



TUNER DE BREIZH

SEPTEMBRE 2021

Médias • Conseil • Publicité • Culture • Animation • Sport
Postes • Finances • Distribution • Télécoms • Prestataires



5ème Congrès S3C Bretagne

26 novembre 2021 • Landerneau (29)

SOMMAIRE

INFOS PRATIQUES.....p. 2

ORDRE
DU JOUR.....p. 3

MODIFICATIONS
DES STATUTS.....p. 3

RÈGLEMENT
INTÉRIEUR.....p. 4

SECTIONS
ET DÉLÉGUÉS.....p. 6

RAPPORT
D'ACTIVITÉ.....p. 7

RAPPORT
FINANCIER.....p. 11

TEXTE
D'ORIENTATION
GÉNÉRALE.....p. 12

Infos pratiques

Notre congrès se tiendra le 26 novembre à Landerneau (29). Ce Tuner « spécial congrès » contient l'ensemble des documents utiles à la préparation de ce congrès.

Comme prévu par les statuts du syndicat, les délégués sont désignés par leur section.

Les sections doivent transmettre le nom des délégués avant le **2 novembre 2021**. Il est nécessaire d'appliquer les règles de parité prévues par le règlement intérieur du congrès.

Vous trouverez dans ce Tuner :

- Le plan d'accès à la salle des congrès.
- L'ordre du jour du congrès.
- La liste des sections du congrès.
- Le règlement intérieur qui doit être adopté en début de congrès.
- Les modifications statutaires proposées qui seront soumises aux votes.
- **Le rapport d'activité** soumis au vote, les sections sont invitées à s'exprimer sur ce rapport en intervenant à la tribune avant le vote.
- **Le rapport financier.**
- **Le texte d'orientation générale** qui peut être amendé par les sections, les amendements (à déposer pour le **12 octobre 2021** au plus tard) seront intégrés, rejetés ou mis en débat. Les amendements rejetés peuvent faire l'objet d'un recours auprès du bureau de syndicat avant le **12 novembre 2021**.
- Après le vote sur les amendements en débat, un vote global sera proposé pour l'adoption du texte d'orientation.

Nous joignons également à ce Tuner :

- L'appel à candidature pour l'élection du bureau de syndicat. Les candidats doivent être présentés par les sections avant le **10 novembre 2021**.
- La fiche d'inscription des délégués de section.

Le bureau de syndicat vous souhaite une bonne préparation de ce congrès. Pour tout questionnement et pour une préparation collective n'hésitez pas à vous rapprocher de vos interlocuteurs habituels.



Ordre du Jour

Vendredi 26 novembre 2021

- 8h15 Accueil, retrait des mandats et demande d'intervention sur le RA
- 9h00 Ouverture du congrès
Vote : RI du Congrès et composition de la commission des mandats
- 9h10 Présentation du rapport d'activité
- 9h30 Interventions des sections
- 10h30 Présentation et vote des modifications statutaires
- 10h40 Pause
- 11h10 Rapport financier
- 11h25 Rapport de la commission de contrôle des comptes
- 11h30 Vote sur le rapport financier + quitus
- 11h40 Réponses aux sections sur le RA
- 11h50 Vote du rapport d'activité
- 12h00 Présentation des candidats au BS et CCC
- 12h10 Vote : Bureau de Syndicat et Commission de Contrôle des Comptes
- 12h30 Pause déjeuner
- 13h50 Intervention de l'URI
- 14h00 Présentation du TOG
- 14h10 Débat / amendements sur le TOG
- 15h10 Annonce résultats des votes du BS
- 15h15 Intervention de la fédération
- 15h25 Pause et réunion du BS
- 16h00 Intervention surprise
- 16h30 Résultats des votes :
Commission Exécutive
avec secrétariat général, trésorerie
et secrétariat général adjoint
- 16h40 Vote sur le TOG
- 16h50 Discours de clôture

Projet de modification des statuts

Ce document ne cite que les 7 articles proposés à la **mise à jour** ou à la **modification**. Et seules les mises à jour ou modifications proposées sont reprises ici (**en orange**). Pour avoir le texte complet des statuts adressez-vous au secrétariat du syndicat.

ARTICLE 9 : Rôle

S'engager dans la lutte contre les violences sexistes et sexuelles et veiller à l'application de notre charte interne CFDT d'engagement pour la prévention des violences sexistes et sexuelles

ARTICLE 23 : Composition et élection

Le bureau syndical élit en son sein un.e secrétaire général.e, un.e secrétaire général.e adjoint.e et un.e trésorière.e

ARTICLE 26 : Composition et élection

La commission exécutive est composée d'un maximum de 6 membres dont **la**, le secrétaire général.e et **la**, le trésorier.e élu.es en son sein par le bureau syndical. Elle est constituée d'au moins 1/3 de femmes et d'au moins 1/3 d'hommes. Entre deux congrès, le bureau syndical pourvoit parmi ses membres au remplacement des postes devenus vacants.

ARTICLE 36 : Le trésorier

La trésorière, le trésorier est chargé.e de la politique financière du syndicat.

Elle, il établit chaque année un projet de budget qui est adopté par le bureau du syndicat et présenté pour avis au conseil syndical.

ARTICLE 38 : Exercice de la personnalité juridique

La, le secrétaire général.e représente le syndicat en justice. En cas d'empêchement, **la, le secrétaire général.e adjoint.e**, un membre de la commission exécutive ou un responsable d'antenne territoriale représentera le syndicat.

ARTICLE 39 : Radiation

En cas de non-paiement de cotisation depuis plus de 6 mois, un.e adhérent.e pourra être radié d'office par le bureau syndical sur proposition du trésorier.

ARTICLE 40 : Exclusions et suspensions

a) Exclusion d'un.e adhérent.e

Projet de Règlement intérieur du congrès

Validé à l'ouverture du congrès

Texte proposé au vote du congrès du syndicat CFDT Communication, Conseil et Culture de Bretagne du 26 novembre 2021 à Landerneau (Finistère).

CHAPITRE I

Article 1 : Objet

Le règlement intérieur du congrès du syndicat est établi conformément aux articles 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19 et 20 des statuts du syndicat. Il a pour objet de compléter et de préciser certains articles des statuts du syndicat. En aucun cas le règlement intérieur ne peut y être contraire.

CHAPITRE II :

Déroulement du congrès

Article 2

Le congrès du syndicat se réunit tous les quatre ans sur convocation du bureau syndical.

À partir de la décision du Bureau de Syndicat sur le lieu et la date de la réunion du Congrès, un délai minimum de trois mois et demi doit être prévu pour permettre l'organisation du Congrès.

Dans le cas de décision de réunion d'un congrès extraordinaire, le Conseil Syndical, sur proposition du Bureau de Syndicat, détermine les délais d'organisation de ce Congrès.

Article 3

L'ordre du jour du Congrès est arrêté par le Bureau de Syndicat.

Article 4

La tenue du Congrès est portée à la connaissance de tous les adhérents par l'annonce dans le journal du syndicat ou par courrier.

Article 5

Le congrès entend le rapport d'activité présenté par le bureau du syndicat et se prononce sur ce rapport.

Le rapport financier est présenté en principe par le trésorier.

Le Congrès vote le quitus au trésorier.

Il détermine l'orientation générale du syndicat dans tous les domaines.

Il élit le bureau syndical et les membres de la commission de contrôle des comptes.

Les décisions sont prises à la majorité simple des mandats exprimés (total des mandats pour, comparé au total des mandats contre).

Les abstentions sont notées pour ordre.

Article 6

Une motion d'actualité peut être proposée en séance par tout délégué ou tout adhérent.

La motion d'actualité doit être remise par écrit au bureau de séance qui juge de sa recevabilité.

En cas de recevabilité, elle est soumise au vote des délégués du congrès après, éventuellement, une intervention « pour » et/ou une intervention « contre ».

Article 7

Le rapport d'activité, l'ordre du jour et l'avant-projet de résolution générale adopté par le Bureau de Syndicat sont adressés aux sections au moins 6 semaines avant le Congrès. Les sections syndicales disposent d'un délai de trois semaines pour faire connaître leurs amendements à cet avant-projet et sur les statuts.

Article 8

La commission des résolutions est composée de 6 membres dont 3 du Bureau de Syndicat (dont le rapporteur) et 3 issus des sections, élus par le Conseil Syndical sur proposition du Bureau. Elle examine les amendements déposés par les sections, propose au Bureau de Syndicat les amendements à retenir en totalité ou partiellement et ceux à rejeter ainsi qu'une liste de débats possibles pour le Congrès.

Article 9

Le Bureau de Syndicat, à partir des travaux de la commission des résolutions, établit le projet de résolution et décide des amendements retenus pour être mis en débat au Congrès.

Article 10

Le Bureau de Syndicat sortant désigne les bureaux et présidents de séance du congrès.

Le bureau de séance dirige les débats et veille à la régularité des votes. Toute modification du déroulement de l'organisation des débats devra faire l'objet d'une motion d'ordre.

Pour tout ce qui n'est pas prévu dans le Règlement Intérieur, le bureau de séance se reportera aux statuts et règlement intérieur du syndicat.

Article 11

Une motion d'ordre a pour objet d'interrompre les travaux en cours et de faire des propositions relatives à la procédure à employer pour l'examen d'une question ou pour l'application des statuts et des règlements. Il ne peut y avoir de motion d'ordre sur le fond du débat. La motion d'ordre doit être remise par écrit au bureau de séance qui juge de sa recevabilité. En cas de recevabilité, elle est soumise au vote des délégués au congrès, éventuellement, une intervention «pour» et/ou une intervention «contre».

Article 12

Dans un rapport financier établi pour le Congrès, le trésorier présente l'utilisation des ressources du syndicat.

Article 13

Le Congrès réunit les délégations des sections et les membres du Bureau de Syndicat sortant. Les délégations des sections sont composées de délégués mandatés par les sections sur la base représentative suivante :

- de 10 à 20 adhérents : 1 délégué
- de 21 à 50 adhérents : 2 délégués
- de 51 à 90 adhérents : 3 délégués
- et ensuite 1 délégué par tranche de 20 adhérents

La composition du Congrès doit tendre vers la mixité proportionnelle (art.12 des statuts), à partir de trois délégués la délégation est composée d'au moins un homme et une femme.

La composition des délégations des sections est communiquée au plus tard 8 jours avant la date du Congrès. Les sections doivent composer la délégation au moins 8 jours avant le congrès.

Le syndicat informera la Fédération, l'union régionale interprofessionnelle et les unions départementales de la tenue et de l'ordre du jour du congrès auquel elles participent de droit.

Article 14

En application de l'article 16 des statuts du syndicat, chaque section dispose d'un nombre de mandats égal au nombre de cotisations mensuelles versées au syndicat lors du dernier exercice clos.

Chaque section désigne un porteur de mandats, seuls les porteurs de mandat peuvent prendre part aux votes par mandat.

Article 15

Les votes sur les textes se font par appel nominatif des sections qui annoncent la répartition des mandats dont ils sont porteurs.

Les votes par appel nominatif sont comptabilisés de la façon suivante :

- nombre de votants (total de mandats décomptés au début du congrès) ;
- nombre d'abstentions ;
- suffrages exprimés, votes « pour » ou « contre ».

Article 16

La commission chargée de la vérification des mandats est composée de cinq membres. Elle est élue par le Conseil Syndical. Le trésorier du syndicat est membre de droit.

Article 17

Les votes se font à main levée ou par appel nominal, seul les votes concernant les personnes se font à bulletin secret.

Article 18

La commission des votes est chargée de contrôler le déroulement des scrutins et assure leur dépouillement. Elle est élue par le Congrès et composée d'un président et de quatre assesseurs.

Sections et délégués

La liste des sections répertoriées pour les votes en Congrès a été validée lors de notre séminaire de septembre à Plérin par le Bureau de Syndicat. Cette liste a été constituée à partir des travaux des pôles.

Nous avons décidé d'avoir une centaine de délégués ce qui correspond à la moyenne de présence des représentants des sections des congrès précédents.

Principe : 2000 adhérents – 100 délégués – 1 délégué pour 20 adhérents en moyenne

Règle retenue : Dans le Règlement Intérieur du Congrès nous avons décrit ce qui suit :

Article 13

Le Congrès réunit les délégations des sections et les membres du Bureau de Syndicat sortant. Les délégations des sections sont composées de délégués mandatés par les sections sur la base représentative suivante :

- de 10 à 20 adhérents = 1 délégué
- de 21 à 50 adhérents = 2 délégués
- de 51 à 90 adhérents = 3 délégués
- et ensuite 1 délégué par tranche de 20 adhérents

La composition du Congrès doit tendre vers la mixité proportionnelle (art.12 des statuts), à partir de trois délégués la délégation est composée d'au moins un homme et une femme.

A partir de cela nous avons pondéré le nombre de délégué par pôle en fonction du nombre d'adhérents respectifs

- pôle CAS : 10 délégués
 - pôle CP : 19 délégués
 - pôle Média : 6 délégués
 - pôle PFD : 24 délégués
 - pôle TP : 23 délégués
- Soit un total de 82 délégués

Nom de la section de congrès	Nombre délégues	Nombre mandats
---------------------------------	--------------------	-------------------

Pôle CULTURE ANIMATION SPORT	10	232
CAS 29	3	108
CAS 56	2	36
CAS 22	3	61
CAS 35	2	27
Pôle MEDIAS	6	165
MEDIAS	3	91
Industries Graphiques	3	74

Nom de la section de congrès	Nombre délégues	Nombre mandats
---------------------------------	--------------------	-------------------

Pôle CONSEIL PUBLICITÉ	19	499
Entreprises Conseil Pub 22 et Isolés	2	16
Entreprises Conseil Pub 29 et Isolés	3	105
Entreprises Conseil Pub 56 et Isolés	3	71
Entreprises Conseil Pub 35	4	126
Isolés Conseil Pub 35	3	109
CAP GEMINI BRETAGNE	2	40
PRECOM	1	17
TELETECH INTERNATIONAL	1	15
Pôle POSTE FINANCE DISTRIBUTION	24	637
MEDIAPOST	2	42
Autre Distribution	2	21
Courrier 22/35	5	140
Courrier 29	5	149
Courrier 56	4	113
Réseau Bretagne	6	166
Autre La Poste	0	6
Pôle TELECOM PRESTATAIRE	23	473
TDF	2	31
WEBHELP	2	28
Isolé Prestataires	2	32
Orange Distribution	1	18
Orange AE & DOP	2	26
Orange CESSON	2	42
Orange USC	2	48
Orange UI	2	49
Orange Lannion	3	57
Orange Islands Cesson	3	92
Orange François Château Rennes	1	17
Orange Autres Orange	1	20
Autres Télécoms	0	13

Rapport d'activité

Introduction

Les différents choix politiques réalisés depuis 2014 (Rebsamen, El Khomri, ordonnances Macron) affaiblissent les syndicats et les représentant.e.s du personnel. C'est durant cette mandature que nous avons pu mesurer et ressentir pleinement les conséquences de ces attaques. Notamment, la réforme des IRP et les nouveaux CSE font se cumuler les responsabilités sur un nombre réduit de personnes. La défense, comme la promotion, de la santé au travail est l'une des grandes perdantes. Dans nos secteurs, l'exposition aux Risques Psycho-Sociaux conduit à un mal-être croissant. Sur tous ces sujets, la crise Covid a servi de révélateur. Elle a également bousculé la seconde partie de notre mandat. **Ce rapport d'activité est donc particulier à plus d'un titre.**

Organisation interne

L'activité du syndicat s'est maintenue durant les phases de confinement et durant toute la crise sanitaire. Le maillage des militants engagés dans la vie du syndicat et dans l'accompagnement des adhérents a permis de poursuivre notre action.

Cette couverture géographique de proximité s'est renforcée grâce au travail conjoint entre le syndicat, l'Union régionale et les Unions départementales interprofessionnelles. Ces liens plus forts et plus étroits ont bénéficié aux adhérents et aux travailleurs.

Le travail à distance a modifié les pratiques de négociations des protocoles d'accords préélectoraux et notre action syndicale dans sa globalité.

Par ailleurs, nous constatons aujourd'hui une concentration plus forte des ressources du syndicat sur l'Ille-et-Vilaine, en proximité du siège, sans que cela soit une volonté.

Malgré le maintien, à ce jour, des dotations du droit syndical à Orange et La Poste, la vie du syndicat est impactée par la mise en place du CSE. Avec moins d'élus et moins de militants disponibles pour faire vivre le syndicat, nous subissons la concentration des responsabilités sur un nombre réduit de militants.

L'accompagnement des négociations en entreprise, des situations individuelles et des actions de développement a donc été plus compliqué.

Ces changements nous amènent à réfléchir sur des évolutions de notre organisation interne.

Nous avons travaillé à la mutualisation avec les UD pour une plus grande efficacité dans l'accompagnement des adhérents et des travailleurs.

Un travail de cartographie de nos ressources militantes a permis de faire monter en responsabilité certains adhérents, notamment issus d'Orange et La Poste, au profit de l'ensemble de nos champs professionnels.

À l'occasion des élections TPE un référent a été désigné. Un binôme AGIR-IRP (groupe d'échanges sur les conditions de travail et les expériences des représentants du personnel) s'est constitué après notre décision de fusionner les deux instances. Nous avons également plusieurs militants qui ont rejoint le dispositif confédéral Accompagnement-Ressources-Conseil (ARC).

Nos instances se sont régulièrement réunies tout au long du mandat, en s'adaptant au contexte sanitaire sur la seconde partie du mandat. Nous avons noté une meilleure participation aux Conseils Syndicaux qui se sont tenus en visioconférence, du fait de l'allègement de contraintes (déplacements, horaires...).

La commission communication s'est réunie à plusieurs reprises même si son action a été fortement altérée ces deux dernières années. La commission juridique a été fortement sollicitée. La demande de formation de nos adhérentes et adhérents nouvellement élus a été très soutenue.

Communication

Le journal du syndicat, appelé Tuner de Breizh, a eu un fonctionnement normal de parutions (3 par an) jusqu'à la fermeture de l'atelier de tirage de Brest, à l'été 2019. Ensuite, faute de temps, de militants impliqués, d'articles à nous être adressés, et de la COVID-19, il n'y a pas eu de parution en 2020. Le congrès de la fédération a été l'occasion de la reprendre, début juillet 2021.

Le syndicat a validé la création d'un site internet S3C Bretagne. Celui-ci est en cours et n'avance pas aussi vite que prévu, notamment faute de temps.

Le syndicat a également créé une plaquette reprenant son organigramme de fonctionnement, avec les photos des militants et les coordonnées de nos contacts en proximité (antennes, militants...).

L'envoi annuel d'un calendrier siglé S3C aux adhérents a été pérennisé, son format pouvant varier au gré des besoins.

Des communications spécifiques et des actions de visibilité en proximité ont été réalisées pour se faire connaître des salariés (Orange, Cap Gemini, La Poste, Raynard Imprimerie...), ainsi qu'avec l'interpro lors des campagnes pour les saisonniers et les salariés des TPE.

Malgré la COVID-19 et les confinements, le syndicat a maintenu une communication régulière vers les élus et mandatés pour les tenir informés des dispositifs spécifiques. Nous avons organisé, dans certains départements, des opérations d'appels et/ou d'envoi de mails vers les adhérents, pour garder le lien et les accompagner au besoin.

Afin d'améliorer encore sa communication interne, le syndicat se dote de nouveaux outils, comme Office 365 avec la confédération, la création de groupes WhatsApp, les réunions d'élus en visio...

Les supports sont multiples et continuent de se développer.

De nombreuses sections utilisent le web pour diffuser et partager l'information CFDT au sein de leur entreprise. Les compétences détenues par ces militants sont sollicitées pour mettre en place ce type de communication pour le S3C Bretagne. Malheureusement, la commission communication manque toujours cruellement de militants impliqués.

À noter aussi, les nouveaux outils mis à disposition des adhérents comme :

- Les outils fédéraux, avec une communication propre à nos champs professionnels (F3C box...).
- Les outils confédéraux avec Réponse à la carte, l'espace adhérent, l'ARC...

Formation Syndicale

La création de la commission formation en 2009 a permis à notre syndicat de mieux organiser la formation des élus, des militants et des adhérents, grâce aux organismes Ifreb en Bretagne, et C3 au niveau national.

Depuis 2017, près de 500 sessions ont permis à près de 220 personnes de bénéficier de formations. Avec un effort particulier sur la formation de négociateurs de protocoles électoraux et des représentants du personnel.

Nous travaillons à former plus de personnes sur les pratiques syndicales et le module « connaître la CFDT ». Nous avons également étoffé notre réseau de personnes formées au mandat de délégué syndical et/ou de secrétaire de section.

Malgré la crise sanitaire sans précédent que nous vivons, et une année 2020 difficile pour la formation en face-à-face, notre priorité est de reprendre la cadence de nos formations, tout en garantissant la santé de chacun.

Juridique

En complément de nos activités quotidiennes d'accueil et de conseil auprès des salariés de nos champs professionnels, de nos adhérents et des équipes syndicales, la prise en charge des dossiers est assurée par la commission juridique, forte de 9 membres.

Elle est saisie aussi bien par les militants travaillant dans les locaux du S3C Bretagne en proximité, que par les référents de pôles, ou les structures d'accueil interprofessionnelles CFDT.

La commission a traité de nombreux dossiers individuels ainsi que des dossiers collectifs, en accompagnant nos équipes d'entreprise.

Nos défenseurs agréés ont pris en charge bon nombre de dossiers. Les plus compliqués ou les plus chronophages ont été transférés à l'expertise d'un cabinet d'avocat. Faute de temps et/ou de militants disponibles, certains dossiers ont été renvoyés vers les UD pour une prise en charge dans les délais.

Dans certains départements, la DREETS oriente directement des salariés vers nous pour une prise en charge. L'évolution de cette pratique devra être étudiée avec attention dans l'avenir afin d'éviter un éventuel engorgement des demandes.

L'outil confédéral de service à l'adhérent « Réponse à la carte », créé en 2015, monte en puissance chaque année, passant d'une dizaine de sollicitations par an sur la précédente mandature, à plus de soixante pour l'année 2020. Cette tendance se confirme sur 2021.

Chaque personne est orientée vers les référents du pôle concerné afin de satisfaire une prise en charge aussi rapide que possible, avec l'expertise nécessaire liée à chaque champ professionnel.

Développement

Le nombre d'adhérents de notre syndicat a encore diminué sur cette mandature. De 1996 adhérents en 2017, le chiffre est tombé à 1693 fin 2020.

Chaque année, le nombre d'adhésions est inférieur à celui des départs (solde de -64 en 2020).

Les départs à la retraite nous impactent fortement. Le nombre d'adhésions reste insuffisant pour compenser cette évolution.

L'organisation du travail de certaines entreprises, avec la perte de contact entre salariés, ne facilite pas le développement de la CFDT. La réduction drastique des effectifs, notamment à Orange et à La Poste, complique mathématiquement le renouvellement des adhésions.

Les **Contrats de Pratiques Syndicales (CPS)** sont des outils pour réaliser des actions de terrain de développement et de syndicalisation avec l'aide financière et le soutien logistique de la fédération. Malgré des critères d'attribution plus stricts nous avons mené plusieurs actions : Mediapost, Orange, La Poste, Raynard Imprimerie, Cap Gemini...

Notre syndicat a bénéficié de plusieurs **Contrats Fédéraux d'Organisation (CFO)**. L'objectif est de donner du temps syndical à des militants qui n'en ont pas ou pas suffisamment pour animer et développer les pôles professionnels du 3C Bretagne (Culture-Animation-Sport, Conseil-Pub...).

L'obligation de la mise en place des CSE au 1^{er} janvier 2020 a intensifié le nombre de négociations de **Protocole d'Accord Pré-électorales (PAP)**.

Nous nous sommes fortement investis dans cette phase afin de nous implanter dans les entreprises. Plus de 300 protocoles ont été négociés. Ces négociations permettent une plus forte visibilité, des adhésions et la création d'IRP avec des élus CFDT.

Tout ce travail nous permet tout de même d'avoir plus d'une centaine d'adhésions par an sur la mandature.

Agir

Le groupe AGIR, déclinaison du projet confédéral et fédéral, irrigue notre revendicatif dans son objectif d'amélioration des conditions de travail.

Au cours de cette mandature, le réseau IRP a rejoint le réseau AGIR en termes d'animation, constituant ainsi un groupe d'environ 200 militants.

Ce nouveau réseau AGIRP se réunit au moins chaque année, invitant les membres des CHSCT et des CSE, ainsi que les militants TPE.

C'est un moment fort d'échange, plébiscité par les participants. On y partage de l'information sur le domaine des CSE-CSSCT, la médecine du travail, la lutte contre les VSST, les nouveaux outils numériques, ou encore des sujets de débat.

De même, des informations sont régulièrement transmises au réseau : mallette CHSCT, infos COVID, fiches techniques, webinaires, études de cas, bonnes pratiques, dossiers d'actualité comme les risques psychosociaux, le harcèlement, l'impact psychologique des restructurations, le handicap, le télétravail...

Un militant La Poste a rejoint l'animation du réseau AGIRP pour apporter son expérience CHSCT et sur le sujet du handicap.

En conclusion, les conditions de travail et la santé au travail sont des domaines incontournables de l'action syndicale. C'est donc un domaine transverse qui touche à l'ensemble de l'organisation. Pour la CFDT, la préservation de la santé au travail n'est pas simplement d'agir pour éviter la maladie ou l'accident, mais c'est agir avec la participation des salariés pour un travail qui permette un bien-être physique et mental et participe à leur émancipation.

Les Sentinelles

Organisés autour du réseau fédéral "Sentinelles", les représentants du S3C Bretagne ont contribué à mettre en visibilité les nombreuses initiatives contre les violences sexistes et sexuelles au travail (VSST) et pour l'égalité professionnelle.

L'égalité pro est un thème qui parle aux salariés. Les affiches et fiches pratiques ont permis de partager avec vous informations et conseils.

Concernant les VSST, avec l'aide de l'URI, nous avons notamment organisé une rencontre spécifique sur ce thème, lors d'un conseil syndical. Le S3C Bretagne a aussi signé la charte CFDT pour prévenir les VSST qui peuvent survenir au sein de notre structure syndicale.

Nous avons également établi une procédure simple de signalement des cas. Par cet acte, nous avons rappelé quelques évidences : être adhérent CFDT, avoir un mandat, cela impose un comportement exemplaire en matière de VSS.

Les Sentinelles du S3C Bretagne ont créé et diffusé les tracts "violentomètres" sur le sujet des VSST et de la violence dans le couple. Ce travail a été repris dans tout le réseau fédéral. Il s'agit d'outils qui vous aident à évaluer différentes situations concrètes.

Très Petites Entreprises

Cette mandature a vu la mise en place des Commissions Paritaires Régionales Interprofessionnelles (CPRI) et, pour certaines conventions collectives, des commissions régionales paritaires de branche.

Dans notre champ professionnel, c'est notamment le cas pour les cabinets d'expertise comptable.

Personne ne voyait là une révolution, mais force est de constater que le résultat est très décevant. L'absence d'investissement de la partie patronale, à l'exception notable de la CPME en Bretagne, a rapidement bloqué l'institution.

Côté CFDT, et côté S3C par le biais de notre adhérent mandaté et formé, nous avons fait le maximum en étant présents à toutes les réunions convoquées et en soutenant l'initiative de l'inspection du travail pour tenter de relancer la commission en 2019.

Concernant les élections TPE qui ont eu lieu en 2021, le syndicat a participé, comme en 2017, à certaines actions de terrain organisées par les UD.

La mobilisation des militants a été plutôt bonne si l'on considère à la fois le contexte sanitaire et la difficulté récurrente à mobiliser les électeurs sur ce scrutin.

Ce millésime aura également pâti du double report de la période de vote.

Notons le bon retour des adhérents joints dans le cadre des contacts téléphoniques menés au cours de la campagne. Ces appels ont permis de maintenir, voire de créer, un lien de proximité avec le syndicat et de remobiliser les troupes !

Ce scrutin a également été l'occasion de constater que les données connues de GASEL (le logiciel de gestion des adhérents de la CFDT) étaient parfois imprécises : beaucoup d'électeurs TPE n'étaient pas identifiés.

Un travail de mise à jour a été mené sur ce point.

Télétravail

Le sujet du télétravail, qui était réservé à quelques salariés auparavant, a soudainement touché beaucoup de personnes avec la pandémie. Il a été imposé à de nombreux travailleurs et travailleuses. Il transforme complètement les conditions de travail et le dialogue social.

Le S3C Bretagne l'a constaté et subi, mais a réussi à continuer à travailler efficacement pour soutenir les travailleurs grâce à l'adaptation et la motivation des équipes.

Ces épreuves d'isolement mettent en évidence de façon criante l'importance du collectif. Nous observons que les directions traînent les pieds, que ce soit dans la branche ou en local, pour négocier de nouveaux accords télétravail, afin d'attendre que les salariés ne soient plus en position de force sur le sujet.

Les accords signés ici où là risquent d'être décevants au regard des fortes attentes des travailleurs, et les entreprises ne saisissent pas la chance de se différencier sur ce thème.

Le défi climatique

Concernant le défi climatique, le BS a traduit ses engagements dans ses modes de déplacement, que ce soit pour ses réunions internes ou les rencontres avec les militants et les sections syndicales.

Le recours au train ou au covoiturage est systématiquement privilégié. Les téléconférences ont aussi été largement utilisées pour les réunions de travail internes. La crise sanitaire nous a contraint à les étendre à nos autres rencontres sur la dernière partie de la mandature (Conseil Syndical, etc.).

Cet usage ne saurait pour autant devenir la norme, il finirait par déliter nos collectifs.

Dans nos analyses, nos contributions et nos amendements, que ce soit au niveau de la fédération ou de la confédération, le défi climatique, accompagné obligatoirement de sa composante sociale, a été et est l'élément pivot de nos travaux.

Rapport financier 2017-2020

Depuis 2011, le cabinet comptable AC2F certifie les comptes de notre syndicat, la CE les approuve et le BS les valide afin qu'ils soient déposés à la Direccte conformément à la loi de transparence des comptes.

Depuis 2016 AC2F s'occupe aussi des saisies comptables après préparation des pièces par la Trésorière. La gestion courante (paiement des factures, remboursement des adhérents, etc...) est aussi gérée par la trésorière. La gestion des cotisations est en partie gérée par une militante sur Quimper et pour l'autre partie par la trésorière en lien avec les responsables de pôles et/ou les référents des antennes de proximité du syndicat.

Le syndicat s'est doté depuis plusieurs années maintenant d'une charte financière qui est remise à jour régulièrement. Cette charte est bien entendu basée sur les chartes confédérale et fédérale.

Le syndicat s'est aussi doté d'une commission de contrôle des comptes qui se réunit en général annuellement, exception faite dans cette mandature en 2020 pour l'exercice comptable 2019 où pour cause de crise sanitaire, les exercices 2019 et 2020 ont été contrôlés en 2021.

Concernant les ressources :

	RESSOURCES PROPRES	RESSOURCES EXTERNES
2017	90 301,07 €	53 778,13 €
2018	88 761,05 €	50 683,96 €
2019	86 678,47 €	47 687,96 €
2020	87 078,25 €	59 152,93 €

Nos ressources propres proviennent essentiellement des cotisations et sont en baisses régulières depuis la mandature précédente au vu des nombres départ en retraites. Nos ressources externes diminuent, elles aussi, et nous savons que cela va encore s'accroître sur la prochaine mandature.

La trésorière alerte sur l'urgence pour le syndicat de se développer et incite militants comme adhérents à faire des adhésions afin d'assurer notre pérennité financière et d'acquiescer ainsi notre autonomie financière.

	2017	2018	2019	2020
% AUTO FINANCEMENT	62,67 %	63,65 %	64,60 %	59,55 %

Pour revenir sur les cotisations, le tableau ci-dessous montre l'impact financier de la baisse du nombre de cotisations.

	NBRE DE COTISATIONS	MONTANT DES COTISATIONS
2017	23 211	89 804,01 €
2018	22 401	88 598,30 €
2019	21 602	85 945,57 €
2020	20 575	86 662,52 €

Le passage en 2017 a un prélèvement mensuel des cotisations a permis de réduire le nombre de cotisations impayées.

Malgré tout, le travail de relance pour les impayés reste très chronophage.

Toujours, concernant les cotisations, nous soulignons l'importance de remonter annuellement la fiche de renseignements envoyée par le syndicat à tous les adhérents, outre les infos personnels et professionnels, la partie mandat d'entreprise et surtout cotisations est primordiale.

Il ne faut pas hésiter en dehors de cette fiche à nous signaler tout changement de salaire à la baisse comme à la hausse (chômage, retraite, promotion) pour que votre cotisation colle au plus près de la réalité de votre revenu.

Nous vous rappelons qu'une déclaration erronée empêchera la prise en charge d'une action juridique.

Ceci est la base d'une relation de confiance entre l'adhérent et le syndicat.

Concernant les dépenses, nous avons considérablement réduit ces postes sur la mandature tout en réalisant nos objectifs.

	ACCOMPAGNEMENT /ANIMATION RESEAU	FONCTIONNEMENT
2017	72 024,19 €	74 331,69 €
2018	68 334,13 €	51 824,01 €
2019	53 084,04 €	54 088,27 €
2020	55 820,63 €	61 100,93 €

La formation est restée une priorité pour le syndicat avec un budget attribué annuellement de 10 000 €.

Nous avons mutualisé avec l'interprofessionnel les coûts de téléphonie, de réseau informatique et d'impression.

Nous avons aussi sur cette fin de mandature changé notre façon de fonctionner avec des réunions en distanciel, moins de déplacements, le télétravail au sein même du syndicat qui ont influés sur les dépenses 2020.

Ce qui nous amène aux résultats des exercices de cette mandature

	2017	2018	2019	2020
RESULTATS	-3 664 €	+ 18 676,11 €	+ 26 785,85 €	+ 28 932,64 €

Le déficit de l'exercice 2017 s'explique en partie avec cette année-là le congrès du syndicat.

Les excédents des exercices suivants et le bon résultat de l'année 2020 liée aux périodes de confinement ne doivent pas faire oublier que le plus difficile reste à venir sur la prochaine mandature, car la situation économique post-covid sera alors à son apogée.

Pour finir, consolidons nos ressources et restons donc prudents dans nos dépenses en attendant des jours meilleurs.

Texte d'Orientation Générale

Introduction

Notre 5^e congrès s'ouvre dans une période complexe et incertaine. Les dangers que nous avons pointés restent bien présents. Les extrêmes s'ancrent dans le débat politique ; le numérique et la crise environnementale bouleversent notre quotidien.

Il devient aujourd'hui difficile de se projeter dans l'évolution du monde du travail. La crise sanitaire s'inscrit dans la durée et sert de prétexte à l'érosion des droits des travailleurs.

Notre capacité d'action limitée, altérée par une série de dispositions législatives et réglementaires, nous pousse à nous concentrer sur les fondamentaux de l'action syndicale : défendre les travailleurs et privilégier les rapports humains. Le premier acteur terrain, c'est l'adhérent. Il nous faut créer plus d'interaction entre lui et ses représentants dans l'entreprise et dans le syndicat.

Le mandat à venir verra des transformations profondes auxquelles nous devons nous préparer : l'évolution des instances représentatives de la première entreprise de notre champ professionnel, La Poste ; renouvellement des CSE ; place du télétravail...

Nous renforcerons le collectif AGIRP, la formation de nos adhérents notamment sur la question des RPS et nos actions de proximité.

Notre volonté est de faire du 3C Bretagne, de ses militants, de ses adhérents, un réseau social humain solide et reconnu.

Organisation interne

L'impact de la crise sanitaire dans notre fonctionnement interne, notamment sur l'organisation des réunions, nous amène à imaginer une pérennisation de certaines réunions en visioconférence.

Il nous faudra ouvrir et encourager cette possibilité à d'autres temps pour les adhérents (sections, pôles, liaisons, etc.).

En effet, elles ont permis une meilleure participation en touchant des militants ayant de fortes contraintes de déplacements et d'organisation horaire.

Pour autant, nous maintiendrons des réunions physiques. Nous poursuivrons l'organisation de certaines de ces rencontres en proximité sur toute la région.

La fédération met en œuvre une nouvelle organisation, nous réfléchissons à l'adaptation de la nôtre et à une éventuelle mise en miroir.

Nous poursuivrons l'adaptation de nos pratiques en adéquation notamment avec nos moyens humains. Notre objectif restant le maintien du contact avec les adhérents et l'animation des collectifs de militants.

Un travail de recensement de tous les mandatés est indispensable pour permettre l'organisation des contributeurs à la vie de notre syndicat.

De plus, le travail responsable et vigilant sur notre budget continuera. Le développement est un enjeu majeur pour nos finances.

Développement

L'avenir de notre syndicat passera par une syndicalisation de nouveaux adhérents sur l'ensemble de nos champs professionnels et restera notre priorité pour les 4 ans à venir. Les compétences acquises par des nouveaux acteurs aux pratiques de syndicalisation permettront le maintien de l'autonomie de notre syndicat.

Le renouvellement générationnel est notre avenir pour compenser le départ en retraite de 350 adhérents sur la mandature.

Pour être représentatif au sein des CSE, le syndicat renouvelle son engagement dans la démarche initiée par la CNAS pour développer et améliorer notre présence au sein des entreprises. Pour assurer cette mission, nous maintiendrons un réseau de négociateurs sur l'ensemble du territoire.

Formation

Pour contrer notre déficit sur les formations aux pratiques syndicales comme « Connaître la CFDT », « Syndicalisation c'est notre affaire », « L'action syndicale en entreprise » ou « Préparer et gagner les élections », nous souhaitons :

- Proposer à nos élus de se former à leurs mandats dans l'année de la prise de fonction ;

- Proposer systématiquement aux nouveaux adhérents la formation « Bienvenue à la CFDT » ;
- Proposer aux sections et/ou collectifs de se former à la syndicalisation.

Mais aussi :

- Rediffuser aux adhérents l'adresse mail de la formation ainsi que le nom de leur interlocuteur ;
- Communiquer vers nos adhérents sur les différents dispositifs de formation (CPF, CEP, organismes, comment monter un dossier...) ;
- Pérenniser l'attribution d'un budget annuel en lien avec le plan de formation ;
- Consolider le lien avec les organismes de formation : l'Ifreb pour la région Bretagne et C3 pour la formation fédérale.

Juridique

Il nous faut consolider la commission juridique en intégrant de nouveaux membres et en les formant en début de mandat.

Une réunion sera organisée dans les 6 premiers mois pour s'approprier les différentes procédures (fonctionnement interne et orientation juridique) afin de délivrer le meilleur accompagnement possible.

Communication

La communication est la meilleure arme pour fidéliser nos adhérents et se développer.

Faire plus d'actions de visibilité, plus de visites de services dans les entreprises pour nous faire connaître et surtout pour faire savoir ce que l'on fait.

Faire connaître les outils à disposition des adhérents comme l'espace adhérent, réponse à la carte...

Nous devons utiliser tous les supports de communication dans et hors des entreprises. Être plus réactifs dans nos communications via les réseaux sociaux notamment.

Mieux nous communiquerons, plus nous serons visibles !

AGIRP

Le groupe AGIRP contribuera à enrichir nos revendications à travers sa prise en charge et son analyse spécifique des conditions de travail.

Son succès dépend de l'implication de ses membres.

Il nous faudra nous approprier les outils existants comme l'ANI Santé et la loi Santé au travail. Un des axes prioritaires est d'œuvrer pour la reconnaissance des risques psychosociaux liés à l'organisation du travail.

Sentinelles & Égalité Pro

L'égalité pro est un sujet malheureusement inépuisable.

Avec presque 20 % de différence de salaire, avec une plus grande précarité des contrats, les femmes du 21^{ème} siècle ne sont pas encore des salariés comme les autres.

Les différentes démarches de nos collectifs vont dans le bon sens. Néanmoins, à ce rythme, combien faudra-t-il de générations avant de gommer ces différences injustifiables ? Le S3C Bretagne accompagnera les collectifs dans cette lutte essentielle.

Le combat contre les VSST est aussi un enjeu fort. Les femmes osent aujourd'hui davantage dénoncer les violences dont elles sont victimes. Elles doivent aussi avoir l'assurance que leur parole sera véritablement prise en compte. Le S3C Bretagne contribuera à fournir aux équipes les armes nécessaires pour que vous puissiez rappeler les responsabilités des employeurs dans ce domaine.

Très Petites Entreprises

A l'issue des élections professionnelles dans les TPE, le bilan pour notre organisation, 2^e place au niveau national comme régional, doit nous inciter à analyser avec réalisme et pragmatisme ce résultat et nous interroger sur les pistes ou leviers à mettre en œuvre pour améliorer cette situation.

Un constat s'impose : la fragmentation des « entreprises cibles » et la diversité de leurs champs d'activité compliquent singulièrement notre tâche pour toucher et informer les salariés.

Un des reproches qui nous a été adressé est révélateur de notre difficulté à tisser un lien : « vous nous appelez car vous avez besoin de nous pour les élections ».

Il nous paraît indispensable de mettre en œuvre une approche ciblée en nous fixant comme objectif principal de préparer dès à présent le terrain pour la prochaine échéance.

Comment :

- 1- En identifiant nos adhérents dans les TPE afin de créer un lien de proximité via les informations adressées directement.
- 2- En nous appuyant sur eux pour diffuser plus largement nos messages.
- 3- En ciblant nos actions sur certains secteurs d'activité et/ou zones géographiques.

Cependant, soyons lucides. Les évolutions législatives récentes (barème appliqué aux indemnités prud'homales, minoré dans les petites structures, possibilité de valider des accords sans le concours des syndicats, ...) succèdent à celles déjà entrées en vigueur et en accentuent la tendance.

Il n'existe pratiquement aucun levier d'intervention pour les syndicats dans les TPE et peu de possibilité, même pour des salariés combatifs, de faire valablement respecter leurs droits, c'est à dire la loi.

Notre syndicat soutiendra en toute occasion les initiatives et les actions visant, notamment par la voie législative :

- A assurer une représentation effective de ces salariés,
- A donner aux organisations syndicales les moyens de les défendre.

Télétravail

Le télétravail va probablement être un enjeu important des années à venir.

L'attente des travailleurs potentiellement concernés est parfois forte, mais celle des employeurs également.

Le patronat essaye de nous faire sous-estimer les économies et l'augmentation de productivité pour les entreprises.

La question du flex office va rapidement être imposée également. Le fruit de ces avantages doit revenir vers les salariés.

Le S3C Bretagne accompagnera les équipes lors des négociations sur ces sujets en insistant sur plusieurs fondamentaux :

- Des remboursements de frais réalistes, prenant en compte efficacement les coûts de connexion, de chauffage, d'électricité, d'assurance, de consommables et d'équipements.
- Des équipements fournis ou prêtés par l'entreprise, que ce soit en matériel ou en mobilier adaptés afin de permettre d'avoir des conditions de travail non dégradées.
- Des limitations claires : aucune obligation d'accepter ce télétravail et un nombre de jours de télétravail limité évitant la désocialisation.
- Une réelle limitation technique et organisationnelle sur les dérives en termes d'horaires et d'astreintes déguisées.
- La mise en place de moyens efficaces pour les IRP afin de contacter les salariés de manière individuelle et collective.

À l'heure où des travailleurs d'Uber se battent pour obtenir des droits salariés, le télétravail ne doit pas conduire à l'ubérisation des salariés. Il ne faudra pas sous-estimer le risque de retour au travail à la tâche que cette organisation du travail peut entraîner.

Ces sujets doivent donc faire l'objet d'un partage aux équipes d'entreprise.

Défi climatique

Le défi climatique est au cœur des préoccupations de la CFDT.

Nos façons de penser, de consommer et de produire doivent obligatoirement évoluer. Il y va de l'avenir de la planète et de sa biodiversité. Il y va des conditions d'existence des générations futures.

Cette urgence ne doit pas faire oublier le volet social, sans lequel ces transitions nécessaires seraient freinées, voire bloquées.

Les 66 propositions du « Pacte du pouvoir de vivre » rédigées et soutenues par 60 organisations, en particulier la CFDT, seront intégrées dans toutes nos réflexions et nos actions.

Le programme Sentinelles vertes lancé par la fédération va être décliné auprès des collectifs de notre région afin de sensibiliser et d'outiller nos militants à ces enjeux.

