

Action Métaux

Cfdt
des choix, des actes

N°1 novembre 2007

Publication de Symétal CFDT Sud Francilien



Le conseil central de Massy

Bourse du Travail
14, rue du Chemin des Femmes

On se donne tous rendez-vous
le 5 décembre dès 9 heures !

→ voir l'ordre du jour en page 4

Sommaire

Édito 2

Lettre ouverte 3

MASSY : ordre du jour 4

La modernisation du trava. 5

Du côté des section 14

Communication : site interne 15

Contacts 16

Les réflexions

sur la modernisation
du travail



Ce texte n'a pas pour
vocation d'être une prise de
position du Symétal CFDT
Sud Francilien ...

→ lire la suite en page 5

Interview



Michel Fourgeaud
secrétaire général du syndicat

L'union syndicale Symétal
CFDT Sud Francilien, c'est le
regroupement de SMYS,
SGTM 91, Symétal 92
et STM 94. Il y a 2 ans, la fu-
sion des 4 syndicats était loin
d'être une évidence ...

→ lire la suite en page 2

ÉDITO

Un discours offensif dans une négociation à hauts risques

La rentrée CFDT au Zénith marquée par le discours de François Chérèque, donne le ton d'une volonté de vouloir peser de manière offensive sur les différentes négociations en cours, à savoir : retraites et régimes spéciaux, modernisation du contrat de travail, pouvoir d'achat, Grenelle de l'environnement, etc...

Parmi celles-ci, nous avons choisi d'aborder plus particulièrement pour notre conseil central du 5 décembre la négociation sur la modernisation du marché du travail.

Au-delà de vouloir incarner un esprit critique nous souhaitons, dans un premier temps, à travers les 20 propositions confédérales, ne voir qu'une ébauche de réflexion plus que la finalité d'un projet CFDT.

Le Symétal CFDT Sud Francilien souhaite que les 20 propositions servent de base de réflexion pour l'ensemble des sections des syndicats. Sans vouloir porter de jugement hâtif sur ce document, nous souhaitons impulser de manière concrète nos propres réflexions.

La première impression des conseils locaux sur ce sujet, montre que la partie sur la sécurisation du parcours professionnel ne peut passer seulement par la formation professionnelle et que le dédommagement de la perte d'emploi

n'est pas assez pris en compte dans ces propositions.

Certes, le but prioritaire pour un salarié est de retrouver du travail rapidement, mais tant que celui-ci n'a pas retrouvé un emploi, sa préoccupation principale reste bien sa capacité de vivre au quotidien.

Le choix d'un modèle français qui ne ressemble pas au système danois ni au système anglo-saxon est un pari sur l'avenir. Créer un modèle de toute pièce, dans un calendrier restreint, sans véritable volonté du MEDEF de faire un effort de financement ne peut se faire qu'au détriment des salariés.

Ne prendre en compte que le seul élément de la flexibilité sans vouloir améliorer l'indemnisation tant par le taux que par la durée, relève de l'exploit si ce n'est du miracle. Le MEDEF ne jure aussi que par la « séparation à l'amiable » en essayant en plus de s'exonérer de toute responsabilité dans la prise en charge.

On le voit, le chemin est encore long pour aboutir et tenter de rapprocher des positions opposées.

C'est pour cela que nous vous proposons de participer, par le débat, au positionnement de notre confédération dans cette négociation à très hauts risques.



Michel Fourgeaud

Directeur de publication : Michel Fourgeaud, secrétaire général du Symétal CFDT Sud Francilien

secrétaire de rédaction : Thibaut Doumergue

comité de rédaction : les membres du syndicat

conception et réalisation : ADCE (0 825 800 248)

studio graphique : Executif PROD

sources documentaires : Symétal CFDT Sud Francilien et ADCE

impression : en France

tirage : 500 ex. ISSN en cours.

reproduction interdite sans accord écrit de l'éditeur

Interview



Michel Fourgeaud

secrétaire général du syndicat

Qu'est-ce qui vous a amené à vous regrouper ?

M.F. : L'union syndicale Symétal CFDT Sud Francilien, c'est le regroupement de SMYS, SGTM 91, Symetal 92 et STM 94. Il y a 2 ans, la fusion des 4 syndicats était loin d'être une évidence.

Il subsistait des différences entre syndicats. Mais la volonté de chacun, les concessions réciproques ont permis d'aboutir à ce résultat. On a en réalité su dépasser tous les a priori et nous nous sommes concentrés sur un seul et unique objectif : pouvoir représenter tous nos adhérents et militants avec force.

Nous pouvons d'ores et déjà dire que non seulement cette fusion est une première à ce niveau à la CFDT mais aussi et surtout que le Symétal Sud Francilien constitue aujourd'hui l'un des principaux syndicats de la FGMM et de l'URI. Elle s'inscrit dans une démarche solidaire. Nous continuerons dans cet esprit à travailler avec les autres syndicats de la métallurgie parisienne et les UD.

Une fusion prend du temps et notamment au niveau administratif.

Il a fallu établir avec la diversité existante une seule et unique base. Nous y sommes parvenus toujours dans un même souci d'égalité et d'équité pour tous les syndicats en présence.

À la CFDT, nous sommes toujours

Pour une transparence totale

FGMM Fédération Générale des Mines et de la Métallurgie
CFDT confédération française de
des choix des acteurs

49 avenue Emile Belin
75009 Paris cedex 19
Tel : 04 56 41 50 70
Fax : 01 66 41 50 96
www.fgmm-cfdt.fr
http://www.fgmm-cfdt.fr

Lettre ouverte à : Mesdames et Messieurs les employeurs de la métallurgie
Mesdames et Messieurs les responsables des organisations patronales de la métallurgie

Madame, Monsieur,

La Fédération Générale de la Métallurgie et des Mines CFDT regrette vivement le scandale des fonds secrets de l'UIMM. L'opinion publique risque d'attribuer la responsabilité de l'utilisation de ces fonds à tous les syndicats de salariés, qu'ils en aient été destinataires ou pas. Or, notre organisation n'a touché aucun subside de l'UIMM, contrairement aux propos de plusieurs responsables de ce syndicat patronal, actuels et anciens, qui tendent à faire penser que tous les syndicats seraient ainsi "alimentés" de façon constante et régulière, depuis 123 ans dit même Mr Gattaz. Ces propos nous insultent.

Ces pratiques de l'UIMM, désormais avouées, sont présentées comme des aides. Elles sont en fait faulives. Car s'agissant d'un système de fonds occultes, sélectifs et au bon vouloir des donateurs, elles constituent un instrument de pouvoir sur les destinataires ainsi que de déséquilibre du paritarisme et des relations sociales au sein de la branche métallurgie. Elles révèlent paradoxalement un mépris à l'égard des destinataires des fonds occultes, syndicats ou autres, ainsi dépendants. Elles menacent la sincérité des accords passés dans la branche.

Si ces faits sont exacts, l'enquête judiciaire doit le démontrer et désigner les destinataires. S'ils étaient faux, les aveux publics ne seraient qu'une manœuvre de déstabilisation des syndicats de salariés. Dans tous les cas l'affaire est grave.

La FGMM CFDT se sent d'autant plus victime qu'elle veut faire du dialogue social, mené dans la sincérité, un atout incontournable pour aider à moderniser la France, à consolider les emplois et son industrie confrontée à une très rude concurrence mondialisée.

La prise de position de Madame Parisot, en faveur d'une modification de la loi pour rendre obligatoire la publication des comptes des syndicats, notamment patronaux, va dans le bon sens, c'est aussi notre position. Mais ce n'est pas suffisant. Comment pourrions-nous continuer à négocier à l'avenir avec vos représentants de branche, si le système de relations sociales de l'UIMM ne rompt pas définitivement avec ces pratiques archaïques et si nous n'avons pas de solides garanties en ce sens. C'est pourquoi nous vous demandons de vous prononcer, notamment au sein de l'UIMM :

- pour des règles favorisant la présence syndicale dans les entreprises et la syndicalisation des salariés qui doit être la principale ressource des syndicats de salariés.
- pour des règles transparentes de financement complémentaire des syndicats, y compris avec une contribution financière des entreprises au fonctionnement du dialogue social, répartie sur une base de représentativité des syndicats (type accord UPA).
- pour des règles conditionnant la validité des accords, à leur signature par des syndicats représentatifs électoralement de la majorité des salariés concernés, évolution à laquelle l'UIMM s'est opposée jusqu'ici.

Veuillez croire, Madame, Monsieur, en notre dévouement aux intérêts des salariés, en notre considération pour les entreprises, en notre volonté d'un dialogue social sincère entre leurs représentants.

Paris le 17 octobre 2007, Dominique Gillier, Secrétaire Général de la FGMM-CFDT

Petit mot



Gérard Mantoan

trésorier du syndicat

G.M. : Être trésorier de ce syndicat, c'est avant tout prendre conscience de la responsabilité que les adhérents m'ont confiée pour gérer efficacement la structure.

Mais ce n'est pas suffisant, car mon rôle est aussi de tout mettre en œuvre pour que les sections syndicales d'entreprises puissent avoir l'information nécessaire, les analyses pertinentes, ainsi que les moyens

Le 5 décembre : le conseil central de Massy



9h30 **INTRODUCTION DE YVES LE FLOCH SUR LE DÉROULEMENT DE LA JOURNÉE**

9h40 **travail** Présentation du débat par le secrétaire général Michel Fourgeaud sur la refondation du marché du travail

9h50 Intervention de Syndex sur d'autres modèles du marché du travail (Pays nordiques)

10h20 Questions réponses

10h35 Intervention de Maître Savine Bernard du Bateau de Paris sur les risques juridiques d'une future réforme du contrat de travail

11h00 Questions réponses

11h20 Pause

11h30 Intervention de Dominique Gillier, secrétaire générale de la FGMM

12h30 Débats et interventions des sections

13h00 **BUFFET**

14h30 Résultat de l'enquête sur la sécurité sociale par Bernard le Bourvelhec

14h45 Élection du nouveau membre du bureau suite à la démission d'un de ses membres

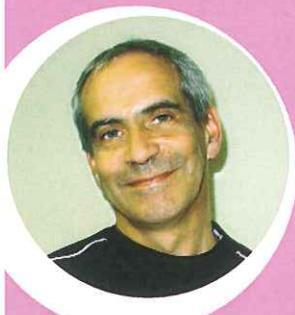
15h05 Présentation du budget par le trésorier Gérard Mantoan

15h25 Vote de budget

15h40 Point sur l'avancement de l'organisation du syndicat

16h00 Discours de clôture

Interview



Yves Le Floch

secrétaire général adjoint
du syndicat

Avec la création du Symétal CFDT Sud Francilien, comment vont évoluer vos relations avec l'UPSM ?

Y.L.F. : Historiquement, pour les syndicats de la Métallurgie de la région Parisienne, l'UPSM a toujours été un lieu de confrontations de nos différents positionnements. À chaque fois, nous en avons élaboré une synthèse afin de pouvoir peser de manière constructive sur les orientations de notre organisation.

Aujourd'hui, l'UPSM ne remplit plus ces fonctions, mais gère uniquement la solidarité entre les syndicats au travers des conventions. Pour demain, le Symétal souhaite

que l'UPSM redevienne un lieu de confrontations d'idées, d'élaboration de propositions et de revendications. Pour cela, il est prêt à apporter sa capacité de réflexion, à participer pleinement à la solidarité entre syndicats en aidant les syndicats ayant moins de moyens. Il est vital pour la démocratie de pouvoir échanger et élaborer des réflexions avec les autres syndicats. Nous prendrons toute notre part au fonctionnement de l'UPSM, en renforçant notamment notre présence au sein du secrétariat.

Concernant l'IFEAS, qui doit continuer à former nos militants actuels et futurs,



La modernisation du travail : des éléments de réflexions sur la négociation

Ce texte, rédigé par Pascal Jourde, membre du bureau, a été validé par les instances du syndicat.

Préambule

Ce texte n'a pas pour vocation d'être une prise de position du Symétal CFDT Sud Francilien. Il est juste une réflexion permettant d'en ouvrir d'autres sur les différents débats qui entourent la problématique de la modernisation du marché du travail.

Nous nous sommes appuyés sur le texte d'orientation gouvernemental

(juin 2007) pour établir ce papier. Les critiques que nous apportons peuvent être percutées très rapidement par l'évolution des négociations.

La CFDT a fait 20 propositions pour se confronter aux négociations avec les autres partenaires, syndicats, patrons et gouvernement. Notre texte vient en support de cette réflexion que nous vous incitons à lire.

Le bureau du syndicat a estimé que proposer un débat plus large avec l'ensemble des représentants des sections permettrait de mieux nous armer pour porter le projet CFDT auprès des travailleurs et de faire valoir nos revendications face au

pouvoir patronal et politique.

Le chantier

Fin juin 2006, les responsables des organisations patronales et syndicales ont décidé du principe d'une négociation « sur la modernisation du marché du travail, portant sur la sécurisation des parcours professionnels, le contrat de travail et l'assurance-chômage ».

La nouvelle majorité présidentielle en a fait son cheval de bataille sur le social, bousculant les négociateurs en fixant la fin des discussions pour la fin de l'année 2007.

Extrait du document d'orientation sur la modernisation du marché du travail et la sécurisation des parcours professionnels établis par le gouvernement.

Notre marché du travail a profondément évolué ces dernières années.

Les trajectoires professionnelles deviennent heurtées. Elles sont de plus en plus marquées par un accroissement de la mobilité professionnelle, mais aussi par des périodes d'inactivité ou de chômage. Traditionnellement, la vie professionnelle se concevait généralement autour d'une entrée rapide dans la vie active, de transitions professionnelles limitées et d'une sortie directe vers la retraite. Ce schéma est désormais obsolète. Comme l'observe le Conseil économique et social dans son récent rapport sur la sécurisation des parcours professionnels, « les jeunes générations éprouvent des difficultés à s'insérer dans la vie sociale et professionnelle, les parcours professionnels sont de plus en plus chaotique et entremêlés de période de chômage parfois de longue durée, la fin de la vie professionnelle peut être moins marquée avec des cessations progressives d'activité ou de préretraites. »

Cette mobilité croissante s'accompagne de difficultés d'insertion pour certaines catégories de jeunes entrant sur le marché du travail, mais aussi par d'importantes difficultés de retour à l'emploi pour de nombreux chômeurs, alors que, paradoxalement, certains secteurs de notre économie connaissent des difficultés de recrutement. Notre service public de l'emploi doit parvenir à répondre à ces nouveaux défis de manière efficace. Il doit engager une rénovation de nature à garantir une plus grande cohérence, une meilleure intégration mettant fin à l'éclatement de ses structures et un véritable pilotage de la politique de l'emploi sur un territoire.

Cette profonde transformation du marché du travail ne s'est pas pour autant traduite par une modernisation suffisante de nos dispositifs, qu'ils soient législatifs ou conventionnels.

Une modernisation en profondeur de notre marché du travail est désormais nécessaire pour garantir un nouvel équilibre susceptible de concilier à la fois le développement des entreprises, la mobilité de l'emploi, inhérente aux mutations économiques, et la sécurité des salariés. Elle doit s'articuler autour de quatre lignes directrices :

- ▶ faciliter la création d'emplois par les entreprises grâce à une meilleure fluidité du marché du travail ;
- ▶ favoriser l'accès durable à l'emploi et, en cas de rupture professionnelle, un retour rapide à l'emploi ;
- ▶ lutter contre la segmentation du marché du travail en redonnant une cohérence d'ensemble aux différents contrats et en réduisant la précarité ;
- ▶ accompagner les mobilités tout en assurant la continuité des droits pour le salarié.

C'est aux yeux du gouvernement une évolution indispensable pour que notre pays retrouve un rythme plus élevé de création d'emplois et puisse atteindre le plein emploi d'ici cinq ans.

Cette nécessaire modernisation du marché du travail apparaît en effet d'autant plus indispensable que toutes les visions prospectives à moyen terme soulignent que les mutations à venir continueront d'être importantes et exigeront un effort accru pour mettre en adéquation l'offre et la demande de travail.

Ces derniers mois, plusieurs rapports et contributions ont d'ores et déjà permis de dresser un diagnostic largement partagé. On pense notamment au rapport du CERC de 2005 et 2006 sur la sécurité de l'emploi et l'aide au retour à l'emploi, et aux récents rapports du Conseil d'orientation pour l'emploi.

D'ores et déjà, dans le cadre de leur processus de délibération sociale, les partenaires sociaux ont identifié trois chantiers, étroitement liés, devant faire l'objet d'une négociation collective : le contrat de travail, la sécurisation des parcours professionnels et le régime d'assurance chômage.

Premières réflexions sur la forme

La nécessité d'avoir un débat plus général sur le domaine a été approuvée par l'ensemble des organisations syndicales et patronales. Il est bon de poser les choses plutôt que de continuer à appliquer des cataplasmes variés et peu efficaces sur une maladie qui perdure depuis plus de trente ans.

Sur la forme, que ce débat soit encouragé et encadré par le gouvernement qui se propose de légiférer sur l'état d'accord ou de non accord issu de ces négociations reste dans la tradition française, sinon républicaine.

A contrario, la volonté affichée par le nouveau président de conclure autoritairement ces négociations au 31 décembre 2007 pour le confier de force aux législateurs nous paraît plus que cavalier au regard de la tâche définie et de la tradition des rapports sociaux dans notre pays. Il est impossible dans l'état actuel de la réflexion et de la capacité technique de toutes les organisations en présence de réussir un chantier aussi important dans un temps aussi court.

Comme l'a déclaré François Chérèque, vétéran des négociations difficiles avec les gouvernements : « Le calendrier qui nous est imposé est impossible à tenir. On ne fait pas 5 réformes sociales en même temps ».

Espérons que cet ultimatum correspond plus à l'esprit de rupture insufflé par notre président et à sa volonté de faire aboutir les négociateurs, qu'une volonté de constater l'incapacité des partenaires sociaux à s'entendre et à trouver des compromis pour confier - hélas, vieille tradition française - le débat social aux seuls décideurs politiques.

Si le gouvernement a fait le choix du conflit comme pour les régimes spéciaux de retraite, autant qu'on le sache rapidement pour organiser une riposte du niveau de l'agression.

Il est dommage qu'en France, nous continuions à avoir cette méfiance vis-à-vis de nos partenaires, mais

l'affaire Gautier Sauvagnac ne nous incite pas à abandonner l'idée du rapport de force.

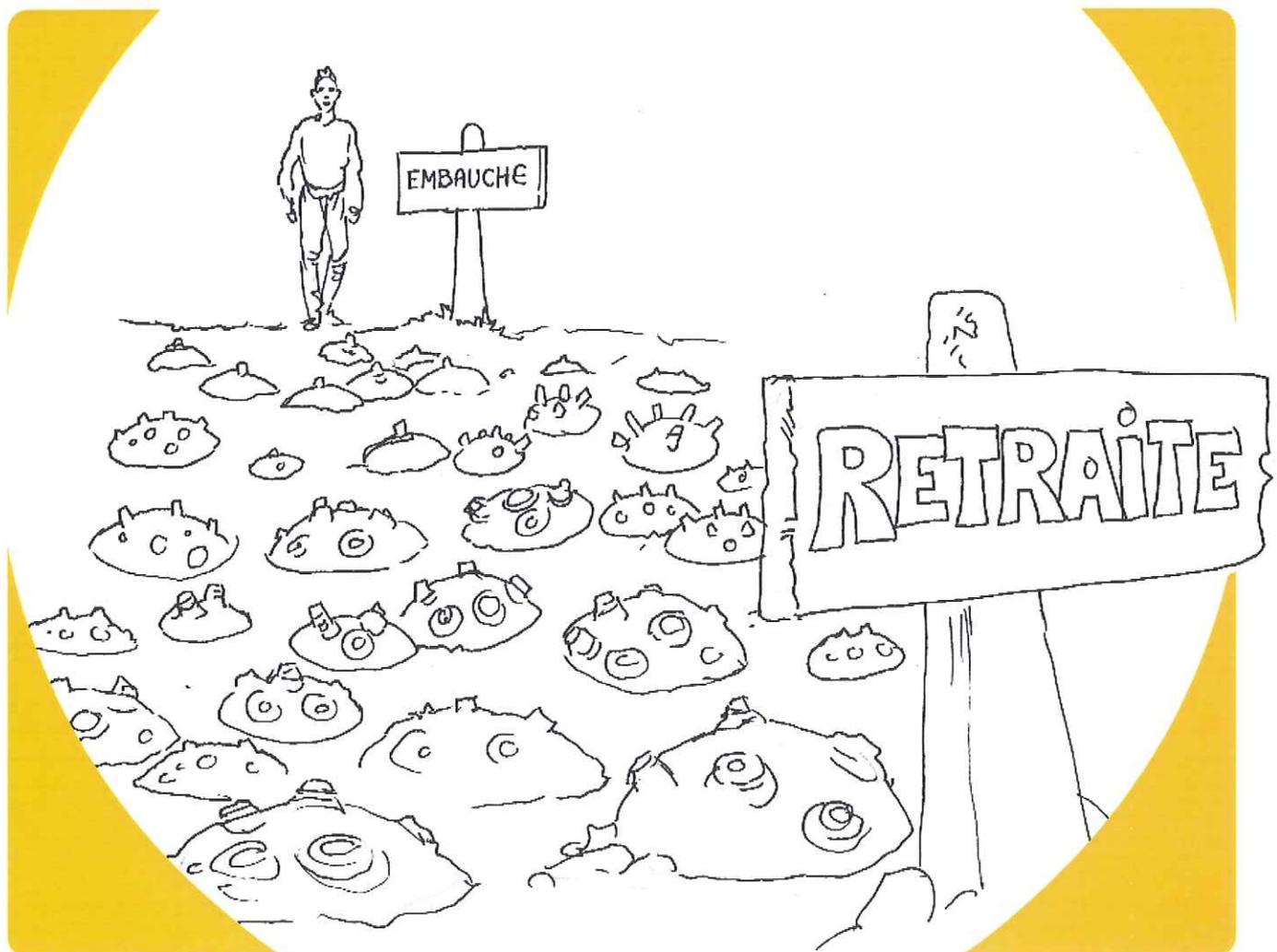
Et sur le fond

Sur le fond du contexte, le gouvernement et les partenaires sociaux considèrent le marché du travail actuel comme pérenne (le gouvernement actuel, suivant son programme électoral, se contente d'un objectif à 5% de chômage de la population active), ne propose ou n'oppose aucune solution économique et industrielle allant vers un re-

geants d'entreprises ont une vision extrêmement réduite de leurs responsabilités sociales. Ils ne sont plus aux services du collectif propriétaires-prolétaires qui forme l'entreprise (il n'y plus que SERGE DASSAULT, l'affreux gauchiste, pour proposer de partager les bénéfices : un tiers pour les salariés, un tiers pour l'entreprise, un tiers pour les actionnaires...), ni même de la nation, mais

“Le chômage n'est plus de la responsabilité des patrons qui font le

mais une catastrophe naturelle à considérer par la nation au même titre qu'un orage de grêle sur un champ de maïs transgénique. Il est donc admis que c'est à la collectivité nationale de supporter les dérives de l'économie □ le financement étant un autre problème !!!



tour au plein emploi (désormais rangé dans la mythique des 30 glorieuses, comme « le temps de vivre », est redevenu une mythique du front populaire de 36).

Dans l'ambiance du triomphe de la culture de l'argent et du profit immédiat pour les propriétaires d'actions, les diri-

uniquement de leurs actionnaires □ voir, nouvelle étape, à la lumière de l'affaire EADS, de seulement eux-mêmes.

Le chômage n'est plus de la responsabilité des patrons qui font le choix de licencier - même pour s'assurer des profits encore plus considérables -

Nous sommes dans une période surréaliste tant le discours fait un grand écart entre un MEDEF libéral prêchant un non-interventionnisme de l'état (surtout de son pouvoir régalien) dans tout ce qui concerne les entreprises et un MEDEF assisté qui souhaite confier à ce même état (cette fois, il s'agit de la collectivité qui apporte les

financements) tout le règlement du problème social.

Nous sommes témoins de l'enterrement du paritarisme version gaulliste (ce qui pose en soit la question plus générale du devenir de notre syndicalisme au service de l'intérêt général). En ce qui concerne le chômage, le patronat tente de se débarrasser de ses responsabilités au profit de l'état en refourguant les ASSEDIC (dont il menaçait de se désengager depuis des années) dans le cadre d'un regroupement avec l'ANPE.

Si comme le désirent certains penseurs du MEDEF, il faut en finir avec le système social issu du comité de libération national de 1940, par quoi devons-nous le remplacer ? Par le modèle anglo-saxon où seule l'économie

commande le social ?

Ou par le modèle nordique où l'état pallie socialement aux défaillances des entreprises ?

Une troisième voie française et pourtant en rupture avec notre modèle historique est-elle possible, ou tout simplement souhaitable ?

Voici l'enjeu des négociations.

Le contrat de travail

Le document d'orientation gouvernemental propose de :

« Revoir la forme juridique et le contenu du contrat de travail au vue des récents travaux menés dans diverses instances

sur la création d'un nouveau régime juridique de contrat de travail, les points suivants doivent être approfondis en priorité :

- ▶ l'instauration d'un contrat de travail conclu sans détermination de durée se substituant tout ou partie aux formes juridiques existantes ;
- ▶ le régime et la durée de la période d'essai ;
- ▶ les modalités de rupture du contrat qui doivent concilier la garantie des droits individuels des salariés et la sécurisation des procédures pour l'entreprise ;
- ▶ la nature des garanties attachées au contrat et les conditions de transférabilité de ces droits. »

Il est une notion nouvelle qui peut étonner les vieux syndicalistes.



Nos patrons sont tellement traumatisés par les licenciements qu'ils préfèrent ne plus embaucher (document d'orientation gouvernemental) : « Ainsi, le régime juridique du CDI est fréquemment considéré comme un frein à l'embauche du fait de la complexité de ses modalités de rupture et de leur insécurité juridique. La rupture du CDI fait en effet très souvent l'objet de procédures contentieuses longues et à l'issue incertaine, expliquant pour une part la réticence des employeurs à conclure d'emblée des contrats de ce type avec des salariés jeunes ou peu qualifiés. »

D'un côté, c'est la reconnaissance que nous avons bien fait notre boulot. Notre investissement dans les prud'hommes aurait fait trembler le patronat pourtant sûr de son bon droit. Maintenant, c'est à l'état de protéger les pauvres patrons si l'on veut que ces courageux capitaines d'industrie recommencent à embaucher.

Faudrait peut-être qu'on arrête de déconner nous, les méchants syn-

“Nous sommes face à une révolution, un chantier social sur le monde du travail d'une ampleur inégalée depuis la libération de la France en

dicalistes !

Redevenons sérieux. Après avoir réussi à faire passer dans la dernière décennie le discours que l'entreprise et ses actionnaires étaient les véritables richesses de notre monde et le salariat un coût difficilement acceptable, les penseurs du MEDEF et des ultra libéraux s'attaquent maintenant au code du travail « dont la rigidité est un obstacle au développement de l'emploi » (Gautier-Sauvagnac). Les plus anciens d'entre nous se souviennent que, selon les dires du CNPF (le MEDEF d'avant), la suppression de l'autorisation administrative de licenciement devait créer plus d'une centaine de milliers d'emplois. Nous sommes dans

le même état d'esprit : *fais confiance siffle le serpent* □

Notons au passage que ceci est en contradiction avec l'esprit des dernières positions gouvernementales qui veulent du « droit opposable » aux logements, à la carte scolaire □ Le droit du travail serait le seul trop contraignant !

Nous pouvons comprendre et accepter que le gouvernement fasse le ménage dans le fouillis des contrats premières embauches ou aides (financière ou non) à l'embauche.

Nous pouvons comprendre de faciliter l'accès à un premier emploi par un contrat plus adapté aux craintes (cessons de parler de risque en la matière) de l'employeur.

Nous pouvons comprendre les états d'âmes d'artisans où les rapports face à la gestion de salarié sont souvent du domaine affectif.

Mais la politique de précarité de la jeunesse dans les grands groupes ou entreprises de notre secteur d'activité obéit surtout à une volonté de fragiliser le contrat de travail en rompant avec le CDI, et, ceci, nous ne pouvons ni le comprendre, ni l'accepter.

Même si l'ouverture des négociations obéit à un problème de société important, ces discussions se situent dans une période où, de plus en plus nombreux, les salariés issus du babyboom vont passer le témoin aux nouvelles générations, créant ainsi une opportunité pour l'emploi.

La dette de l'assurance maladie et de l'état, les risques sur la retraite sont déjà l'héritage de nos enfants. Devons-nous y ajouter une précarité légalisée ?

Pour simplifier les choses, considérons qu'il existe en France deux sortes de contrats :

► le contrat à durée indéterminée (CDI) qui engage le salarié à travailler jusqu'à sa démission ou sa mise à la retraite, ou, en cas de rupture de la part de l'employeur, qui demande une justification d'ordre économique, industrielle ou dis-

ciplinaire pouvant être contestée en justice.

► le contrat à durée déterminée (CDD) qui, comme son nom l'indique, est soumis à une durée dans le temps et des règles assez strictes de renouvellement.

Développée dans les années 80, une forme de contrat, difficilement contrôlable pour les délégués des entreprises concernées, s'est installée dans nos sociétés par le biais de l'intérim ou de la régie. Dans ce cas, l'employeur ne gère plus le contrat de travail. Le salarié, dépendant d'une société extérieure, n'apparaît plus sur la ligne masse salariale mais comme approvisionnement extérieur, un produit au même titre que de la matière première.

De ce fonctionnement, nos dirigeants patronaux se sont mis à réfléchir à un nouveau type de contrat de travail dont la durée ne serait plus déterminée par le temps mais par la réussite d'une mission. C'est l'extension de l'idée du travailleur indépendant au contrat salarial. La précarité et l'insécurité qui en découlent (les difficultés de trouver la confiance des bailleurs) demandent un encadrement social (de la part de la nation ou de l'Europe) qui n'existe pas actuellement.

L'extension d'une telle idée à l'ensemble des contrats de travail remet fondamentalement en cause notre rapport au monde du travail, d'où le débat sur la sécurisation des parcours professionnels sur la base d'une garantie d'état.

Si nous avons bien compris la logique du MEDEF et de ses alliés politiques, nous nous orienterons vers un contrat unique pour l'ensemble des salariés, un contrat qui ne tiendrait plus compte des conventions collectives (du moins dans le cadre des ruptures du contrat de travail).

Ce serait la première loi qui aurait une valeur supérieure aux conventions collectives, mais sûrement avec des avantages inférieurs à beaucoup de conventions actuelles.

Aurons-nous un temps pour parler des disparités dans les contrats proposés, voir imposés dans les difficultés de la période actuelle ?



Parlerons-nous des caissières de grandes surfaces qui ne peuvent accéder à autre chose qu'un temps partiel imposé, où on leur refuse « le travailler normalement pour gagner correctement », en deçà des propositions du candidat Sarkozy, tout en les obligeant à travailler les dimanches ou les jours fériés (en sachant que cette population est souvent composée de mères célibataires).

La période d'essai

Depuis quelques temps, particulièrement avec l'affaire du CNE, les gouvernements précédents, à la demande du MEDEF, nous ont planté quelques banderilles sur le sujet.

La période d'essai est justifiée

par le choix du salarié à savoir si le poste lui convient et par la décision de l'entreprise à appréhender si les compétences démontrées par le salarié sont en adéquation avec le travail proposé.

Combien de temps faut-il au salarié, comme à la direction, pour savoir que le poste ouvert convient alors que nous savons que la période d'essai est vécue par le salarié comme un passage d'examen où il doit se donner à fond pour démontrer ses capacités ?

Comme tous les concours, il s'agit d'une période de stress fort éprouvante car elle se situe souvent en tout début de carrière professionnelle ou après un échec (licenciement). Dans l'actualité du mal vivre au travail où la plupart de nos dirigeants, à l'instar du

président, développe des crises aiguës de Work-kaoling, une extension du temps d'essai ne peut pas être acceptée - c'est déjà trop souvent le cas - pour voir si le salarié tient le rythme d'une pression exceptionnelle.

Nous devons nous battre pour en finir avec l'horreur d'être témoins du suicide de nos collègues, au et à cause du travail. C'est un véritable enjeu de société.

Nous avons la curieuse sensation qu'une certaine forme patronale hypocrite et sans état d'âme veut utiliser la période d'essai comme une forme de CDD ou d'intérim où la mise à la porte du salarié peut s'effectuer sans aucune prévenance. Comme nous l'avons revendiqué pendant la crise de CNE, nous ne voulons pas d'un « no man's land » légal où le sa-

larié, sous pression, peut être viré en une minute selon le choix du prince.

Sécurisation des Parcours Professionnels

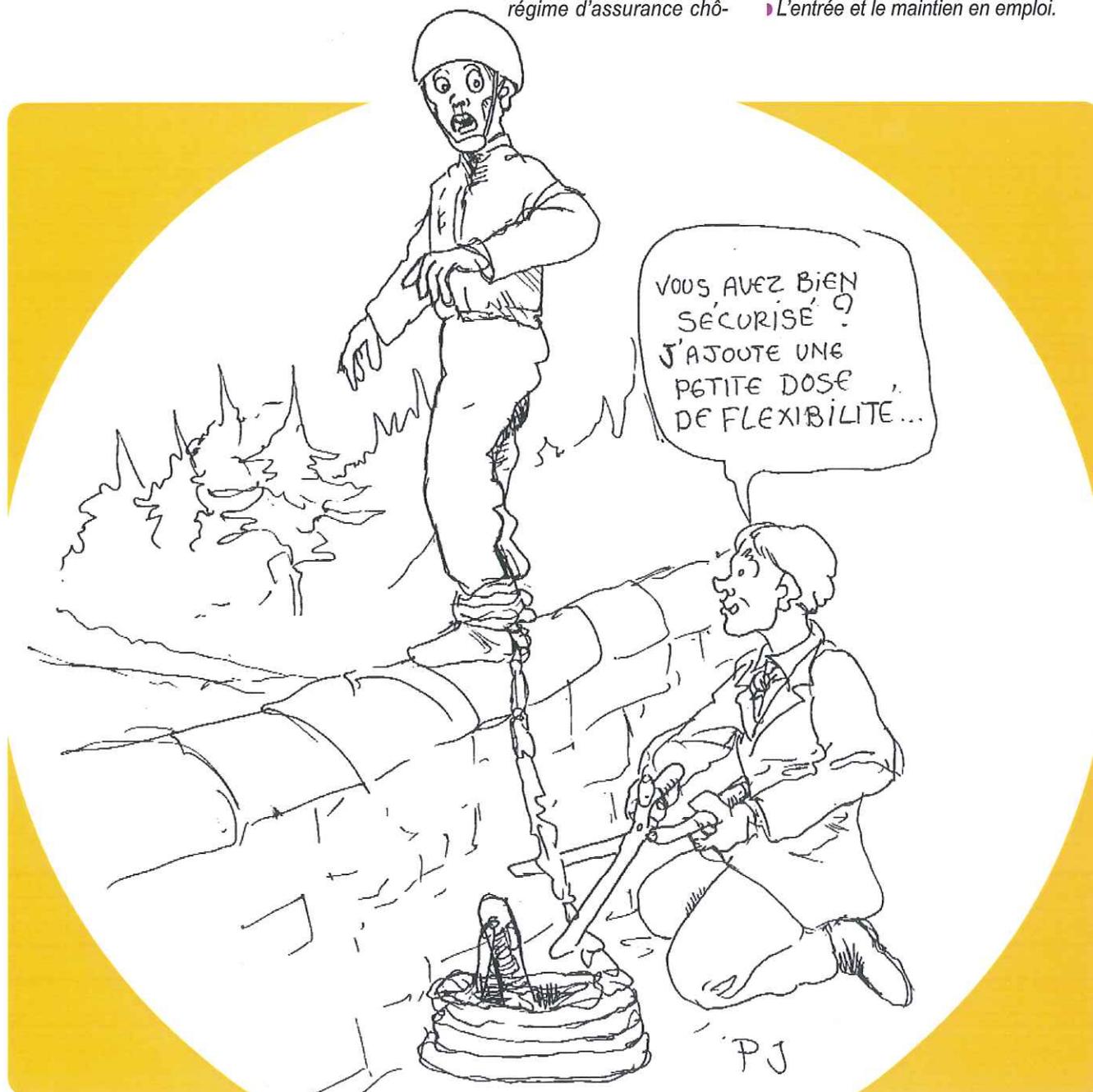
En échange de l'abandon du statut juridique actuel du contrat de travail à durée indéterminée, le gouvernement (un peu moins le patronat) est prêt à négocier « la sécurisation des parcours professionnels »

“Pour nous, la sécurisation de la vie professionnelle doit donner accès à l'ensemble des droits liés à une vie sociale « normale » (accès à la santé, aux logements, aux loisirs □)”

« Au delà des propositions touchant au régime d'assurance chô-

mage ou au contrat de travail, les principales options à approfondir s'articulent autour de trois thèmes principaux :

- ▶ L'organisation de la mobilité. Dans ce cadre, il conviendra d'examiner en priorité les droits associés au contrat de travail (notamment au titre de la formation professionnelle et des garanties collectives) et la possibilité d'organiser la transférabilité de ces droits et garanties ;
- ▶ L'accompagnement des transitions. A cet égard, une attention particulière devra être accordée à l'accompagnement individualisé des demandeurs d'emploi, aux dispositifs d'anticipation et d'accompagnement des restructurations ;
- ▶ L'entrée et le maintien en emploi.



En la matière, l'accent doit porter sur la formation et l'orientation professionnelle, formation initiale, formation tout au long de la vie, accompagnement de l'évolution des métiers et des compétences, promotion sociale et professionnelle. »

Nous sommes face à une révolution, un chantier social sur le monde du travail d'une ampleur inégalée depuis la libération de la France en 45, à une remise en question de la pensée même du salariat en France qui a toutes les chances d'accoucher d'une souris mort-née, tout simplement parce que les moyens mis en face du programme sont presque inexistant et la volonté du patronat du même niveau que les moyens.

N'oublions pas que l'enjeu de cette négociation est repris un peu plus loin dans le texte gouvernemental dans le chapitre du système d'assurance

chômage : « Le système doit s'inscrire pleinement dans une logique de droits et devoirs : le service de l'indemnisation et la mise en œuvre de mesures d'accompagnement supposent la définition claire de l'offre valable d'emploi qu'un demandeur d'emploi ne pourra durablement refuser sauf à perdre son droit à l'indemnisation. »

Outre un changement complet d'orientation professionnelle, voire de choix de vie, pour que l'offre valable d'emploi soit considérée comme telle par le salarié, il faut qu'elle se rapproche des avantages offerts dans l'ancien emploi, dont une partie des avantages associés. En cela, le socle commun du code du travail n'est pas satisfaisant (même si le pa-

tronat, lui, le trouve trop contraignant).

Le débat et la négociation devraient porter sur les conventions collectives et avantages d'entreprises (mutuelle, prévoyance, retraite complémentaire, ancienneté, indemnités et primes divers, droits à la formation, œuvres sociales d'un comité d'entreprise, etc) et de leur transférabilité d'une entreprise à l'autre, voir d'un grand groupe à une PME.

Pour nous, la sécurisation de la vie professionnelle doit donner accès à l'ensemble des droits liés à une vie sociale « normale » (accès à la santé, aux logements, aux loisirs)

Les organisations syndicales des salariés (bien sur la CFDT) ont rajouté un package de revendications autour du droit à la santé, mutuelle et pré-

LE CONTRAT DE MISSION



“Le gouvernement tranche en demandant le regroupement des ANPE et des ASSE-DIC. Le but affiché de cette action est de mutualiser les moyens humains et matériels pour pouvoir s’occuper au plus près

voyance (éminemment importants dans une actualité sur la sécurité sociale où l’égalité des droits à la santé sont mis à mal), la garantie des risques locatifs permettant aux personnes n’entrant pas dans les critères habituels de solvabilité d’accéder à une offre locative (actualité aussi brûlante), la possibilité d’accès au crédit bancaire (les banques continuent à ne vouloir prêter qu’aux riches□).

Si nous avons bien compris, les experts gouvernementaux préconisent un transfert de l’ancienneté à travers un droit individuel à la formation géré et garanti par l’état ou ses institutions régionales, une indemnité de licenciement pour tous les corps de métiers (donc légèrement supérieur à celle du droit du travail, mais sûrement bien inférieur à beaucoup de nos conventions collectives.). Au vue des expériences passées, dans l’état actuel des desideratas des partenaires sociaux et des finances disponibles, un optimisme raisonné nous laisse penser que le seul levier pouvant être actionné reste celui de la formation, avec des résultats forcément très mitigés selon l’environnement et les choix personnels du salarié.

Espérons que, là aussi, il ne s’agira pas de seulement supprimer de l’obligation légale de l’employeur de consacrer un minimum de 0,9% de la masse salariale au plan de formation de ses salariés, comme le dénonce Annie Thomas de la CGT : « Il s’agit de faire reposer entièrement la responsabilité de la formation sur les épaules des salariés. C’est un message symboliquement dangereux adressé aux TPE, ou PME qui pourraient se sentir déchargés de toute obligation vis-à-vis de leurs salariés. On nous parle de responsabiliser l’ensemble des acteurs d’un côté, et de l’autre on dédouane totalement les entreprises de leur devoir de formation. »

Le régime d’assurance chômage

Depuis des années, avec des moments forts comme lors de l’adoption du PARE (dont hélas la mise en place est plus que controversée), un débat secoue les organisations syndicales sur l’utilisation des ASSEDIC.

Pour la CGT et FO, l’assurance chômage ne doit servir qu’à indemniser lestravailleurs privés d’emploi de la faute des entreprises.

Pour la CFDT, face à l’ampleur du problème, l’argent consacré aux ASSEDIC peut être utilisé pour permettre de faciliter l’accès à un emploi pour les chômeurs.

Le gouvernement tranche en demandant le regroupement des ANPE et des ASSEDIC. Le but affiché de cette action est de mutualiser les moyens humains et matériels pour pouvoir s’occuper au plus près des allocataires.

A priori nous ne pouvons être contre une logique qui tient à simplifier le parcours administratif, déjà perturbant et difficile, d’un chômeur. Sauf si le regroupement des deux organismes (l’un de droit public, l’autre de droit privé) provoque une crise de fonctionnement majeur (nous l’avons souvent vécu dans les fusions des entreprises de notre secteur). Déjà, nous entendons de la bouche de divers observateurs les mots «économies de structure », « doublons de personnel »□ Verrons-nous un plan social aux ASSEDIC-ANPE ?

Nous ne pouvons être contre le principe de permettre un traitement plus individualisé des chercheurs d’emploi. Mais, d’un autre coté, nous entendons parler du rôle grandissant des sociétés d’intérim dans le reclassement des chômeurs□ l’é tat, comme il le fait dans beaucoup de cas, ne cherchera-t-il pas à se défaire de cette fonction vers un privé « plus compétitif » ?

Réfléchissons, débattons, et surtout, tenons-nous prêts à mobiliser et réagir□

Pour le syndicat, Pascal Jourde.

Petit mot



Pascal Jourde
militant à la Sagem,

P.J. : Nous entrons dans un débat social des plus importants depuis la libération. Le Medef souhaite mettre à mal le code du travail et en finir avec le paritarisme.

Ces négociations majeures marquent sa volonté de se désengager socialement. Il met un terme à la responsabilité sociale et citoyenne de l’entreprise.

Du côté des sections

ALCATEL-LUCENT



le 31 octobre 2007

On ne change pas une stratégie perdante !

Ce matin, 31 octobre, la Direction Générale d'Alcatel Lucent vient d'annoncer son nouveau plan dit d'«urgence». Elle en avait fait part hier soir aux organisations syndicales européennes convoquées à l'occasion à Paris.

La stratégie est toujours la même, réduire les coûts quelles qu'en soient les conséquences :

- **4000 suppressions d'emplois supplémentaires** devant générer 400 millions d'€ d'économies d'ici fin 2009 soit au total 16500 suppressions d'emploi depuis le début de la fusion. La Direction s'est refusée à détailler les localisations de ces suppressions.
- Réduction de frais généraux, de structure (SG&A), de support
- Simplification de l'organisation

Selon la Direction, la fusion marche bien, il n'y pas de problèmes de management et les difficultés actuelles ne sont liées qu'au contexte du marché : le plan initial atteint ses objectifs mais hélas les économies réalisées sont « absorbées » par les baisses de prix « imprévisibles » en 2006 selon la Direction !

Pour les organisations syndicales, la Direction persiste dans sa stratégie contre-productive de suppression d'emplois: non qualité des produits, délais non tenus, absence d'innovation...

Quant aux salariés, déjà durement marqués par les 12500 suppressions d'emplois initiales, cette nouvelle annonce les maintient dans le cercle infernal des plans sociaux à répétition. Encore une fois, la Direction ne leur offre comme perspective que des réductions d'effectifs !

Par ailleurs, la Direction s'est focalisée sur ce plan et n'a pas parlé des difficultés rencontrées dans la gouvernance de l'entreprise : équilibre ex Alcatel - ex Lucent, français/américains, top management discrédité... Seule la création d'un comité exécutif réduit à 7 membres est annoncée.

Depuis que nos directions licencient, si c'était la solution, Alcatel-Lucent serait leader mondial !

Les organisations syndicales avec les salariés vont s'opposer à ces suppressions d'effectifs qui ne font qu'appauvrir l'entreprise !

Petit mot



Christian Brosard
trésorier adjoint du syndicat

CB : Le Symétal CFDT Sud Francilien a mis en ligne le site web du syndicat :

www.symetalcfdtf.fr

Chaque militant (ou section) devra créer un compte sur ce site pour obtenir un droit d'accès et pouvoir y accéder. Je demande à chaque section

syndicale d'envoyer toutes les actualités qu'elle désire retrouver sur ce site (tract, accord, composition de la section, adresses de contact ...).

Ce site a vocation à devenir non seulement un moyen de communiquer dans notre syndicat, mais également une base de données où chaque

www.symetalcfdtf.fr

Venez surfer avec nous et soyez informé en temps réel.

Le site de la Symétal Sud Francilien CFDT, c'est de nombreuses rubriques, des thèmes pour échanger, discuter, communiquer, s'informer, télécharger tous les jours et à tout moment.



Pour ne rien manquer, inscrivez-vous.

Comment faire ?

Cliquez sur connexion/nouveau membre
Votre demande d'accès sera ensuite validée par le webmaster et vous recevrez alors un mail de confirmation.

Petit mot



Michel Ulrich

secrétaire général adjoint
du syndicat

MU : L'originalité de notre démarche de regroupement, c'est que les 4 syndicats fusionnés restent malgré tout décentralisés sur les différents bassins d'emploi au moyen de conseils locaux du syndicat. Quatre d'entre eux sont situés au siège des anciens syndicats : Boulogne

Billancourt, Créteil, Evry et Trappes.

Le cinquième est basé à Massy, siège du nouveau syndicat. Chaque conseil local a ses propres locaux, ses propres réunions et tient des permanences administratives et politiques ce qui lui permet de répondre au mieux aux demandes des sections syndicales. En revan-

Vos contacts

Massy

14 rue du chemin des Femmes
91300 MASSY
Tél : 09 61 00 00 02
ou 01 69 32 00 21

Christian Brossard

symetal.brossard@orange.fr

Michel Fourgeaud

symetal.fourgeaud@orange.fr

Yves le Floch

symetal.lefloch@orange.fr

Gérard Mantoan

symetal.mantoan@orange.fr

Michel Ulrich

symetal.ulrich@orange.fr

Antenne de Boulogne Billancourt

245, boulevard Jean Jaurès
92100 BOULOGNE BILLANCOURT
Tél : 01 46 09 02 30

Stéphanie Collet

symetal.boulogne@orange.fr

Antenne de Créteil

Bourse du travail - bureau 603
11, rue des Archives
94010 CRÉTEIL
Tél : 01 43 99 54 02

Isabelle Médard

symetal.creteil@orange.fr

Antenne d'Évry

12, place des terrasses de l'Agglomération
91000 ÉVRY
Tél : 01 60 78 33 74

Thibaut Doumergue

symetal.evry@orange.fr

Antenne de Trappes

301 avenue des Bouleaux
78190 TRAPPES
Tél : 01 30 51 70 23

Laurence Galimard

symetal.trappes@orange.fr

UPSM

7/9, rue Euryale Dehaynin
75019 PARIS
Tél : 01 53 38 48 48

Laurence Galimard

upsm.secretariat@wanadoo.fr

Sossi Koukourahlian

upsm.compta@wanadoo.fr

Jean-Claude Seguin

upsm.jclaud@wanadoo.fr

Anne-Marie Stroeymeyt

ifeas@wanadoo.fr

Marie-Hélène Tine

upsm.mh.tine@wanadoo.fr