



**S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS**

SUD-OUEST EN BREF

Numéro 23 : juillet/août 2021

BREVES

Bilan « hygiène, sécurité, conditions de travail » :

Tout va pour le mieux dans le monde merveilleux du CMSO. D'aucuns diront que la DRH est à la « Qualité de Vie au Travail » ce que la Tourtel est à la bièremais ne rêvons nous pas depuis longtemps de déguster une pression en terrasse. Si l'on rentre dans le détail, il est bien évident que des points d'amélioration subsistent sur ce dossier.

Formations:

Trouvez l'intrus:

-travail à distance.

-doivent être faites en dehors des horaires de travail.

-à peine une finie qu'une nouvelle émerge.

La DRH réaffirme que la réponse 2 n'a pas sa place au sein de l'établissement. Si malgré tout vous veniez à la croiser n'hésitez pas à nous contacter.

Gouvernance:

Nous avons lancé un avis de recherche, depuis, JPD a quitté le navire, pas le radeau de la Méduse ni le Titanic et certainement pas le Pacific Princess car, à l'évidence le Crédit Mutuel ARKEA s'éloigne de la croisière s'amuse.

Perf&Co:

Le montant des primes retrouve son niveau de la période pré-COVID (100 % : 1500 €, 110 % : 2500 €, 120 % : 3500 €).

La répartition : Partie collective/Partie individuelle : 50%/50%.

La puissance du collectif primée ou déprimée, nous vous laissons le choix.

Vos Elus:

Céline Pierre
Eric Lavaud
Coryse Barberin
Régis Cazajous

Nathalie Nouaud
Jérôme Révellat
Laurence Billet
J-Luc Lochon



A LA UNE

PROJET DE LOI CLIMAT ET RÉSILIENCE

La transition écologique ambitieuse et juste ne peut plus attendre ! L'Assemblée nationale a voté le 4 mai, le projet de loi devant retranscrire les propositions d'ordre législatif de la Convention citoyenne pour le climat (CCC).

La CFDT constate que le compte n'y est toujours pas à l'issue du vote des députés.

Pour autant, ce projet de loi Climat et résilience a le mérite d'articuler différentes dimensions de la transition écologique entre elles. La CFDT se félicite en particulier que les attributions du comité social et économique intègrent les conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise. C'est une demande ancienne de la CFDT qui aboutit ainsi, même si l'opérationnalité de la mesure reste à construire. En l'état, le projet de loi ne donne pas aux représentants syndicaux les moyens de se saisir réellement de cet enjeu

En matière de rénovation énergétique des logements, les ambitions gouvernementales doivent être renforcées si la France veut espérer atteindre les objectifs climatiques qu'elle s'est fixés. Sur le plan social, la CFDT déplore en particulier qu'il faille attendre 2028 pour en finir avec la mise en location des passoires thermiques !

De nombreuses autres mesures, pourtant indispensables à la transition écologique juste, sont renvoyées à de futurs rapports. Or, il n'est plus temps d'attendre ! Si le contexte de crise sanitaire, économique et sociale accroît la tentation de réduire les ambitions écologiques, l'urgence du changement climatique impose de prendre dès à présent le tournant de la transition écologique juste.

A l'heure où les principales puissances mondiales reprennent le chemin de l'Accord de Paris, la France a l'opportunité de faire la preuve qu'elle sait être à la hauteur de ses engagements.

C'est pourquoi la CFDT appelle les sénateurs à consolider ce projet de loi pour en faire le point de départ d'une transition écologique juste et ambitieuse.

INFO

C'était en 1971, il y a 50 ans: La loi du 13 juillet 1971 reconnaît l'existence d'un "droit des travailleurs à la négociation collective", marquant en cela la transformation d'un droit des conventions collectives en droit de la négociation collective. Elle accroît aussi le champ de la négociation collective en instituant les accords d'entreprise et d'établissement sous un régime identique à celui de la convention de branche, en étendant l'objet des conventions collectives aux "garanties sociales", en facilitant la procédure d'extension et en organisant celle d'élargissement.

Un mois-un accord : Intéressement/Participation:

Exercice difficile en cette période tant incertaine qu'inédite, malgré tout il est nécessaire de trouver un consensus car chaque partie sait parfaitement que pas d'accord signifie aussi pas d'I/P.

Nous explorons diverses pistes en espérant trouver le terrain d'entente le mieux disant pour les salariés.