dispositif de modulation du temps de travail a été abrogé par la loi du 20 août 2008 citée en référence, laquelle ne remet toutefois pas en cause les accords conclus sous l'emprise du droit antérieur. Les entreprises peuvent toutefois négocier un aménagement du temps de travail dans le cadre nouveau fixé par la loi du 20 août précitée. Sur ce point, on signalera que **le nouvel article L. 3122-2 du code du travail instaure, en matière d'aménagement du temps de travail, la primauté de la convention ou de l'accord collectif d'entreprise ou d'établissement par rapport à la convention ou l'accord de branche** : les dispositions de l'accord collectif d'entreprise ou d'établissement s'appliquent donc à l'entreprise ou à l'établissement nonobstant les prescriptions de l'accord de branche, et ce quelle que soit la date de conclusion de ce dernier.

Que deviennent les accords conclus antérieurement à la publication de la loi du 20 août 2008 ?

La loi n° 2008-789 du 20 août 2008 « portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail » a simplifié, de manière significative, la réglementation en matière de temps de travail en créant un nouveau mode unique d'aménagement négocié du temps de travail (voir ci-dessus), qui se substitue à quatre modes précédents (cycles, modulation, JRTT sur l'année, temps partiel modulé), avec des règles beaucoup plus souples.

Toutefois, les stipulations des accords collectifs intervenues sur le fondement des articles L. 3122-3 (cycle) L. 3122-9 (modulation) L. 3122-19 (JRTT sur l'année) et L. 3123-25 (temps partiel modulé) du code du travail ou des articles L. 713-8 (cycle) et L. 713-14 (modulation) du code rural dans leur rédaction antérieure à la publication de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 (soit le 21 août 2008) restent en vigueur sans limitation de durée. Toutes les clauses de ces accords relatifs au cycle de travail, à la modulation ou aux jours de réduction du temps de travail sur l'année continuent donc à s'appliquer dans les conditions prévues par ces accords et par la législation antérieure applicable à ces accords d'aménagement du temps de travail.

Le maintien en vigueur des accords de branche ne fait aucunement obstacle à ce que des entreprises puissent négocier des accords qui ne seraient pas conformes à l'accord de

branche. La loi du 20 août 2008 est immédiatement applicable et des accords d'entreprise fixant un aménagement du temps de travail différent de l'accord de branche existant peuvent être immédiatement conclus. Toutefois, à défaut d'accord d'entreprise, les accords de branche existants conservent tous leurs effets et leurs clauses se trouvent pérennisées pour les entreprises qui n'ont pas la capacité de négocier un aménagement du temps de travail différent, c'est-à-dire concrètement celles de moins de 11 salariés ne disposant pas de représentants du personnel.