

Employeur - CFDT : même combat

Recit d'un complot contre les salariés d'APF Fh



14 février 2025

Prologue

La CGT APF est majoritaire au CSE Central, n'en déplaise à notre employeur et au syndicat anciennement majoritaire.

Cette majorité nous la tenons des élus des CSE d'établissements qui nous ont désignés lors de l'élection du CSEC de février 2024.

Cette position nous impose d'être exemplaire dans la défense des intérêts des salariés avec des compromis sans compromission.

C'est ce que nous avons fait tout au long de l'information consultation du PSE entre le 8 octobre 2024 et le 30 janvier 2025 date à laquelle nous avons rendus nos avis.

Acte 1

Le 27 septembre et le 8 octobre 2024 nous avons missionné le cabinet SECAFI pour réaliser l'expertise du PSE et accompagner les organisations syndicales dans la négociation des mesures d'accompagnement pour les salariés.

Les deux fois ces délibérations ont été votées à l'unanimité (CGT : 11 voix, CFDT : 9 voix et FO : 1 voix)

Durant ces 4 mois nous avons choisi de permettre aux CSE d'établissements concernés par le PSE, d'avoir le même niveau d'information et bénéficier des résultats de l'expertise du cabinet SECAFI. Fin septembre nous avons demandé aux élus de ces 36 CSE d'établissements de prendre une délibération afin de contraindre l'employeur et rendre cette information locale possible.

Tout au long de la procédure nous avons maintenu un lien avec les CSE d'établissements concernés qui l'ont souhaité. Cela nous a permis de faire remonter leurs remarques et questions lors des réunions du CSEC.

Les 17 et 20 janvier, une restitution de l'expertise aux d'établissements concernés a été organisée sans l'aide de l'employeur. La CGT APF le déplore, car cet échange avec l'expert n'a pas été accessible à l'ensemble des élus concernés. Les élus CGT du CSEC l'ont indiqué dans leur déclaration liminaire du CSEC du 30 janvier.

Afin de pouvoir au besoin agir dans l'urgence et sans avoir besoin d'attendre une réunion du CSEC, la secrétaire de l'instance a été désignée, par un vote unanime des élus CGT/FO/CFDT, interlocutrice de la DRIETS (Inspection du Travail).

A plusieurs reprises, des demandes d'observations et d'injonctions ont été adressées pour imposer à l'employeur le respect de la loi et des procédures.

Les élus CGT ont sollicité la secrétaire pour interpeler l'inspecteur du Travail référent pour le PSE à deux reprises.

Acte 2

Lors du CSE Central du 12 décembre la présentation du cabinet LHH, choisi par l'employeur pour accompagner les salariés, n'a duré que 30 minutes et de ce fait cela n'a pas permis aux élus de poser de questions. Au vu de l'heure tardive, les élus CGT étaient dans l'impossibilité de signer un chèque en blanc et de valider la mise en place de l'EICM (Espace Info Conseil Mobilité) dans ces conditions. Une suspension du CSEC a été demandée et le point a été reporté au 17 décembre de manière à pouvoir poser les questions et voter la mise en place de l'EICM en toute connaissance de cause.

Le 17 décembre, à la reprise de l'instance, le cabinet n'était pas présent et l'employeur souhaitait que nous donnions un avis favorable à l'EICM sans que nous puissions avoir plus d'information. Dans ces conditions nous avons donc émis un avis défavorable tout en proposant d'organiser au CSEC du 16 janvier une nouvelle rencontre avec LHH.

Le 16 janvier suite aux questions des élus CGT, les réponses du cabinet LHH ont permis de rendre un avis favorable à la mise en place de l'EICM.

Acte 3

Depuis le début du PSE, l'employeur a choisi d'ouvrir à la négociation, avec les syndicats représentatifs, uniquement les mesures d'accompagnement. Le principal risque était d'étendre le périmètre d'application du PSE au-delà des 36 établissements que souhaitait viser l'employeur, ce que la CGT avait compris dès le début et n'a eu de cesse de signaler tout au long des négociations. Malgré ces alertes, la DRH a feint de ne pas les comprendre.

Suite à l'injonction de la DRIEETS lui demandant d'intégrer tous les CSE de la zone étendue du PSE, la direction a enfin proposé de négocier une restriction du périmètre par avenant, afin d'éviter que le nombre de salariés possiblement impactés ne se multiplie par 10.

En effet dans un PSE l'employeur doit classer les postes des salariés dans des catégories professionnelles et ainsi ne peut pas directement licencier des salariés.

La DRH a eu beaucoup de mal à définir les catégories professionnelles qui n'ont eu cesse d'être modifiées du 8 octobre au 24 janvier. Ceci créant de l'instabilité professionnelle pour les salariés, car certains jours leur poste pouvait être supprimé et la semaine suivante maintenu. C'est intolérable !!!

Les élus CGT, par la voix de la secrétaire du CSEC, ont dénoncé auprès de la DRIEETS tous ces dysfonctionnements, entraînant des observations et injonctions.

Acte 4

Conformément au vote à l'unanimité du CSEC, le cabinet SECAFI devait accompagner les deux organisations syndicales tout au long de la négociation de l'accord sur les mesures d'accompagnement. Ces réunions avaient lieu en présentiel au siège d'APF Fh. Or le DSC CFDT n'a été présent à aucune de ces préparations prévues par l'accord de méthode qu'il a pourtant signé le 7 novembre 2024. Parfois un ou deux membres de la délégation CFDT participaient entre 1 à 3 heures grand maximum.

Malgré nos différences syndicales, nous ne comprenons pas que dans un contexte aussi particulier de licenciement de salariés, la CFDT a fait le choix de ne pas travailler avec la CGT et de ne jamais utiliser les compétences du cabinet pour lequel elle a voté favorablement au CSE Central.

Dans cette négociation, rappelons que nous ne jouons pas les hypothétiques futures élections professionnelles de 2027 mais bien l'avenir de nos collègues qui vont nous quitter très prochainement et de ceux qui vont rester et subir.

Dans ce moment douloureux où seul le souci est la défense des intérêts des salariés, il était primordial que les deux syndicats représentatifs travaillent ensemble. Nous ne pouvons que déplorer l'attitude de la CFDT qui a desservi les intérêts des salariés.

Epilogue

Pour finir, la CFDT n'a cessé de rappeler qu'ils ont obtenu la majorité lors du premier tour des élections de novembre 2023. Toutefois, ce syndicat souvent allié de l'employeur, a perdu 6 points entre 2019 et 2023 passant de 59% à 53%, pendant que la CGT qui se mobilise pour les salariés grimpe de 41% à 47%.

A quoi cela leur sert-il d'être majoritaire ?

La CFDT qui, très silencieuse de septembre à janvier pour défendre les intérêts des salariés qui vont être impactés par le PSE (aucun soutien des mouvements sociaux devant le siège ni dans les établissements d'APF Fh les 8 octobre et 12 décembre dernier, aucune intervention pertinente du DSC CFDT en CSEC extraordinaires sur le PSE, aucune demande de contrepartie pour la signature de l'avenant à l'accord), trouve maintenant la ressource pour sortir un tract et se plaindre de la vilaine CGT et de son représentant syndical au CSEC.

De qui se moque-t-on ?

**N'aurions-nous pas affaire à un syndicat qui ne sait défendre que ses propres intérêts ?
Et qui essaie de récolter aujourd'hui les lauriers des victoires qu'il n'a pas remportées ?**

Les salariés d'APF Fh ne doivent pas oublier certaines trahisons de la CFDT :

- Signature NAO 2021 ne permettant pas à tous les salariés d'EA de bénéficier d'une prime
- Signature de l'accord Aménagement du Temps de Travail en octobre 2022 qui fait perdre nombre d'avantages aux salariés.
- Signature de la Convention Collective Métallurgie qui a permis de déclasser un nombre de salariés dans les EA.
- Signature d'un accord sur le forfait jour sans revalorisation salariale en 2023.
- Signature d'un avenant à l'accord sur les mesures d'accompagnement du PSE le 9 janvier 2025 **sans aucune contrepartie**



Je suis syndiqué,
pourquoi pas vous ?



Pour toutes questions sur vos droits ou la situation

Contactez la CGT / Syndiquez vous

Contact : Fabrice VERDELET dsc.cgt.apf@gmail.com Tél. : 07 83 32 49 33

Internet : www.cgtapf.fr Facebook <https://www.facebook.com/cgtapffh.cgt>