

## Laborieux ce début de mandat...**Mais positifs !**

Actualisé à Bordeaux le 16 09 22

### En préambule :

Depuis une bonne décennie, le syndicat du Livre de Bordeaux recevait épisodiquement des salariés des sociétés qui composent le groupe GIB. Grâce à eux, le syndicat a pu collecter nombre d'informations permettant à terme d'obtenir la reconnaissance de l'UES par le juge en septembre 2021, celle-ci découlant sur des élections du CSE de plus de 50 personnes, induisant de nouveaux droits profitables aux salariés et leurs représentants. Puis nous avons dû une nouvelle fois saisir le contentieux pour que le candidat de la liste FILPAC CGT présenté soit reconnu élu en février 2021 par le juge et donc par l'employeur qui s'y opposait jusqu'à là. **Mais...** Malgré une désignation de Jean Michel NAU comme délégué syndical le 7 décembre 2020 par mail, confirmé par RAR signé par l'employeur le 9 décembre 2020, sa désignation n'était toujours pas portée à la connaissance des salariés en 2022. Plus d'un an après c'est choses faites et il est convoqué à chaque réunion du CSE, **alors positifs.**

Cependant, **aucune réunion sur les Négociations Annuelles ne s'est encore tenue en 2022**, or, **elles sont obligatoires** et l'employeur va devoir les enclencher rapidement en cette rentrée.

### Feuille de route :

Notre feuille de route, ce seront prioritairement les syndiqué-e-s de GIB qui la traceront ! Plus ils seront nombreux, plus leurs positions seront entendues par l'employeur. La section syndicale du groupe GIB partagera ses réflexions avec l'ensemble des salariés qui pourront s'impliquer également pour la faire évoluer. Jean Michel NAU est convoqué aux réunions du CSE ce qui lui permet de venir compléter la panoplie de représentants du personnel en mesure d'aider les salariés à porter leurs besoins. Le CSE garde son rôle, celui du DS apporte le sien. C'est ce dernier qui a la capacité de négocier des accords d'entreprise. Nous pourrions aider cependant le CSE à bénéficier des données légales et conventionnelles en notre possession s'il nous sollicite.

**Sans à ce stade fixer le calendrier et le contenu des sujets à débattre avec la direction du Groupe GIB, des thèmes nous viennent à l'esprit déjà, comme :**

- La nécessité de déclencher des négociations annuelles obligatoires, traitant notamment des rémunérations.
- L'état des lieux des accord et usages négociés au sein entités de l'UES GIB (quid des pauses, brisures, accord travail de nuit, etc)
- Les négociations éventuelles à tenir sur la ou les conventions collectives applicables dans la nouvelle entreprise (UES GIB) découpées en sociétés distinctes, (Ancienneté cartonage, prime annuelle labeur, prévoyance, budget CSE, etc) .
- Les modifications d'horaires d'atelier envisagées en CSE alors que ceci est nécessairement inscrit dans des accords négociés précédemment.
- Les déclarations de l'employeur qui demande à ce que les salariés s'adressent à lui concernant les conditions de travail au lieu des représentants du personnel pourtant élus et représentatifs (« Sic » CSE du 26 novembre 2021). Peut-il s'agir d'une forme d'entrave ?
- Le délai fixé par l'employeur avant que le CSE ne bénéficie d'un local (alors même qu'un déménagement et une réorganisation des locaux s'est opérée après la reconnaissance de l'UES et de l'élection d'un CSE.).
- La prise en compte des salariés de KLEEFPACK et ARMAN&KLEEF dans l'UES.
- Les négociations à tenir sur le temps d'habillage / passage de consignes / pause (puisque le personnel des ateliers n'en bénéficie pas. Les rappels ...).

**Croisons nos réflexions, renforçons notre section syndicale et positifs ! Le syndicat nous a obtenu une UES !**

**A présent, de notre solidarité ne pourra naître que des avancées allant dans l'intérêt des salariés.**