

## EDITO

Les élections sociales sont terminées et nous remercions tous ceux qui nous soutiennent et qui nous ont plébiscités. Il nous reste donc à continuer à vous écouter, afin que vos demandes, vos idées, vos remarques soient prises en compte. Comme indiqué dans le Numéro de décembre, vous aurez les comptes rendus de réunion de l'instance délégués du personnel à partir du mois de février. Les précédents numéros avaient été tirés aux alentours de 80 exemplaires, celui-ci sera diffusé plus largement dans l'entreprise, afin que tous puissent lire les « NOUVELLES » et soit au courant de la vie de la STRD vu par la section syndicale SNTU-CFDT. Aujourd'hui les élus (voir tableau ci-dessous) pour lesquels vous avez donné mandat œuvreront dans le sens que vous souhaitez. Demain (pendant le mandat), nous pourrons vous montrer les autres possibilités de gestion du C.E. (développement de certaines activités et nous vous rappellerons ce que le CE propose), sans altérer ce qu'il se fait déjà.

## CI-DESSOUS LES ELUS AU 2<sup>ème</sup> COLLEGE

### Collège Maîtrise- cadres

Comité d'entreprise		Délégué du personnel	
Titulaire	Suppléant	Titulaire	Suppléant
Olivier SOREZ	Pascal CONTASSOT	Pascal CONTASSOT	Olivier SOREZ
Conseil de discipline 3 <sup>ème</sup> collège			
Titulaire	Suppléant		
CONTASSOT Pascal	BEGIN André		
SOREZ Olivier	CONTASSOT Pascal		

Des questions pour ces réunions,  
 venez nous les poser pour que l'on  
 puisse les mettre à l'ordre du jour.  
 Des questions pour ces réunions,  
 venez nous les poser pour que l'on  
 puisse les mettre à l'ordre du jour.

## DANS CE NUMERO

- 1 Edito
- 2 Réunion CE du 17 décembre 2002
- 2/3 Réunion Salaire et accord sur la prévoyance du 18 décembre 2002
- 4 Elections prud'homales (Dijon et cote d'or)
- 4 La CFDT en passe de devenir la première Organisation syndicale aux élections des CE
- 5/6 Déclarations de François Chérèque
- 6 Un service par mois.

La section syndicale CFDT de la STRD souhaite à tous ceux qui lisent ce journal d'information

**UNE BONNE  
 ANNEE  
 2003**



## Réunion du Comité d'entreprise du 17-12-02

**Q : Prévion et examen du plan prévisionnel de formation 2003.**

R : Depuis quelques années la STRD mettaient 3% de la masse salariale pour la formation. Suite à la renégociation du contrat pour 6 ans avec la COMADI et pour obtenir la gérance du réseau, la STRD ne prendra qu'à hauteur de 2,5% (0,8% reste le minimum obligatoire).

**Q : Contrat KEOLIS-COMADI**

R : Ce sera le 19/12/02 que la COMADI votera pour reconduire le contrat. Ce sera un contrat à contribution forfaitaire (les recettes iront à la STRD). Les grandes lignes de celui-ci seront présentées au prochain C.E. Pour la rentrée 2004, il y aura une restructuration du réseau avec moins de bus rue de la Liberté (une forte proportion) avec des bus à gaz en priorité (sur celles qui restent). Il sera mis en place des modifications des dessertes périphériques, notamment avec l'adhésion de futures petites communes. Il y aura un aménagement du Kiosque « espace clients » Place Grangier.

**Q : Organisation (communication)**

R : Au 1<sup>er</sup> janvier 2003, le service communication (Sous la responsabilité de Mr E.Collin) va reprendre tous les types de Com.(Interne, Externe et Institutionnelle) afin que les partenaires extérieures et internes n'aient à faire qu'à un seul service. Le secrétariat et l'accueil seront regroupés en un seul pôle sous la responsabilité de Mr Giliot (Sylvianne, Josiane, Pascale) Mr Parent C. qui remplace les absences de Josiane (Accueil téléphonique dépôt), étant en arrêt maladie pour l'instant sera remplacé par un CDD. Le remplacement d'Anne Morin est conditionné avec la suppression de la com. Interne fait par elle-même et le travail de la mutuelle fait par Monique Jouffroy (**Nous serons attentifs sur les charges de travail de chacun car une fois de plus on ne remplace pas les effectifs**).

**Q : Utilité des R13 et R14 au sous-sol Grangier.**

R : Le R14 peut servir et a sa place au sous-sol. Par contre le R13 a servi aux chronométrages et aux essais de conduite et doit être au dépôt.

**Q : A qui le CE versera la 4<sup>ème</sup> subvention à la mutuelle**

R : A la mutuelle qui continuera à fonctionner au 1<sup>er</sup> semestre 2003.

**Q : Quand le CE recevra les réserves de la mutuelle.**

R : Le CE va ouvrir un compte pour recevoir celle-ci.

**Q : Demande de détachement du secrétaire et trésorier du CE (2 jours/personnes).**

R : Ok Début janvier 2003 pour solder les comptes du CE.

**Q : Date limite pour le retrait des cadeaux de Noël**

R : Le 30 décembre 2002, après les non retirés seront donnés aux bonnes œuvres.

**Q : Questions diverses**

R : Il y a une réforme des visites des permis de conduire où les médecins généralistes pourront exercer celles-ci. Une proposition a été faite par la préfecture avec une liste des médecins proposés qui sont agréés par celle-ci.

Prochaine réunion C.E. le 21 Janvier 2003 à 15h45 et à 15h00 pour la commission formation.

## Réunion salaire et accord sur la prévoyance du 18 décembre 2002

Trois points étaient à l'ordre du jour :

1. Les salaires.
2. L'accord sur la prévoyance.
3. Points divers.

1) Notre directeur, Mr Perraud nous signale que l'indice Insee du mois n'étant pas clos pour finir l'année, nous propose afin de clore 2002, de donner une prime de 25€ (Qui correspondrait à une augmentation moyenne de 0,4% sur les mois de décembre et janvier pour un salaire coefficient 200 et 14% d'ancienneté). Les organisations sont d'accord et les partenaires se reverront début février 2003, afin d'ajuster le point 100 avec les valeurs de décembre et janvier.

2) Vous trouverez ci-dessous **le projet d'accord** soumis par l'entreprise, qui nous paraît à la première lecture être correct :

### PREAMBULE

Suite à la dissolution de la Mutuelle STRD d'une part et à la volonté des parties d'améliorer le système social de prévoyance pour les salariés d'autre part, un contrat groupe a été négocié avec la Carcept Prévoyance.

Ce nouveau régime de Prévoyance obligatoire pour tous les salariés de la STRD sera financé de façon tripartite par l'entreprise, les salariés et le CE. La répartition du coût des cotisations à la date de mise en application du régime a été calculée de façon à :

- ne pas augmenter le niveau actuel des cotisations à la charge des salariés
- à respecter la décision du CE du 27 Novembre 2002 d'affecter au régime de prévoyance 50% de la participation qu'il affectait à l'ancienne Mutuelle STRD.

Le présent accord annule et remplace les dispositions des accords antérieurs qui concernent l'incapacité, l'invalidité, l'incapacité, le décès et notamment

- l'accord du 25 janvier 1983 relatif à l'incapacité à la conduite
- l'accord du 8 novembre 1983 relatif aux diverses mesures sociales
  - l'article 4 É Prime de secours,
  - l'article 9 A Indemnisation Maladie,
  - l'article 13 Décès,
  - l'article 14 Mutuelle,
- l'accord 94101 du 31 mars 1994 sur le taux de prévoyance invalidité Carcept au cours de l'année 1994

En revanche les dispositions de l'article 11-2 de l'accord 99101 relatif à la réduction du temps de travail restent en vigueur.

Article 1 : Décès

1-1 Bénéficiaires

Ensemble des salariés STRD titulaires ou présents dans l'entreprise depuis plus d'un an, non cadres.

1-2 Garantie

1-2-1 Garantie de base Décès et Invalidité  
Absolue et Définitive (Invalidité 3<sup>ème</sup> catégorie) :

Situation familiale	En pourcentage du salaire annuel brut Tranche A	En pourcentage du salaire annuel brut Tranche B
Célibataire, veuf, divorcé, séparé sans enfant à charge	100%	100%
Marié ou vivant en concubinage sans enfant à charge	130%	130%
Majoration par enfant à charge	25%	25%

#### 1-2-2 Salaire de référence

Le salaire annuel de base pris en compte pour le calcul des montants indiqués ci-après est le salaire brut soumis à cotisations Tranche A et B perçu (ou qui aurait été perçu) au cours des 12 derniers mois civils immédiatement antérieurs à la date du sinistre. Il n'est pas tenu compte des gratifications exceptionnelles (médaille d'honneur des chemins de fer,...).

Toutefois la base des prestations est reconstituée à partir des salaires correspondants aux mois civils de présence à temps complet lorsque

- la période d'assurance est inférieure à 12 mois.
- Le salaire a été réduit ou supprimé au cours de la période de référence, en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident.

#### 1-2-3 Garanties complémentaires Décès par accident (y compris par agression)

Le capital versé est doublé en cas de décès par accident. Le décès doit intervenir dans les 12 mois à compter de la date de l'accident.

#### 1-3 Conditions d'attribution

Les conditions générales et particulières d'attribution du capital décès sont définies par la Carcept Prévoyance.

Article 2 : Incapacité temporaire (arrêt de travail suite à maladie ou à accident du travail...)

##### 2-1 : Bénéficiaires

Ensemble des salariés STRD non cadres bénéficiant du versement par la Sécurité Sociale des Indemnités Journalières.

##### 2-2 : Garantie incapacité

L'entreprise indemnise le salarié absent pour maladie sur la base de 100% du salaire mensuel net. Le salaire net ci-dessus est composé du salaire de base du mois de la maladie y compris majoration pour ancienneté à l'exclusion de tout autre élément. L'absence pour maladie ou accident de travail n'a pas d'incidence sur la prime annuelle de fin d'année.

##### 2-3 : Subrogation

Il est conservé le principe de subrogation par l'entreprise pour le versement des Indemnités Journalières à recevoir de la Sécurité Sociale (CPAM).

##### 2-4 : Bulletin de paie et cotisations sociales

Compte tenu du décalage entre l'encaissement réel des Indemnités Journalières versées par la Sécurité Sociale ou les organismes de prévoyance, la régularisation effective des opérations relatives aux calculs de l'indemnisation des périodes de maladie ne pourra être effectuée que sur le mois suivant le versement effectif des indemnités ci avant exposées.

#### Article 3 : Invalidité

##### 3-1 Bénéficiaires

Ensemble des salariés STRD titulaires ou présents dans l'entreprise depuis plus d'un an, non cadres.

##### 3-2 Garantie

Invalidité 1<sup>ère</sup> Catégorie

Principe :

Une rente correspondant à 50 % du salaire net est versée directement à l'intéressé par la Carcept Prévoyance. Les éventuelles indemnités journalières de la Sécurité Sociale sont déduites de cette rente.

Si le salarié en invalidité est reclassé dans l'entreprise à temps partiel et au maximum à mi-temps, celui-ci est payé sur la base de son nouveau coefficient, y compris son ancienneté réelle, au prorata du temps de travail contractuel.

Il perçoit en outre une indemnité différentielle correspondant à la moitié de l'écart entre son nouveau et son ancien coefficient, au prorata du temps de travail contractuel.

Invalidité 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> catégorie

Principe

Le reclassement dans l'entreprise n'étant pas possible, une indemnité correspondant à 80 % du salaire net est versée directement à l'intéressé par la Carcept Prévoyance. Les éventuelles indemnités journalières de la Sécurité Sociale sont déduites de cette rente.

##### 3-3 Salaire de référence

Le salaire net de référence pris en compte par la Carcept pour le versement des indemnités ci-dessus correspond au salaire des 12 derniers mois précédant l'invalidité.

##### 3-4 Conditions d'attribution

Les conditions générales et particulières d'attribution des rentes d'invalidité sont définies par la Carcept Prévoyance.

##### 4-2 Conditions d'attribution

Pour bénéficier des prestations, le conducteur doit :

Justifier de la perte de l'emploi de conduite, postérieurement à la date d'effet du contrat, pour une des raisons suivantes :

- Retrait définitif ou suspension pour un motif médical et pour une durée indéterminée du ou des permis de conduire par décision préfectorale,
- Déclaration d'inaptitude à la conduite par la médecine du travail.

#### 4-3 Garantie

Principes :

Si le salarié en inaptitude est reclassé dans l'entreprise, celui-ci est payé sur la base de son nouveau coefficient, y compris son ancienneté réelle. Il perçoit en outre une indemnité différentielle correspondant à l'écart entre son nouveau et son ancien coefficient.

Si le salarié n'est pas reclassé dans l'entreprise une indemnité correspondant à 40 % du salaire net est versée directement à l'intéressé par la Carcept Prévoyance.

Le salaire net de référence pris en compte par la Carcept pour le versement des indemnités ci-dessus correspond aux salaires des 12 derniers mois précédant l'inaptitude à la conduite.

En cas de rente versée à l'assuré, en aucun cas le cumul de la rente, des salaires maintenus et des indemnités versées (ASSEDIC, Sécurité Sociale, IPRIAC,...) ne peut amener l'intéressé à percevoir un revenu net supérieur à celui précédant l'inaptitude ou, le cas échéant, l'arrêt de travail initial.

Cette garantie cesse

- A la date de mise en retraite à taux plein et au plus tard à 65 ans.
- en cas de décès.
- En cas de reprise de travail chez un autre employeur.
- A la date de fin d'inaptitude reconnue par la Médecine du Travail.

#### 4-4 Conditions d'attribution

Les conditions générales et particulières d'attribution de la rente d'inaptitude à la conduite sont définies par la Carcept Prévoyance. En complément des conditions générales, ne sont pas acceptées les demandes dont l'inaptitude à l'emploi résulte de l'éthylisme, de l'usage de stupéfiants ou de substances médicamenteuses en dehors des limites des prescriptions médicales.

#### Article 5 : Partage des cotisations

L'ensemble des prestations définies dans le présent protocole, entraîne une cotisation globale de 0,90% Tranche A et 1,34% Tranche B pour l'ensemble du personnel auxquels s'ajoutent 0,23% Tranche A et Tranche B pour les Conducteurs Receveurs.

Ces nouvelles garanties de prévoyance s'ajoutent aux garanties déjà offertes par les contrats en cours concernant l'inaptitude (IPRIAC), le décès et l'invalidité (Carcept).

A la date de mise en application du présent protocole la répartition entre les parties pour l'ensemble des garanties prévoyance (anciens et nouveaux contrats) est la suivante

Pour les conducteurs receveurs

Part salariale : 0,74 % Tranche A et 0,91 % Tranche B  
Part du C.E : 0,38 % Tranche A et 0,48 % Tranche B  
Part de l'entreprise : 0,76 % Tranche A et 0,93 % Tranche B

Pour les autres catégories

Part salariale : 0,64 % Tranche A et 0,81 % Tranche B  
Part du C.E : 0,38 % Tranche A et 0,48 % Tranche B  
Part de l'entreprise : 0,38 % Tranche A et 0,55 % Tranche B

Il est convenu entre les parties que la part salariale sera affectée pour 0,30% Tranche A et 0,47 % sur la Tranche B afin de financer intégralement la cotisation liée à la garantie incapacité.

Il est également convenu que si une augmentation des cotisations devait se produire à l'issue de la 2<sup>ème</sup> année, les salariés supporteraient la hausse de cotisation à hauteur de 0,10%. Si l'augmentation dépassait ce taux, une négociation s'engagerait entre les parties pour répartir le surplus.

#### Article 6 : Reprise des risques en cours

Les salariés en arrêt de travail pour maladie ou accident du travail au 31/12/2002 bénéficieront de l'ensemble des garanties du présent protocole sauf pour la garantie Inaptitude dès le 1 janvier 2003.

Cette reprise des risques en cours entraîne un coût supplémentaire de 118445 €, le financement de cette contribution supplémentaire sera assuré de la façon suivante :

- 45.000 € payés par l'entreprise en un seul versement.
- Le solde étant réparti sur 3 années au taux de 0,16% Tranche A et Tranche B, réparti pour 0,10% à la charge du Comité d'Entreprise et 0,06% à la charge de l'entreprise.

3) Pour tous ceux qui sont allés voter aux prud'hommes en dehors de leur temps et qui ont présenté leurs cartes, 1 heure leur sera payée. Une prime de 75 € sera donnée sur le mois de décembre (travail sur le rendu sacoche de fin d'année) à tous les salariés de l'entreprise présents depuis ces 6 derniers mois.

## Elections Prud'homales du 11-12-2002 (Résultats)

- ⊗ Ces élections ont de nouveau montré le manque de mobilisation des salariés, malgré un taux de participation en très légère hausse 0,01% (29,74% cette année contre 29,73% en 1997).
- ⊗ La section syndicale CFDT est heureuse d'avoir concouru au maintien des positions de la CFDT au niveau de DIJON et du département. En effet voici les résultats de la section commerce où le personnel de la STRD a voté :

- CGT 31,45% 4 Sièges
- CFDT 23,95% 3 Sièges
- FO 23,29% 3 Sièges
- CFTC 9,74% 1 Siège
- UNSA 7,92% 1 Siège
- CGC 3,65% 0 Siège

La CFDT devient la première organisation syndicale au conseil des prud'hommes de Dijon, par le jeu des sièges dans chaque section (En tête dans les sections encadrement, agriculture et activités diverses), malgré le plus fort pourcentage de la CGT très bien représentée dans l'industrie.

- CFDT 17 Sièges
- CGT 17 Sièges
- FO 9 Sièges
- CFTC 6 Sièges
- CGC 4 Sièges
- UNSA 3 Sièges

- ⊗ La section CFDT de la STRD remercie tous ceux qui sont venus voter à ces élections. En effet, il est primordial d'y aller, car comme vous le savez, la représentativité se mesure grâce à ces élections quinquennales. Quel que soit votre vote (en priorité CFDT), il est urgent de montrer que les salariés sont soudés autour des syndicats pour la défense de leurs droits élémentaires au travail.

## Déclaration de Rémi Jouan, secrétaire national

Les résultats 2000

### La CFDT en passe de devenir la première organisation syndicale aux élections de comités d'entreprise

La CFDT se félicite d'enregistrer, avec un score de 22,9 %, la plus forte progression (+1,2 %) aux élections de comité d'entreprise pour l'année 2000.

Cette progression concerne tous les collèges. 1,1 point dans le premier collège, 0,7 dans le second, 1,5 dans le troisième, et de 3,6 points dans les entreprises ayant fait le choix du collège unique.

Plus important encore, sur le cycle électoral 1999/2000 (les élections de CE ayant lieu tous les deux ans), intégrant les élections à la SNCF, la CFDT enregistre également la plus forte progression, avec plus 1,6 %, ce qui porte le score de la CFDT à 22,9 % contre 23 % pour la CGT. Le différentiel n'est plus que de 0,1 point soit 4920 voix.

La CFDT, en progression depuis plus de douze ans, est donc en passe de devenir la première organisation syndicale à ces élections auxquelles participent plus de 60 % des salariés concernés (près de 3,5 millions de votes exprimés).

Le recul constant des non syndiqués (26,6 % en 1990, 21,9 % en 2000) est un signe de la reconnaissance par les salariés du travail effectué par les organisations syndicales dans les entreprises.

**Ces résultats valident le travail de proximité et les choix de la CFDT d'un syndicalisme de propositions et de négociation. ■**

# Déclaration de François Chérèque 12 décembre 2002

## Prud'hommes 2002

Avec 25,2 %, la CFDT est la seule grande confédération à maintenir son score. En confortant ses positions, alors que tous les observateurs annonçaient une baisse, la CFDT réduit d'1 point l'écart avec la CGT qui enregistre une baisse de 1 % et surtout, elle le creuse de 2 points avec FO, qui accuse le coup avec une baisse de 2,3 %.

*Pour la CFDT et tous les partisans de la réforme, c'est un encouragement*

☞ La CFDT dépasse les 1,3 millions de voix en gagnant 77 640 voix par rapport au scrutin de 1997. Elle enregistre une progression de 1.1 point dans la section industrie, alors que la CGT et FO y perdent chacune plus d'un point.

☞ La CFDT conserve de loin sa première place dans l'agriculture.

☞ Elle maintient sa place de première organisation chez les cadres, même si elle enregistre une baisse sensible (-3 points) causée par la présence nouvelle de listes UNSA.

☞ La CGC est loin de récupérer les pertes enregistrées en 97. Alors que ces élections se présentaient dans un contexte défavorable à la CFDT, certains nous annonçant :

- La sanction de notre bataille pour les 35 heures.
- De notre engagement dans la refondation sociale.
- De notre volonté de réforme.
- Du conflit des routiers.

Les salariés ne se sont pas laissés abuser, ils ont confirmé dans cette élection leur confiance dans la CFDT. C'est à dire leur confiance dans :

- Un syndicalisme qui a le courage de prendre les problèmes à bras le corps.
- Un syndicalisme qui fait des propositions et veut obtenir des résultats par la négociation et c'est sur les résultats que les salariés nous jugent.

Ces résultats, la CFDT les a obtenus en menant une campagne de proximité, d'écoute et de contact avec les salariés, dans toutes les entreprises où elle est implantée. Cette campagne, ce sont nos militants de terrain qui l'ont portée pour valoriser nos revendications et nos résultats.

Ceux que nous avons appelés à Bercy les "réformateurs du quotidien" dans l'entreprise ont été nos meilleurs porte-parole. Ces résultats, nous les avons obtenus aussi grâce à nos 865 000 adhérents, nombre qui progresse constamment depuis treize ans.

De fait, c'est la force de la CFDT sur le terrain, son enracinement dans le secteur privé et sa mobilisation interne, invisible de l'extérieur, qui a payé.

**Au total, la CFDT conforte sa deuxième place dans ce scrutin des prud'hommes, avec un taux de participation qui**

ne s'est pas effondré, contrairement, là aussi, à ce qui était annoncé.

- Cela ne remet pas en cause la légitimité de l'institution prud'homale.
- Cela ne remet pas en cause non plus la légitimité des syndicats dont la confiance augmente auprès des salariés.

Il est évident que cette élection ne peut servir plus longtemps de test de représentativité, alors qu'un tiers seulement des salariés y participent.

**A l'inverse des élections organisées dans l'entreprise**, comme celle des CE par exemple qui mobilisent plus de 60 % des salariés. J'y reviendrai.

Au-delà de ces constats, la CFDT tire deux enseignements de ce scrutin :

- C'est la confirmation par les salariés de la place du syndicalisme CFDT.
- C'est un appel à conduire les réformes et les négociations que souhaitent les salariés.

Ce sont les partisans de la réforme qui sortent gagnants de la cette élection. L'immobilisme a échoué dans les urnes, alors finissons-en avec l'attentisme. Et engageons enfin les réformes qui s'imposent. Je veux parler de la réforme des retraites bien sûr, de celle du dialogue social et de la représentativité des syndicats, et des négociations avec le patronat sur l'emploi et la formation professionnelle.

## **Retraites, emploi, démocratie sociale, voilà les trois priorités pour l'année 2003.**

J'exhorte le gouvernement à engager enfin cette réforme des retraites que tant de responsables ont toujours remis à plus tard.

Réussir la réforme des retraites, c'est un impératif qui se résume en

### **3 R, comme 3 revendications :**

1/ Garantir un bon niveau de retraite à tous pour demain.

2/ Obtenir le droit au départ en retraite dès 40 ans de cotisation, même avant 60 ans.

3/ Proposer une retraite à la carte, pour offrir plus liberté de choix à chacun.

C'est au regard des réponses que le gouvernement fera à ces trois Revendications que la CFDT jugera la réforme proposée. Si nous sommes entendus, nous prendrons nos responsabilités. Mais si nous ne sommes pas entendus, nous les prendrons aussi.

**Les 3 R de la CFDT cela signifie également une réforme, des revendications, des résultats.**

## ☒ Deuxième priorité, la démocratie sociale

Je l'ai dit, cette élection aux prud'hommes ne peut servir plus longtemps de test de représentativité, parce que l'enjeu des prud'hommes, c'est de voter et d'élire des arbitres de conflits qu'heureusement la plupart des salariés ne connaîtront pas. Cet enjeu n'est pas le quotidien des entreprises et des salariés.

Là aussi, assez d'attentisme, car le système actuel est caduc: pour renforcer le dialogue social, il faut renforcer la légitimité des organisations syndicales à négocier au nom des salariés. La réforme utile, c'est l'accord majoritaire, qui nécessite une élection de représentativité organisée le même jour dans toutes les entreprises d'une même branche.

L'objectif, c'est que les salariés puissent donner leur voix au syndicat de leur choix pour négocier avec l'employeur. Le gouvernement semble décidé à ouvrir le dossier, alors allons-y.

## ☒ Troisième priorité : l'emploi

C'est depuis des mois une vraie inquiétude pour les Français. Je dis au patronat et aux autres syndicats : le temps est venu de la négociation.

### **Prenons, nous aussi, nos responsabilités !**

Ne perdons plus de temps pour améliorer les plans sociaux et accompagner les salariés des petites entreprises, qui représentent 85 % des licenciements économiques et ne bénéficient d'aucune aide pour retrouver un emploi, en dehors du Pare. Ne perdons plus de temps pour engager la négociation sur la formation professionnelle et créer ce nouveau droit à la formation tout au long de la vie.

Tous les salariés doivent pouvoir en bénéficier pour être mieux armés face aux accidents de l'emploi. Je n'oublie pas la négociation sur l'assurance chômage où nous avons, là aussi, une obligation de résultat.

**Vous l'avez compris. Pour la CFDT, le temps est venu d'engager les réformes dont les salariés et les Français ont besoin.** Le temps est venu de donner enfin toute sa place au dialogue social pour réussir ces réformes.

**Confortée par ces élections, la CFDT pèsera de tout son poids pour être entendue.**

**François Chérèque**

**Dans cette colonne, nous souhaitons vous parler du service marketing.**

Mais les aléas de la restructuration de ce service au 1<sup>er</sup> janvier 2003, nous empêchent d'en parler correctement. Dès que le personnel et les locaux seront prêts nous vous expliquerons les nouvelles dispositions et les conditions de travail de ce service.

Rendez-vous le mois prochain sous cette rubrique pour un autre service.

