

SITUATION DE L'EMPLOI

L'année 2015 n'a malheureusement pas inversé la tendance des années précédentes. En effet, même si l'érosion des emplois est plus faible qu'en 2013 et 2014, avec un solde négatif de 145 emplois (au lieu de respectivement 157 et 176), la Cfdt ne peut se contenter de ce simple constat. Faut-il y voir un espoir pour les prochaines années ? C'est

trop tôt pour le dire, mais il est sûr que personne ne peut se satisfaire de la situation.

Nous réaffirmons ici notre détermination à être entendus pour que des perspectives plus favorables puissent apparaître dans les prochains mois et les prochaines années. Alors que nous faisons tous le douloureux constat d'un contexte national difficile, où le chômage persiste à des niveaux élevés, ne devrions-nous pas nous interroger, chacune et chacun, sur notre réelle volonté de faire **émerger de nouvelles perspectives, de nouveaux concepts** pour offrir aux jeunes, aux privés d'emplois, aux salariés sous-qualifiés l'opportunité de mettre un pied dans les entreprises et d'accéder au marché du travail, enfin !

Comme nous ne pouvons pas, CCE après CCE, répéter à l'infini les mêmes doléances et les mêmes constats, la Cfdt rappelle ici que des pistes de réflexion ont été évoquées lors des 2 tables rondes sur l'emploi qui se sont tenues en mai 2015. Elles n'ont pas eu de suite, faut-il y voir un signe ? Ceci ne confirmerait-il pas cela ?

N'est-il pas temps, pour faire preuve **de plus de réalisme, d'ambition et de volontarisme** d'envoyer des signes forts en s'engageant et en accentuant par exemple les leviers que sont l'alternance, les contrats de professionnalisation et d'apprentissage ?

▶ ACCORD SUR LE DROIT SYNDICAL

Le dialogue social est un parcours sinueux et semé d'embûches mais pourtant indispensable pour la recherche de l'équilibre entre les performances de l'entreprise et les intérêts des salariés. Le droit syndical détermine, par accord d'entreprise, les moyens dont disposent les organisations syndicales, les représentants du personnel et les instances représentatives. Ces moyens sont donc essentiels pour permettre au dialogue social dans l'entreprise d'apporter des réponses concrètes aux salariés et de produire du progrès social.

Ce nouvel accord redéfinit notamment les moyens en temps et en finances. Ces moyens ont été réévalués sur la base des effectifs actuels: effectifs en baisse = moyens en

baisse. Mais cet accord permet également de réaffirmer certaines valeurs autour de la démocratie sociale, de la reconnaissance du fait syndical et de la sécurisation des parcours syndicaux dans un déroulement de carrière professionnelle pour tout salarié qui souhaite apporter sa contribution. Alors certes il a fallu faire des concessions sur les moyens dont disposent désormais les organisations syndicales. Mais cela ne devrait pas altérer notre détermination à promouvoir un dialogue social renouvelé, tel que le conçoit la Cfdt, **basé sur des valeurs et des convictions légitimées par les salariés, seuls à même de définir par leur vote quelle représentativité ils souhaitent, et quel dialogue social ils espèrent.**

POUVOIR D'ACHAT - HALTE AUX POSTURES !

La Cfdt a signé les accords d'entreprise relatifs aux salaires 2016, les avenants aux accords intéressement et participation ainsi que l'avenant à l'accord groupe sur le PERCO. Ils ont tous un point commun : l'amélioration du pouvoir d'achat pour tous. Ces accords génèrent une progression, à plusieurs niveaux, du pouvoir d'achat pour chacun de

nous, que l'on soit exécution, maîtrise ou cadre. Et ceci dans un contexte national où bon nombre d'entreprises ne peuvent en dire autant (inflation basse, situation économique compliquée et difficultés sur l'emploi).

Alors bien sûr, on nous rétorquera qu'il est toujours possible de faire mieux, mais les accords salariaux, l'intéressement, la participation, l'épargne salariale et le Perco génèrent, au fil des années, des dizaines de milliers d'euros pour chacun d'entre nous. Le partage des résultats d'une entreprise, ce n'est pas qu'un dogme, ce n'est pas qu'un slogan, chez ASF, c'est une réalité.

Ceci n'est possible que parce que certaines organisations syndicales engagent leur signature.

Faute d'accords, ces sommes seraient restées sur les comptes de l'entreprise. Pour la Cfdt, il est clair qu'elles sont bien mieux dans les poches des salariés.

▶ **Affirmer défendre le pouvoir d'achat des salariés c'est bien, mais le faire c'est mieux.**

