

CADRES

Un monde à
part ?

Sommaire

- Édito 2
- Affiche syndiquez-vous 4
- Cadres, un monde à part 5
- Altis, un avenir incertain 7
- J. Delors, une vie de militant 10
- Conseils locaux 16
- Représentativité syndicale 22
- Prud'hommes 26
- Conseil central 27





ÉDITO

Si on me cherche, on me trouve

Le monde serait-il devenu fou? Cette rentrée est percutée par la crise mondiale du système bancaire. Si les états européens, dont la France, garantissent aux possesseurs de comptes une indemnisation à hauteur de 70.000 Euros, la première conséquence pour les salariés devenus, contraints et forcés, petits actionnaires, est de voir la fonte de leurs économies. Et ce ne serait rien s'ils n'étaient déjà confrontés aux difficultés d'accession à la propriété, à la cherté des transports dû à l'augmentation des coûts du pétrole... quand ils ont encore un emploi. En effet cette crise a généré 40.000 chômeurs de plus au mois d'août.

La crise qui secoue la finance mondiale va-t-elle sonner la fin du néo-libéralisme ? Nous assistons à la nationalisation par le gouvernement américain des deux plus grandes sociétés de crédits immobiliers et de compagnies d'assurances.

Rappelons à ceux qui nous prenaient peu au sérieux il y a moins d'un an, tant en dehors qu'à la C.F.D.T. que laisser faire le "tout-marché" mènerait à la catastrophe. Aujourd'hui nous assistons au retour de l'Etat dans l'économie. Des règles de régulation avaient été pourtant mises en place, mais les politiques libérales n'ont eut de cesse de les démonter. Le champ de la protection sociale obligatoire est en régression devant les systèmes privés facultatifs. Tout a été fait pour la formation de bulles spéculatives, pour finalement contraindre les américains à ce qu'ils exè-

crent le plus : nationaliser ! Les politiques mises en place par les gouvernements successifs depuis 2002 montrent que désormais l'Etat doit jouer tout son rôle dans la régulation.

Cette évaporation de centaines de milliard d'Euros est un gâchis monstrueux et insupportable face aux besoins grandissant des populations en difficulté à travers le monde. Cela n'empêchera pas certains patrons de grandes sociétés de continuer à se faire voter de scandaleux parachutes dorés. Encore plus scandaleux quand ils ont eu des résultats désastreux et qu'ils ont opéré à des milliers de licenciements. Quand aux autres patrons, ils récupéreront cette crise à leur avantage lors des Négociations Annuelles Obligatoires et prétendront que toute augmentation des salaires mettrait en péril l'entreprise.

Depuis le temps que nous disions au SY-MÉTAL CFDT SUD FRANCILIEN qu'il est urgent de reprendre pied et de peser de quelques manières que ce soit sur les choix politiques pour contribuer à arrêter ce gâchis...

Il reste que nous devons dans ce climat peu propice préparer et gagner les élections prudhommal. Vous trouverez dans ce numéro toutes les dates pour être l'un des acteurs de cette campagne.

Michel Fourgeaud

Directeur de publication : Michel Fourgeaud,
secrétaire général du Symétal CFDT Sud Francilien
comité de rédaction : les membres du syndicat
conception et réalisation : Thibaut Doumergue
sources documentaires : Symétal CFDT Sud Francilien
Imprimeur : Copie Clean 91300 Massy
Dépôt légal : à parution
tirage : 400 exemplaires
reproduction interdite sans accord écrit de l'éditeur

Réflexion

Tribune libre

Dossier ALTIS :
Docteur JEKYLL et Mister HYDE

Quand on est sénateur-maire UMP dans une ville de banlieue parisienne, grand industriel et milliardaire de surcroît, on n'est évidemment pas une personnalité ordinaire.

Ce bon docteur JEKYLL est un homme pragmatique. Il faut bien le reconnaître, quand cet homme agit, il agit !!! Des ministères tremblent, des téléphones de directeurs de cabinet chauffent quand ce ne sont ceux de l'Elysée. Pour défendre l'avenir d'ALTIS, cet homme -pas comme les autres- a bougé jusqu'en Russie. Pour la bonne cause, il dîne en tête-à-tête avec, excusez du peu, Vladimir Poutine ! Quelques entreprises de ma connaissance apprécieraient de leurs élus une telle marque de soutien.

Seulement, la nuit venue, Mister HYDE prend le dessus et distille, à travers les médias, de viles insanités. D'après lui, les chômeurs coûtent trop cher à la société. Le milliardaire trouve ces inactifs bien trop indemnisés. Quant aux syndicats, n'en parlons pas, ils nuisent à l'entreprise et ne pensent qu'à faire la grève !

Evidemment, l'action de ce personnage en faveur d'une entreprise comme ALTIS pourrait laisser croire de sa part à un semblant d'humanité à l'égard de quelques milliers de salariés pris dans la tourmente d'un drame annoncé. Ne vous y fiez pas !

Monsieur Dassault ne défend pas la veuve et l'orphelin, Monsieur Dassault défend SA taxe professionnelle, Monsieur Dassault défend SON tiers des recettes de SA ville...

Agenda des Conseils



CONSEILS LOCAUX

de 9 h 00 à 13 h 00
BOULOGNE 20 novembre

de 9 h 00 à 12 h 30
CRETEIL 17 novembre

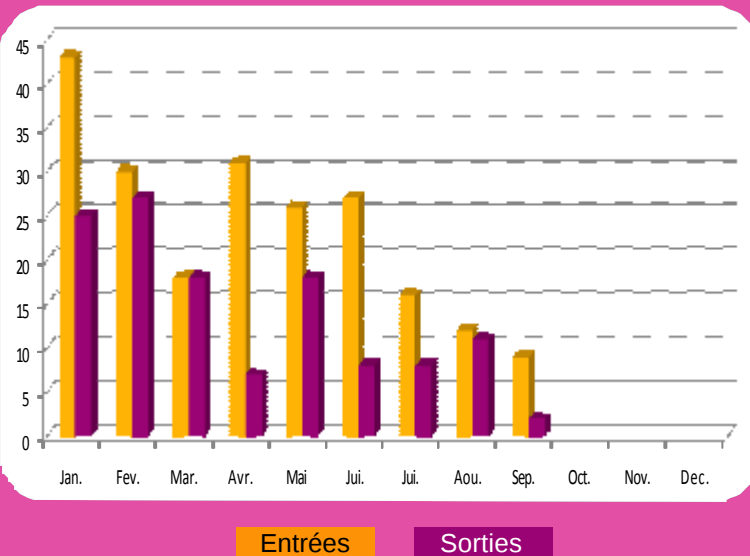
CONSEIL CENTRAL
de 9 h 00 à 16 h 00 (buffet offert)
10 décembre
17 juin 2009

de 13 h 30 à 16 h 30
EVRY 20 novembre
14 janvier 2009

de 9 h 00 à 12 h 00
MASSY 18 novembre
12 janvier 2009

de 9 h 00 à 12 h 00
TRAPPES 25 novembre
20 janvier 2009

Cotisations



Depuis le début de l'année, tous les mois se sont soldés par une évolution positive (excepté mars avec stagnation). Le total fait ressortir 212 adhésions pour 124 radiations. En projetant ces résultats sur la fin 2008, on peut espérer une progression des cotisations de l'ordre de 3%. La preuve qu'en mettant les moyens, on est en capacité de se développer. Continuons dans cette voie, c'est le seul moyen de faire aboutir nos revendications. "Plus nombreux, plus forts, je me syndique" c'est ce qui est écrit en première page de notre bulletin d'adhésion.

Alors, faisons en sorte que ce ne soit pas qu'un slogan en proposant l'adhésion.

Yves Le Floch



Syndicat CFDT dans la Métallurgie du Sud Francilien

14 Rue du Chemin des Femmes

91300 MASSY

Tel 09 61 00 00 02 - symetalscfdt@orange.fr

Permanences du lundi au jeudi de 9 h 30 à 17 h 00 et le vendredi de 9 h 30 à 15 h 00



Soyez
vous même
Rejoignez
la CFDT



LES CADRES

Un monde à part ?

Quand nous parlons des cadres, nous entrons pleinement dans l'exception française, inexportable sur le reste de la planète. La notion de cadre existe uniquement sur le territoire français. Aucun autre état ne reconnaît cette anomalie socioprofessionnelle.

Il n'existe pas de définition légale du cadre. Il n'existe aucune référence de son statut dans le code du travail. Légalement, il n'intervient que dans des jurisprudences. On peut pourtant parler de " statut cadre " à partir de plusieurs éléments (avantages des conventions collectives, institutions telles que l'Agirc et l'Apec, collèges électoraux particuliers, règles d'embauches particulières...).

Un petit tour d'histoire

L'origine du mot cadre vient de ces officiers subalternes - sous l'ancien ré-

gime, issus de la petite noblesse ou de la roture - qui encadraient les carrés d'infanterie marchant au pas en direction du feu ennemi. Notons que les cadres militaires étaient les premiers à tomber pendant l'assaut. Ils n'étaient pas invités dans les réunions d'Etat major pour donner leur avis sur la stratégie, mais ils avaient un traitement supérieur aux simples troupes et sous-officiers.

En 1936, alors que pour la conquête des congés payés et les 40 heures, nos anciens inventaient l'occupation d'usine (jusqu'alors, la grève se faisait à l'extérieur pour ne pas nuire à la propriété). Ils fermèrent la porte au patron et en profitèrent pour jeter dehors ses plus proches collaborateurs : les ingénieurs et surtout les contremaîtres.

Ces derniers se mirent à penser que dans l'affrontement binaire de la lutte des classes (force de travail contre capi-

Le cadre selon l'INSEE

PCS 2003

Catégorie socioprofessionnelle agrégée 3 Cadres et professions intellectuelles supérieures

Cette catégorie regroupe des professeurs et professions scientifiques salariés qui appliquent directement des connaissances très approfondies dans les domaines des sciences exactes ou humaines, a des activités d'intérêt général de recherche, d'enseignement ou de santé. Des professionnels de l'information des arts et des spectacles dont l'activité est liée aux arts et aux médias. Des cadres administratifs et commerciaux d'entreprise, salariés qui ont des responsabilités importantes dans la gestion des entreprises. Des ingénieurs et cadres techniques d'entreprise, salariés exerçant des fonctions de responsabilité qui nécessitent des connaissances scientifiques approfondies.

tal), ils représentaient le propriétaire face aux revendications des salariés, mais eux-mêmes étaient salariés et ne possédaient rien des moyens de production...conflit d'intérêt ! Ni patrons, ni prolos, un esprit tordu décida qu'ils étaient une troisième classe : Les cadres.

Ils confirmèrent ce particularisme à la fin de l'occupation et la période de reconstruction (1945). Un bon nombre de patrons ayant été mouillé dans la collaboration économique (Renault, etc...), les syndicats (la CGT) tenaient le haut du pavé par leurs actions dans la résistance, les cadres décidèrent que s'il fallait, eux-aussi, qu'ils retroussent les manches dans le cadre de la reconstruction, ils devaient avoir des garanties d'avenir. Naissaient les conventions collectives de l'Encadrement et la CGC (15 octobre 1944).

Cette exception française fut prolongée par la création en 1947 du régime complémentaire de retraite pour les cadres, l'AGIRC. Notons que l'apport du financement des seuls cadres ne suffisant pas pour payer la retraite des plus riches, ces derniers pensèrent à étendre l'assiette de prélèvements et inventèrent le statut de cadres-assimilés (un deuxième collège - autre exception française).

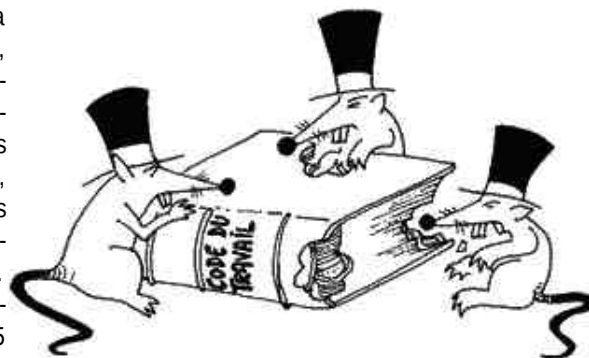
Une nouvelle génération de cadres

Dans les années 70, l'arrivée sur le marché du travail d'une population de plus en plus diplômée, le changement des technologies firent exploser la population cadre. Une nouvelle génération apparue, particulièrement liée à l'explosion de l'informatique. Différent du cadre dirigeant, du contremaître ou du prestigieux ingénieur d'antan, le cadre-technicien naissait. Dans nos grandes entreprises, il constitue la grande majorité du troisième collège.

L'explosion de la bulle culturelle informatique a entraîné un changement fondamental de la " culture cadre ", identifiant encore plus significatif que le port de la cravate d'une classe artificielle qui s'invente des repères. Premier bouleversement, les pionniers du monde virtuel étaient des pas-

sionnés et donc ne comptaient par leur temps. Malades psychotiques du travail, ils considérèrent leurs collaborateurs les plus proches (les cadres) à l'aune de leur propre "work-kaoling" (la maladie des forcenés du travail). Ils firent donc du non respect des horaires, de la vie privée et de temps de repos, une manière de vivre et du forfait une référence légale.

Ayant décidé que les cadres



étaient une classe à part - outre des avantages et des contraintes sociales différents - il faut sans cesse promouvoir une culture d'exception. Nombre de "managers", chercheurs DRH, jouèrent les apprentis sorciers de new culture d'entreprise. Nous vîmes des stages d'entreprises des plus extravagants pour solidifier les équipes et faire ressortir l'esprit "winner". On plaisante encore autour des sauts en élastique et week-end "Paint-ball"...mais en sommes nous sortis ?

“A l'heure où les entreprises vivent sans usine donc sans ouvrier, le cadre porte moins souvent sa casquette d'encadrant.”

Dans les années soixante, le cadre IBM eut son heure de gloire. Son costume gris ou noir croque-mort, ainsi que la chemisette à cravate discrète devint la référence vestimentaire. L'élite se distinguait de la masse ouvrière par son aspect de prêcheur évangéliste. Puis ce look austère devint ringard dans le monde de la télévision couleur, où être adulte se conjugue avec l'image du jeunisme.

Mieux qu'une classe, qu'une

secte, les nouveaux aristocrates de l'industrie sont une famille. Dans certaines boîtes, DIGITAL par exemple, vos supérieurs étaient surnommés oncle ou grand-père selon leur dominance hiérarchique.

Désormais, rejetant le vouvoiement ringard et devenu trop plébéien, il est de bon ton entre cadres de différents niveaux et poste de se tutoyer et s'appeler par son prénom. Comme le disait si bien Orwell dans la ferme aux animaux, les cochons décidèrent que *"Tous les animaux sont égaux mais certains sont plus égaux que d'autres"*.

Chez APPLE, l'explorateur de cette sous culture, les plus intelligents avaient déjà constaté que le jour où votre responsable vous appelle par votre nom en vous vouvoyant, c'est que vous êtes viré.

Cadres dans la crise

Les années 90 voient pour la première fois le chômage de masse toucher les cadres, au point que les patrons se posent des questions sur le maintien des avantages du statut cadre pour ce qui concerne les indemnités des licenciements. Les conventions collectives Cadre négociées dans les trente glorieuses, une époque où le cadre est une denrée rare s'échangeant à pris fort, ne s'adapte plus aux usines à cadre mouliné par les plans sociaux. La psychose du cadre glissant dans la précarité, le syndrome *"une époque formidable"* (le film de Jugnot décrivant la dégringolade d'un cadre vers la vie de SDF), bouleversent ceux qui se pensaient toujours plutôt côté du manche que de la cognée.

L'évolution aussi de l'économie renverse les valeurs du cadre et demande une nouvelle adaptation. Fini le capitalisme à papa où le créateur ou ses descendants géraient l'affaire familiale avec le paternalisme de ceux qui procurent prospérité aux familles du pays. Bienvenue dans la société anonyme où les cadres industriels font tourner des sociétés soumises à la rapacité de groupes d'actionnaires ou de fonds financiers qui ne se préoccupent plus du bien être, ni même de la survie de celui "qui loue sa force de travail".

L'idée même du cadre, classe à part, continue à se renforcer en France, mais de façon différente. A l'heure où les entreprises vivent sans usine donc sans ouvrier, où du fait des nouvelles technologies et méthode de communication, le secrétariat a été réduit à sa plus simple expression, le cadre porte moins souvent sa casquette d'encadrement.

Nous sommes désormais dans des boîtes de cadres. Ne rêvez pas d'un nouveau communautarisme basé sur l'esprit et la valeur individuelle. Même si tous se tutoient, il y a le cadre dirigeant qui compte ses stock-options et prépare le parachute doré son prochain échec et le cadre employé dont le revenu ramené au salaire horaire n'a rien à envier à un ouvrier.

Les politiques patronales entraînent une évolution de la notion de contrat de travail : on passe d'une obligation de moyens (la mise à disposition de l'employeur de la force de travail du salarié) à une obligation de résultats (en cas de mauvais résultats, les risques sont, au moins en partie, transférés sur le salarié). Depuis longtemps, les augmentations individuelles sont la reconnaissance spécifique des cadres. Nous avons vu dernièrement apparaître la part salariale variable.

En opposition idéologique avec la réduction du temps de travail où ils voyaient un risque remise en cause de leur autonomie de fonctionnement, une partie de la représentation spécifique des cadres ont souvent repris les arguments du Medef. Le slogan "Travailler plus, pour gagner plus" est issu de leurs revendications. Ce sont eux qui ont changé la dénomination RTT en Réunion Tout le Temps. Ces adorateurs de la secte du "Work-kaoling" ont fait du stress une des valeurs de l'encadrement... juste avant que le cas de salariés traumatisés par ce stress apparaisse dans les médias.

La dernière loi sur le temps de travail des cadres aux forfaits journaliers a mis le coup de grâce à des salariés qui ont déjà les plus grandes difficultés à gérer vie professionnelle et vie privée. Le cadre est devenu l'aboutissement ultime de l'homo-faber dans la tête de certains politiques à la perception sociétale dérangée. Être cadre, c'est comme entrer en religion, c'est consacrer son existence au service de l'entreprise.



Pascal Jourde



ALTIS

Avenir incertain

Un an après l'annonce de sa reprise par un groupe russe, le sort de la coentreprise entre IBM et Infineon reste flou, tant sur les conditions de l'opération que sur l'avenir du site de Corbeil-Essonnes.

En août 2007, IBM et Infineon avaient signé un protocole d'accord en vue de céder leur coentreprise Altis, qui fabrique des semi-conducteurs, à Advanced Electronics Systems AG, une société suisse filiale du holding russe GIS. Douze mois après cette annonce, l'opération est toujours au point mort, et les inquiétudes se multiplient quant au sort de la société basée à Corbeil-Essonnes. En fin de semaine dernière, Michel Berson, président du Conseil général de l'Essonne, a réitéré sa demande à la ministre de l'Economie, Christine Lagarde, d'organiser une table ronde sur l'avenir de la coentreprise. Cette réunion aurait également pour vocation de répondre aux questions posées par les salariés et les élus locaux ainsi que d'explorer des solutions alternatives.

Lors de l'annonce de la reprise, des interrogations avaient déjà été soulevées quant à la provenance des fonds destinés à financer la reprise d'Altis - opération dont le montant n'a jamais été communiqué - ainsi que sur le manque de transparence entourant ce processus. Par ailleurs, le protocole d'accord entre les vendeurs et le repreneur potentiel prévoyait une clause de fourniture de production ("supply agreement") garantissant un fonctionnement de l'usine de Corbeil jusqu'en 2010. Le retard accumulé dans le processus de vente laisse à présent planer le doute quant au taux de charge de l'usine pour les trimestres à venir.

Les actionnaires d'Altis, IBM et Infineon, avaient donné naissance à la coentreprise en 1999 avec la possibilité de mettre fin à leur engage-

ment au terme de dix ans. Big Blue tout comme le fabricant allemand de semi-conducteurs ont clairement exprimé à plusieurs occasions leur intention de mettre fin à leur coopération : le premier en raison de sa volonté de se désengager des semi-conducteurs, le second à cause des importantes difficultés financières résultant des lourdes pertes de sa filiale Qimonda, spécialisée dans les mémoires.

Altis, qui employait près de 2 300 personnes quatre ans après sa création, a vu ses effectifs réduits à moins de 1700 aujourd'hui, et l'inquiétude est vive au sein du personnel. "SiGIS ne finalise pas le rachat dans les deux mois, c'en sera fini d'Altis", estime Michel Fourgeaud, secrétaire du syndicat de la métallurgie CFDT Ile-de-France Sud. Pour ce représentant des salariés, les incertitudes sont d'autant plus vives que le site de Corbeil n'a bénéficié d'aucun investissement ces quatre dernières années.

Altis, qui a vu se succéder trois PDG différents en moins de cinq ans, ne saurait bénéficier d'aucune alternative à une reprise par GIS. "Il n'y a pas de plan B", aurait ainsi déclaré Christine Lagarde aux représentants du personnel. Pour autant, Serge Dassault, sénateur de l'Essonne et maire de Corbeil-Essonnes, ne resterait pas inactif et tenterait de mettre sur pied une solution alternative avec l'aide d'autres repreneurs potentiels. Une motivation à laquelle le poids économique d'Altis, et donc sa contribution aux finances locales, ne seraient pas totalement étrangers.

Régis MARTI

Les Echos du 11 août 2008



RENAULT

www.intra.renault.fr/cfdt-central/

RUEIL-LARDY

Rueil-Lardy septembre 2008 N° 31

Des mesures purement financières sans vision industrielle

UN PLAN QUI COUPE RENAULT DE SES FORCES VIVES. UN PLAN QUI CHERCHE A RASSURER LES ACTIONNAIRES SUR LE COURT TERME, SANS APPORTER AUCUNE REPONSE AUX VRAIES QUESTIONS QUI SE POSENT DANS L'ENTREPRISE POUR LES SALAIRES.

LA DIRECTION ANNONCE UN PLAN DE REDUCTION DES EFFECTIFS DE STRUCTURE A HAUTEUR DE 10%. DEPUIS LONGTEMPS LA CFDT RECLAME DE LA VISIBILITE SUR LA STRATEGIE INDUSTRIELLE DE L'ENTREPRISE. LA CFDT RECLAME AINSI DEPUIS L'ANNONCE DU RC 2009, QUE LA DIRECTION RENDE PUBLIC LE VOILET SOCIAL. ET C'EST AVANT LES CONGES D'ETE QUE LE PDG ANNONCE DES COUPES SOMBRES, QU'IL JUSTIFIE PAR UNE CONJONCTURE ECONOMIQUE INTERNATIONALE DEFAVORABLE MALGRE DES RESULTATS FINANCIERS EN PROGRESSION. LES MESURES CONCRETES DE CE PLAN SERONT PRESENTEES AUX ELUS EN CCE LE 9 SEPTEMBRE PROCHAIN. CEPENDANT, LES SALAIRES DOIVENT-ILS PAYER LA FACTURE DES LORS QUE LA CONJONCTURE INTERNATIONALE EST MEDIOCRE ? NOS DIRIGEANTS NE SONT-ILS PAS CHER PAYES POUR ANTICIPER AU MIEUX LES PROBLEMES DANS L'INTERET DE L'ENTREPRISE, ET DONC DE SES SALAIRES ? LE PRIX A PAYER VA ETRE DOUBLE !

- LE VOLONTARIAT PROPOSE BENEFICIERA EN PREMIER LIEU AUX PLUS FORTS, A CEUX QUI ONT LE PLUS DE CHANCE, A CEUX QUI PAR EXEMPLE ONT TOUTES LEURS ANNEES DE COTISATION RETRAITE, A CEUX QUI ONT DES COMPETENCES QU'ILS POURRONT REVENDRE A L'EXTERIEUR DE L'ENTREPRISE.
- LES AUTRES, CEUX QUI RESTERONT DANS L'ENTREPRISE SERONT PENALISES PAR CES DEPARTS NON REMPLACES. ILS VONT VOIR LEUR TRAVAIL DESORGANISE PAR LA PERTE DE CES COMPETENCES, ET LEUR CHARGE DE TRAVAIL AUGMENTER DANS DES CONDITIONS INACCEPTABLES ET INTENABLES.

DES MESURES CONJONCTURELLES QUI NE DONNENT PAS DE VISIBILITE SUR LA STRATEGIE INDUSTRIELLE DE RENAULT. LA CFDT EST CONTRE CE PLAN, QUI NE REGLE EN RIEN LES PROBLEMES ACTUELS DE RENAULT, ET NE FAIT QU'ASSOMBRIR L'AVENIR. IL NE DONNE TOUJOURS PAS DE VISIBILITE SUR LA STRATEGIE INDUSTRIELLE DU GROUPE. LES SALAIRES ONT TOUS LE DROIT DE SAVOIR.

LA QUESTION DE L'IDENTITE DE MARQUE DE RENAULT EN QUALITE DE GENERALISTE DU MILIEU ET DU HAUT DE GAMME EST POSEE. DE MEME, QUEL IMPACT AURA L'USINE DE TANGER, A PARTIR DE 2012 SUR NOS SITES INDUSTRIELS EN FRANCE ? LA QUESTION DE LA COMPETITIVITE DANS SA GLOBALITE N'EST PAS POSEE.

24 rue de la République
91100 Evry
SYNDICAT Cfdt
Tél : 01 60 07 75 06
Fax : 01 60 07 70 00
cfdt@syndicat-cfdt.com

DE MEME, QUEL IMPACT AURA L'USINE DE TANGER, A PARTIR DE 2012 SUR NOS SITES INDUSTRIELS EN FRANCE ?
LA QUESTION DE LA COMPETITIVITE DANS SA GLOBALITE N'EST PAS POSEE.

UN RESEAU COMMERCIAL DESTRUCTURE PAR DES CHOIX POLITIQUES DISCUTABLES
PAR AILLEURS, LE RESEAU COMMERCIAL A ETE RESTRUCTURE IL Y A A PEINE UN AN, POUR UNE SOI-DISANT « MEILLEURE RENTABILITE » A COURT TERME.
LA CFDT AVAIT ALORS PREVU DES CONSEQUENCES SUR LA PERFORMANCE.
LA DIRECTION RECONNAIT AUJOURD'HUI DES PROBLEMES D'EFFICACITE DE NOTRE FORCE DE VENTE.
LA AUSSI LE COURT TERME A EU POUR CONSEQUENCE, D'AVOIR REDUIT LE RESEAU DE DISTRIBUTION, DE L'AVOIR COUPE DE SES FORCES VIVES, ET DE CONDAMNER SES SALAIRES A SUBIR LES EVENEMENTS SANS POUVOIR METTRE TOUTES LEURS COMPETENCES AU SERVICE DE L'ENTREPRISE.

QUID DE LA GPEC ?

COMMENT PALLIER AU DEPART DE SALAIRES SENIORS, A LA PERTE DE SALAIRES QUALIFIES ET DE LEURS EXPERIENCES. COMMENT EST-IL PREVU DE FORMER LES SALAIRES QUI RESTENT ET QUI VONT DEVOIR S'ADAPTER A DE NOUVELLES SITUATIONS PROFESSIONNELLES ?

LA CFDT DEMANDE AINSI DES AUJOURD'HUI A LA DIRECTION DE RENAULT :

- 1/ UNE EXPERTISE COMPLEMENTAIRE SUR LES CONSEQUENCES DU PLAN QU'ELLE PROPOSERA AU ELUS DU CCE LE 9 SEPTEMBRE PROCHAIN ET SUR LA PERTINENCE DE CES MESURES EN REPONSE AUX VERITABLES DEFIS ACTUELS DE RENAULT
- 2/ SI CE PLAN DEVAIT S'APPLIQUER, IL DEVRAIT IMPERATIVEMENT ETRE ACCOMPAGNE D'UNE INSTITUTION SPECIFIQUE SITE PAR SITE, DE FAÇON A PERMETTRE AUX PARTENAIRES D'EXERCER UN VERITABLE SUIVI DES CONSEQUENCES EN TERME D'ORGANISATION DU TRAVAIL ET DE COMPETENCES INDUITES PAR DES DEPARTS ANARCHIQUES POSSIBLES DANS CERTAINS COLLABORATEURS.
- 3/ QUE LES NEGOCIATIONS SUR UN ACCORD GPEC SOIENT RENFORCEES PAR DES MESURES TELLES QUE CELLES PROPOSEES PAR LE DECRET BORLOO DE FAÇON A DONNER AUX SALAIRES DE L'ENTREPRISE LES MOYENS D'AVOIR DE VERITABLES PASSERELLES DE CONVERSION DE MOBILITES ET DE VERITABLES PLAN DE FORMATION.

LA DESORGANISATION DU TRAVAIL, C'EST UNE DES GRANDES QUESTIONS DE CE PLAN !
LA CFDT LE REPETE. ELLE EST CONTRE CE PLAN QUI NE REGLE EN RIEN L'AVENIR DE RENAULT.

COMMENT RENFORCER NOTRE PERFORMANCE EN DESORGANISANT L'ENTREPRISE ET EN LA COUPANT DE SES FORCES VIVES ?

UNE SUPPRESSION D'ENVIRON 5000 PERSONNES POUR RENAULT SAS, SANS COMPTER LES SUPPRESSIONS DU PERSONNEL EN PRODUCTION ET DES FILIALES DE RENAULT... CELA VA AUTOMATIQUEMENT RENFORCER LA CHARGE DE TRAVAIL DE CERTAINS COLLABORATEURS, ALORS QUE POUR LA PLUPART D'ENTRE EUX LA DESORGANISATION REGNE DEJA...

UN PLAN COUTEUX, DONT ON NE CONNAIT PAS L'IMPACT SUR LE RESULTAT NET DE RENAULT
LES SALAIRES DOUBLEMENT PENALISES ? AU PROFIT DES ACTIONNAIRES ?

LA « SACRO-SAINTE » M.O.P. NE DOIT PAS ETRE UNE FINALITE EN SOI

LA CFDT VEUT UN « APRES 2009 » POUR RENAULT POUR GARANTIR UN AVENIR AUX SALAIRES DU GROUPE.

AP : 01 62 02 12 35
Tél : 01 62 02 12 35
Fax : 01 62 02 12 35
E-mail : cfdt@renault.com

Jacques DELORS

**Jacques Delors,
un désir permanent
d'améliorer la société**

Fil Bleu. Jacques Delors, êtes-vous un militant ?

Jacques Delors. J'ai travaillé après mon baccalauréat, ce qui était déjà une chance pour ma génération. J'adhère à la CFTC après mon embauche à la Banque de France, suite à un concours. Pendant 5 ans, de 1945 à 1950, j'entreprends des études supérieures tout en travaillant. En même temps, je joue au basket-ball à la Jeanne d'Arc de Ménilmontant et je dirige un cinéclub.

Après mes études je commence à militer. Je suis rapidement en rapport avec " Reconstruction ". Avec Paul Vignaux, Albert Detraz et d'autres camarades remarquables, même pendant les vacances, nous nous retrouvions. Ils ont fait mon éducation.

Je travaille pour la CFTC avec René Bonety et Théo Braun. La CFTC me nomme membre d'une section au Conseil économique et social.

En 1962, je suis appelé au Commissariat général au Plan. Je rédige le rapport du comité des sages sur la grève des mineurs en 1963. Mon épouse se rappelle des dîners à la maison pendant cette grève, et pas seulement avec la CFTC. Au Commissariat général au Plan, on a beaucoup de contacts avec les syndicats.

En 1969, après avoir consulté Eugène Descamps [secrétaire général de la CFDT], j'accepte l'offre du nouveau Premier ministre, Jacques Chaban-Delmas, d'entrer à son cabinet. Après Mai 68, j'ai pensé qu'il y avait beaucoup à faire. Eugène Descamps a dû s'expliquer auprès de certains camarades ! Des décisions ont été prises mais beaucoup seront vite oubliées, sauf la loi sur la formation permanente que j'ai réussi à faire passer. Innovation pour l'époque : un accord interprofessionnel en 1970 avait précédé et inspiré la loi de 1971. Nommé ensuite se-

crétaire général à la formation permanente, je démissionne en 1973 pour désaccord avec le gouvernement. Je choisis alors d'enseigner à l'université.

J'ai répondu aux sollicitations du mouvement syndical. Puis, comme d'autres, je me suis dit "le syndicalisme c'est bien, mais tu dois aussi agir par la voie politique". Je m'engage donc en politique. Pourtant, les partis politiques ne sont pas attrayants, je préfère le syndicat...

Mais votre engagement politique est fort ?

Historiquement, des catholiques ont fait pencher la société vers la gauche. Les militants dans leurs mouvements de jeunesse s'engagent, comme à la Joc (Jeunesse ouvrière chrétienne), à laquelle j'ai appartenu à 14 ans, ou d'adultes comme l'ACO (Action catholique ouvrière). Tous ces militants font la distinction entre la foi et la politique. Au mouvement La Vie Nouvelle, courant personnaliste, nous distinguons bien ces deux dimensions. Cela a permis à beaucoup de militants chrétiens de travailler aux côtés de militants non croyants.

A un moment donné, il nous a semblé qu'il fallait entrer en politique. En 1971, au congrès d'Épinay du parti socialiste, les militants du club Citoyens 60 que j'avais fondé étaient là. Ensuite, il y a eu les Assises du socialisme en 1974. Le rôle essentiel est joué par Michel Rocard, c'est lui le leader. Après avoir été à la Jeune République et au PSU - un mois - j'adhère au PS. La gauche du parti me convoque devant un " tribunal " dans ma section du 12e arrondissement de Paris. Ils m'ont accepté mais avec difficulté. Ils s'en souviennent toujours... et moi aussi.

Cette vague importante a ren-

Une vie de militant



forcé la gauche ; regardez l'évolution de la sociologie électorale de l'Est et de l'Ouest de la France !

Qu'est-ce que le courant personnaliste ?

Certains ont été nourris au lait du personnalisme : " la personne se définit par elle-même et par ses relations avec les autres ". Ce courant communautariste a été très important puisque Mounier l'a lancé avant guerre, mais aujourd'hui il est moins visible depuis la mort, notamment, de Paul Ricœur. Il demeure vivace en Italie, en Belgique et en Amérique du sud, notamment.

Dans le dernier numéro de la revue Esprit sur Mai 68, les rédacteurs signent - me semble-t-il - soit la fin du personnalisme, soit leur séparation du personnalisme. Le personnalisme était très répandu à la CFTC. Ce courant a beaucoup travaillé, réfléchi, proposé, suggéré. La revue Esprit a été très agitée pendant cette période là par le pacifisme et par le débat réforme/révolution. Puis il y a eu Soljenitsyne, et la liberté est devenue l'élément essentiel avec le combat contre le totalitarisme.

L'Europe : " la compétition stimule, la coopération renforce, la solidarité unit "

Pouvez-vous développer le concept européen d'économie sociale de marché ?

C'est une formule dont on abuse. Le concept d'économie sociale de marché a été fondé en Allemagne. L'économie sociale de marché repose d'abord sur un constat : le marché est le moins mauvais système pour sélectionner des activités et stimuler la compétitivité et la productivité. L'économie de marché est sociale si elle est flanquée d'une régulation par les partenaires sociaux au niveau national, régional et dans les entreprises par la cogestion. Enfin, elle est complétée, enrichie, par le système de sécurité sociale. C'est la définition de départ. On la retrouve aussi en Autriche.

Mais il y a trois autres modèles en Europe. Il y a le modèle du Nord, la vraie sociale démocratie, la mienne. Elle est fondée sur des principes équivalents avec un poids donné aux partenaires sociaux encore plus grand mais sans la cogestion. Dans le système suédois, le tempo était donné par le congrès de LO (Confédération syndicale suédoise) et non pas par le parti politique. Même si cela a changé, le système nordique reste le système le plus égalitaire. Un autre système était celui de l'anglais William Beveridge, l'autre fondateur de la sécurité sociale. Il a fonctionné en Grande-Bretagne jusqu'au moment où ce pays, accumulant trop de retard économique, ne pouvait plus du tout faire face. Est alors arrivée la période Thatcher ! Elle n'a pas tout liquidé mais a quand même changé la donne. La troisième voie de Tony Blair est un autre système plus axé sur la responsabilité individuelle. En France, nous vivons dans un système étatique. L'État domine dans la protection sociale, même si les partenaires sociaux y ont une place. Le politique l'emporte sur le social. Combien de fois j'ai entendu des camarades me dire : tout est politique ! C'est une des erreurs les plus manifestes que l'on peut commettre. La France est marquée par un système

étatique où l'on a beaucoup de mal à respecter les partenaires sociaux.

Se référer à l'économie sociale de marché demeure valable. Mais, à mon sens cette notion reste à redéfinir pour chaque pays, car nous n'allons pas vers la convergence des systèmes.

En Europe, il ne faut jamais oublier la répartition des compétences telle que prévue dans les traités. Pour aller vite, une grande partie des questions sociales demeurent de la compétence nationale. C'est pour cela que je vous ai décrit ces systèmes et que je veux souligner l'importance vitale de la diversité.

Pour certains de nos concitoyens, l'Europe coûte cher et rapporte peu ?

D'abord donnons les chiffres. Le budget de l'Union européenne représente un peu moins de 1% de la richesse nationale (PNB) de tous nos pays. Ce sont 2,1% des dépenses publiques additionnées des pays. L'Europe revient actuellement à 63 centimes par jour à chaque citoyen. Sur ces dépenses, 43% vont à la politique agricole commune, 40% aux politiques de cohésion économique et sociale que j'ai lancées. Le reste va aux actions de compétitivité sur la recherche, le fonctionnement... Ce budget stagne à 1% du PNB depuis longtemps. J'avais demandé, dès 1989, qu'on le porte à 1,3%. La rigueur budgétaire que chaque pays s'applique a des conséquences sur le budget européen. Compte tenu, par exemple, de la stratégie de Lisbonne et des élargissements, cette augmentation est encore plus justifiée.

Quel a été l'apport de l'Europe dans l'essor économique ?

La construction européenne a stimulé l'économie française. Cela explique que le Général de Gaulle, pourtant peu favorable à l'intégration européenne, ait accepté les traités de Rome quand il est revenu au pouvoir en 1958. L'économie française a été stimulée, mais pas au point de la rendre aussi compétitive que souhaité.

Autre aspect à souligner : les politiques de cohésion annoncées par

le traité dit de l'Acte unique représentaient 5% du budget quand je suis arrivé à la Commission. Maintenant, elles en représentent 40%. Quand j'ai quitté la Commission, 46% du territoire français était couvert par ces politiques ! Je crains qu'elles ne deviennent plus que des subventions aux États membres les moins riches. Si la politique de cohésion économique et sociale ne s'applique pas à tous les pays, y compris aux plus riches, c'est une déformation de l'esprit de l'Acte unique. Ses grands principes sont : la compétition qui stimule, la coopération qui renforce, la solidarité qui unit. Il faut continuer à se référer à ces principes.

Bien entendu, la cohésion économique et sociale a énormément aidé l'Irlande, la Grèce, l'Espagne, le Portugal. Il suffit de regarder maintenant leur niveau de vie. S'ils ont aussi fait un effort eux-mêmes, sans ces aides, ils ne seraient pas arrivés au stade actuel de leur développement. La solidarité a joué. Une des dimensions sociales essentielles de l'Europe est donc bien la politique de cohésion économique et sociale.

L'euro a beaucoup monté par rapport au dollar américain. Qu'est-ce qui ne va pas ?

Du point de vue de l'histoire, l'euro est un succès pour la construction européenne. Du point de vue des économies nationales, l'euro aura évité bien des difficultés à certains pays, durant ces dix dernières années. Mais si l'euro protège, il ne dynamise pas.

L'Union économique monétaire doit marcher sur deux jambes : la jambe monétaire et la jambe économique. En 1997, en tant que simple militant européen, j'ai proposé, à côté du pacte de stabilité, un pacte de coordination des politiques économiques. Mais cette suggestion a été pratiquement ignorée par le président de la République et le Premier ministre de l'époque...

La baisse du dollar fait monter l'euro. Le problème c'est le dollar. C'est aussi la suprématie des États-Unis. Ils ont un déficit budgétaire et surtout un déficit de la balance des paiements considérable et ils ne font rien. Comment voulez-vous que l'Eu-

rope dise quelque chose puisqu'elle n'a ni cette coordination des politiques économiques, ni une voix extérieure unique ?

A mon avis, si on avait eu un pacte de coopération des politiques économiques depuis la création de l'euro, nous aurions en moyenne 0,5% de croissance en plus chaque année.

En résumé, les deux points faibles de l'euro sont l'absence de la jambe économique et d'une parole extérieure commune.

Jusqu'où élargir l'Europe ?

Jusqu'où faut-il aller dans l'élargissement de l'Europe ?

Jusqu'où l'Europe ? Quand la France de Pompidou décide de trouver une solution avec la Grande-Bretagne, nous savons tous qu'elle sera une empêchuse de tourner en rond. La Grande-Bretagne reste toujours à équidistance des États-Unis, du continent et du Commonwealth. Le Président français de l'époque a pris le risque, poussé par les autres pays, d'accepter l'élargissement à la Grande-Bretagne mais aussi au Danemark et l'Irlande. C'est un choix historique.

La Grèce sortait du régime des Colonels ! Nouveau choix historique. Ensuite il y a eu l'Espagne et le Portugal juste libérés de régimes dictatoriaux. Vous vous rappelez l'opposition de Jacques Chirac : " si ce traité d'élargissement est signé, ce sera catastrophique pour la France... "

Le quatrième choix historique vient après la chute du Mur de Berlin. Sur les élargissements aux pays d'Europe centrale et orientale, nos gouvernements ont été lamenables ! Ils se cachaient, ils rasaient les murs. Comment ne pas ouvrir les bras à des peuples qui pendant 40 ans ont subi la nuit du totalitarisme ! Leur adhésion a conforté leur démocratie et permis leur développement.

Pour l'avenir, on devra consacrer plus de moyens politiques et économiques aux Balkans (les pays de l'ex-Yougoslavie en particulier) et les accueillir aussi dans la famille européenne.

Quand Robert Schumann a

lancé son appel en mai 1950, il y avait dans le gouvernement français et dans les partis politiques des personnalités réticentes à cet appel à la paix et à la réconciliation. Il y avait la mémoire des morts de la guerre des deux côtés, le souvenir cruel de la déportation, la méfiance, voire la haine...

Plusieurs fois l'Europe a été devant un défi historique : à chaque étape elle a dit oui. On pouvait concevoir une autre solution : une Europe plus petite, plus cohérente, plus cohésive. La grandeur de l'Europe est aussi de faire face à ces défis historiques, au nom de la liberté, de la paix et de la compréhension mutuelle entre les peuples...

“La grandeur de l'Europe est aussi de faire face à ces défis historiques”

Que pensez-vous de l'adhésion de la Turquie ?

Mon raisonnement est simple : compte tenu de la montée de l'intégrisme, de sa propagande, de son impact sur les populations - des centaines de millions - je ne dit pas dit non à la Turquie a priori, mais oui à la négociation et... point à la ligne. On verra après. Le non renforce la tension et la propagande des extré-

mistes : "Vous voyez bien que l'Europe est un club chrétien, un club de riches". Pourquoi dire non à la Turquie alors qu'au même moment on veut faire une Union pour la Méditerranée ? Il faut de la cohérence. La Turquie peut très bien ne jamais répondre aux critères d'adhésion. Mais je sais que le non brutal sera désastreux du point de vue de la bataille idéologique entre les démocraties et certaines formes d'intégrisme.

L'Union des pays de la Méditerranée proposée par Sarkozy, effet d'annonce ou réelle bonne idée ?

Il lui a déjà fallu trouver un compromis avec les autres États membres, car ils ne voulaient pas d'un ensemble ne comportant que les pays européens du Sud. A présent, toute l'Union européenne participe à l'Union pour la Méditerranée. Cette zone couvre deux conflits : celui dramatique Israël/ Palestine, et l'antagonisme sans solution entre le Maroc et l'Algérie. Ils ne sont pas arrivés à faire le Maghreb uni, un marché commun entre Algérie, Maroc, Tunisie, Libye et Mauritanie... Il faut tenir compte de cette réalité. On peut avoir des projets communs comme la lutte contre la pollution dans la Méditerranée, un marché commun de l'énergie... La coopération entre les peuples est un facteur de compréhension mutuelle et de paix. C'est l'objectif essentiel. La coopération renforce et reste un moyen de mieux se connaître. Dans



ce débat entre Français, évitons l'emphase et le lyrisme d'un côté, et le dénigrement systématique de l'autre.

"Pour une politique commune de l'énergie"

Une politique européenne peut-elle assurer notre indépendance énergétique ?

Si le "paquet climat énergie" de la Commission est accepté, en 2020 nous aurons 20% d'énergie de substitution et 10% de biocarburant, mais l'Europe des 27 restera dépendante à 50% de l'énergie extérieure. Actuellement, il n'y a pas de politique commune de l'énergie. Chaque pays va faire sa cour à Monsieur Poutine ou à un autre. Par exemple, il y a trois projets différents de pipelines pour le transport du gaz ! Une politique commune de l'énergie est essentielle, avec une politique extérieure commune. Si Monsieur Poutine a un seul interlocuteur, si les pays arabes ont un seul interlocuteur, ce sera différent et bien plus efficace pour les pays européens.

Quels sont les problèmes entre européens ? Premièrement, le rôle de l'énergie nucléaire. Notre situation s'avère plus satisfaisante que d'autres, notamment pour notre balance commerciale, à cause de l'énergie nucléaire. Est-ce que tous les pays acceptent de développer le nucléaire de la nouvelle génération ? Cette première question peut nous diviser.

Deuxièmement, dans le marché commun de l'énergie la concurrence doit jouer. Des thèses très différentes s'affrontent. La Commission propose de scinder les grandes entreprises énergétiques : d'un côté la production, de l'autre côté le transport. Les Français et les Allemands sont réticents. Si nous avons un marché commun de l'énergie, il faut non seulement un régulateur interne, mais aussi un régulateur externe. Pour nos approvisionnements, soit on continue chacun de son côté, soit on s'oriente vers une politique commune. Mais cette politique énergétique sera une dimension importante d'une politique extérieure commune. Qu'est-ce qu'on veut faire avec la

Russie, avec les pays arabes, avec la Libye, avec l'Algérie ?

Comme l'Europe s'est bâtie par l'économie, va-t-elle être bloquée dans son développement économique parce qu'elle ne passe pas à l'échelon supérieur ?

Voici des chiffres qui nourrissent la réflexion : l'Union européenne représentait 15% de la population mondiale il y a un siècle ; aujourd'hui c'est 6% et en 2050, ce sera 3%. Ce chiffre justifie la nécessité de l'Europe. Vous vous rendez compte qu'en 2050, nos arrière-petits-enfants ne représenteront que 3% de la population mondiale !



Vous proposez une politique commune de l'énergie par une "avant-garde" ?

Si les 27 ne sont pas tous d'accord, revenons à une "avant-garde" ! C'est un mauvais mot mais il faut faire choc ! Je l'avais proposé, mais l'idée n'a pas été retenue. On ne pourra pas avancer tous ensemble en même temps. Deux des grandes réussites européennes, l'espace Schengen et l'euro, ont été réalisées par une partie des membres de l'Union. Au nom du même principe, je propose de créer une communauté de l'énergie sur la base de l'expérience réussie de la Communauté européenne du charbon et de l'acier (CECA). Appelons ceci, pour reprendre une formulation des traités existant, une coopération renforcée.

"La convention collective summum du socialisme démocratique"

Quelle est votre conception de l'Europe sociale ?

Pendant mes dix ans à la présidence de la Commission européenne, je me suis attaché à trois idées fortes : le dialogue social, la cohésion économique et sociale et les minima sociaux.

Le dialogue social, c'était pour remettre les partenaires sociaux dans le jeu afin qu'ils puissent devenir facteur d'influence. Aux patronats j'ai dit : "si vous continuez ainsi, je suis pour la grève générale et la révolution. Je la ferai avec eux, je serai dans la rue avec eux parce qu'il y en a marre. Vous ne voulez rien faire, vous êtes trop prudents". Comme j'avais proposé le marché unique, et que les plus grands chefs d'entreprise soutenaient ce projet, ils ont accepté le dialogue social.

La cohésion économique et sociale c'est la solidarité entre les régions riches et les régions moins riches, les régions développées et les régions en développement : 40% du budget aujourd'hui !

Pour les minima sociaux, j'ai réussi à introduire, dans l'Acte unique, les minima en matière de conditions de travail, de santé et de sécurité sur le lieu de travail. Depuis il s'est passé bien des événements contrariaires...

Qu'est-ce qui vous contrarie actuellement ?

Un arrêt de la Cour de justice européenne me contrarie. En Suède, une entreprise non suédoise réalise un chantier et veut appliquer à ses salariés expatriés les conditions sociales du pays d'origine. Les syndicats suédois refusent et exigent l'application des conditions sociales suédoises. La Cour de justice leur donne tort avec comme argument que ces conditions sociales ne résultent pas d'une loi suédoise, mais d'une convention collective ! Ils n'ont pas compris, ou n'ont pas voulu comprendre, que la convention collective s'avère le summum du socialisme démocratique, le summum de l'éco-

nomie sociale de marché. Cela signifie qu'il n'y a même pas besoin de légiférer. Le syndicalisme doit donc obtenir des lois européennes légalisant cette pratique. Sinon nous aurons ce que nous avons le plus combattu dans la fameuse directive sur les services.

Un arrêt de la Cour de justice dit de "Cassis de Dijon" sur la reconnaissance mutuelle des normes m'a permis de faire le " grand marché ". Si avant de faire le marché unique européen, nous avons dû unifier toutes les normes, nous n'y serions jamais arrivés. La Cour de justice de l'Union européenne joue un rôle important.

La loi ou le contrat entre les patronats et les syndicats, ce sont les deux cadres de la politique sociale dans mon pays. Ils doivent être consacrés au nom de la diversité et de l'importance vitale du dialogue social.

Des rapports au CERC pour décrire la réalité et la dénoncer

Huit années à la présidence du CERC, cela compte ?

Un peu d'histoire d'abord. Le CERC (Centre d'études des revenus et des coûts) est créé à la suite de mon rapport sur la politique des revenus en 1964 lorsque je travaillais au Commissariat général au plan. A cette époque, l'information économique est beaucoup plus faible qu'aujourd'hui.

Le CERC - dans sa première formulation - n'avait jamais été accepté par les " pompidoliens " M. Balladur, devenu Premier ministre, le transforme en CSERC. Finalement, la gauche rétablit l'actuel CERC (Conseil de l'emploi, des revenus et de la cohésion sociale). Lionel Jospin, Premier ministre, me demande en 2000 de le présider et de le lancer.

Contrairement à d'autres organismes du Premier ministre, il a un Conseil indépendant qui choisit ses sujets de travail. Il peut être saisi par le Gouvernement ou par le Parlement. Il publie, en plus des rapports thématiques, un rapport sur l'évolution pluriannuelle. "La longue route vers l'euro" date de 2002. En 2007,

nous avons produit un autre document sur "La France en transition" portant sur l'évolution en France couvrant la période de 2003 à 2005.

Que dit ce rapport sur l'évolution de la France ?

"La France en transition" fait la part des choses entre les Français qui râlent et ceux ayant des raisons de se plaindre. Nous avons même dénoncé le manque de compétitivité flagrante de l'économie française. C'est en effet notre talon d'Achille numéro un.

Si on ajoute aux inégalités traditionnelles, les temps partiels, les emplois précaires et les familles monoparentales nous avons les causes essentielles des inégalités. Pour la hiérarchie des salaires, en moyenne, l'écart est de un à quatre. Mais pour les salaires perçus annuellement, l'écart passe de un à trente, cela montre l'impact négatif du non-emploi permanent. Ce rapport met en exergue les gens qui souffrent réellement. On y fait référence aux petites retraites et aussi à certains habitants des communes rurales. Quelqu'un voulant trouver un boulot et vivant dans une commune rurale a besoin d'une auto, soit au moins 200 euros de frais par mois (250 euros avec la hausse du prix de l'essence). Si on lui offre un salaire de 1 000 euros, qu'est-ce qui lui reste pour vivre ? Mais ce rapport est passé inaperçu !

Et les autres travaux du CERC ?

Nous avons beaucoup contribué aussi pour tout ce qui concerne le marché de l'emploi et nous avons soutenu la CFDT pour la mise en place du Pare (plan d'aide au retour à l'emploi). Nous avons beaucoup travaillé sur l'emploi et la réintégration dans le marché du travail. Quand le salaire n'est pas suffisant, la solution n'est pas la prime pour l'emploi, mais une meilleure politique salariale.

Le rapport ayant eu le plus de succès porte sur les enfants pauvres.

Le dernier rapport publié découle d'un cri que j'ai lancé : il y a chaque année 180 000 jeunes qui sortent du système d'enseignement sans di-

plôme ; 110 000 de l'enseignement secondaire et 70 000 de l'université. Le thème du rapport porte donc sur "que faire pour ces 180 000 exclus ?". Que faire en attendant une réforme idyllique de l'enseignement donnant à tous ces jeunes leur chance ? C'est mon combat essentiel après celui sur la formation permanente. J'estime que chaque enfant a un trésor au fond de lui-même et que c'est au système éducatif et à la famille de le faire sortir. C'est l'égalité des chances. Notre société est trop fondée sur l'inné, y compris la famille, bien sûr, et pas assez sur l'acquis.

Écartés avant la retraite, oubliés après

Le niveau d'emploi de l'ensemble des actifs présente des écarts importants selon les pays de l'Union européenne. Pourquoi la France a un niveau d'emploi très faible des seniors, des 55 à 65 ans ?

Lors de la campagne du "non" en France, on a entendu dire que la situation de l'emploi est mauvaise à cause de l'Europe. Il y a une seule réponse : ce que la France doit faire pour elle-même, l'Europe ne le fera pas pour elle. C'est fondamental. D'autres pays y arrivent ! Veut-on proposer un traité dans lequel toutes les questions sociales du marché du travail seront traitées à Bruxelles avec un gouvernement européen ? Non, bien sûr. Cette confusion sciemment entretenue a, entre autres, fait perdre le référendum en 2005. S'il y avait des non fondamentaux, il y avait aussi des gens touchés par de fausses affirmations.

En France, à partir des années 70, nous avons, plus que d'autres, réglé nos problèmes structurels de l'industrie par les préretraites. J'ai lu récemment dans un grand journal que les DRH consultés disent " les plus de 50 ans sont rigides, pas mobiles, etc. ". Certains écartent même les plus de 45 ans. C'est terrible ! La société tourne mal !

Les organisations syndicales ont mis longtemps à se saisir du problème du travail des seniors. Ils le font maintenant à propos de la discussion sur le passage de 40 à 41 ans de la durée de versement des

cotisations.

...La CFDT s'est impliquée tout de même !

Oui la CFDT, mais pas les autres... François Chérèque insiste là-dessus et essaye de changer l'opinion des gens. Il faut redonner au travail son sens profond. Si je n'ai pas un travail, je ne suis pas intégré dans la société, j'ai du mal à me regarder dans la glace. Le travail reste un facteur central de cohésion personnelle. Le mouvement ouvrier a lutté pour que tous aient un travail, pour que ce travail soit supportable et qu'il puisse permettre de vivre. Il faut remettre cette valeur du travail au centre des préoccupations. Les plus de 55 ans voulant continuer à travailler doivent pouvoir le faire. Parce que la retraite est faible et parce qu'ils seraient fiers de pouvoir transmettre leur savoir-faire professionnel. C'est un grand combat à mener, pas simplement pour des questions d'équilibre de nos systèmes de retraite, mais pour des questions de société, de notre conception de la société. S'il y en a qui veulent partir plus tôt, ils partent plus tôt, mais on doit pouvoir continuer.

La balle est principalement dans le camp des patrons qui doivent changer leur manière de voir et de gérer leur personnel

Dans une société où le travail donne une place à chacun, quelle place pour le retraité citoyen ?

On accorde beaucoup d'importance aux retraités lors des élections. Les retraités ont encore un rôle à jouer dans la société. Sauf peut-être en Italie et en Espagne, il y a une coupure entre les générations. Si en France l'esprit familial existe encore, il se réduit trop souvent au "bonjour Papa, bonjour Maman, peux-tu garder les enfants ?".

Cette partie de la population va représenter bientôt 22% du total. Pourtant on ne la met pas en valeur en leur disant : "vous êtes des citoyens, vous avez un rôle à jouer dans la société". Il faut les stimuler en diffusant des émissions montrant les bienfaits de la vie syndicale et associative. On nous montre trop des résidences pour personnes

âgées avec piscine, golf... inaccessibles pour le plus grand nombre.

On ne fait pas appel à leur sens citoyen, on ne leur dit pas : "vous existez !". Souvent la rupture avec le travail n'est pas facile à gérer. C'est le moment où il devrait y avoir, par exemple, un développement des universités des seniors, et donc de l'éducation permanente.

Dans les nouveaux États membres de l'Union, la situation des personnes âgées est très pénible parce que la coupure entre les générations est encore plus flagrante. Les enfants reprochent implicitement à leurs anciens d'avoir supporté le régime totalitaire, voire de l'avoir soutenu.

En Europe du Nord, on rêve des Baléares, de Majorque, de la Tunisie... Quelle conception de la société effroyablement matérialiste ! L'Europe occidentale est en déclin, sans parler du religieux, sur le plan du vivre ensemble, du respect des gens, de l'attention portée aux autres. C'est indiscutable, l'individualisme contemporain est très poignant.



Claude Wagner

Article publié avec l'aimable autorisation du *Fil Bleu*

Lexique

Lexique des mots et noms cités par Jacques Delors dans son interview, triés par ordre alphabétique.

René Bonety 1920-2003. Membre du bureau confédéral. Rapporteur sur la politique des salaires au congrès confédéral de 1961. Responsable du secteur économique de 1962 à 1973.

Théo Braun Né en 1920. Membre dirigeant de la CFTC puis de la CFDT. Conseiller général du Bas-Rhin, dirigeant du Crédit Mutuel d'Alsace. Ministre délégué chargé des personnes âgées dans le gouvernement Rocard (1988 à 1990).

Braec Bureau de recherches et d'action économique de la CFTC / CFDT (de 1956 à 1988). Commissariat au Plan Institution française chargée de définir la planification économique par la concertation (1946 à 2006).

Commonwealth Association des pays ayant fait partie de l'ancien Empire britannique (anciennes colonies ou protectorats).

Albert Detraz Né en 1920. Responsable national de la fédération du Bâtiment de 1952 à 1969. A la confédération, responsable de la revue de réflexion CFDT Aujourd'hui et du Braec à partir de 1961 jusqu'en 1976.

Eugène Descamps 1922-1990. Secrétaire général de la CFDT de 1961 à 1971.

Esprit Revue intellectuelle française fondée en 1932 par Emmanuel Mounier. Soutien d'une "nouvelle gauche". Passe du personnalisme à un rôle de carrefour intellectuel.

Emmanuel Mounier 1905-1950. Fondateur de la revue Esprit. A l'origine du courant personnaliste.

PNB Produit national brut : mesure la richesse produite par un pays.

Reconstruction Revue des acteurs de l'évolution de la CFTC en CFDT.

Paul Ricoeur 1913-2005. Philosophe ayant beaucoup écrit dans la revue Esprit.

Alexandre Soljenitsyne 1918-2008. Écrivain russe, prix Nobel, ayant décrit le goulag soviétique comme il l'avait vécu.

Paul Vignaux 1904-1987. Fondateur du Sgen et responsable national de 1948 à 1970. Leader du groupe de réflexion Reconstruction.

Avec l'aide du service archives documentation CFDT

Conseil local de BOULOGNE

Du 18 septembre 2008

Par Stéphanie COLLET

Elections Prud'homales

Les listes de candidats sur les Hauts de Seine Sud (Conseil de Prud'hommes de Boulogne Billancourt) sont complètes.

Le saviez-vous ? La France est le seul pays d'Europe et même du monde, si l'on excepte le Canton de Vaud en Suisse, à s'être dotée d'une juridiction prud'homale paritaire et élective composée de juges élus par les salariés et les employeurs et non de juges professionnels.

Ces deux caractéristiques distinguent l'organisation française des autres juridictions européennes.

L'UD CFDT 92 organise à la Défense une grande opération de distribution de tracts et de contact avec les salariés.

Nouvelles règles sur la représentativité

Débat animé autour du diaporama diffusé concernant les enjeux, le contenu de la loi et les suites.

Tour des sections



Elections professionnelles = 100% en DP, 30% en CE
Déménagement du siège du Plessis Robinson à Antony. Dénonciation de l'accord sur les heures de recherche d'emploi. Les NAO vont commencer.



Elections professionnelles = 22% - Mandat de 4 ans
Négociation sur l'accord préélectoral signé récemment qui pose problème.

La difficulté est de savoir quel syndicat prendra l'initiative d'aller en justice. En attente du dépôt des listes (y compris des indépendants). La section pense qu'il faut faire un effort de syndicalisation pour être représentatif sachant que la CGT est sur le domaine juridique.



Elections professionnelles = 36%
Pas d'élection à venir, des accords sont en cours de négociation (perco, etc...). Début octobre, négociation sur le droit syndical, le dialogue social et le financement. Négociation sur la diversité car problème de discrimination à l'embauche.

Sur le site de Suresnes : regroupement et mise en place de service partagé rattaché au siège (ex : l'informatique qui venait de plusieurs filiales).



Elections professionnelles = 22%
Programme de plan d'ajustement d'effectifs ; départ de 3000 personnes dont au moins 1000 de la production (chaîne) à Sandouville (sur environ 4000 salariés). Quel avenir pour Sandouville et Flins ? Une usine en cours de montage au Maroc (à Tanger) ou il n'y a pas d'obligation d'appliquer les règles européennes en matière de droit du travail qui sont pourtant un minimum. Un expert à été désigné en CCE. Il y a 30 ans l'entreprise comptait 150 000 salariés contre 40 000 aujourd'hui.



Elections professionnelles = sur le site de Meudon de 38% à 40%.
Fusion juridique le 1er octobre entre Axalto et Gemplus qui devient Gemalto. Gros problème de représentativité dû à un syndicat "maison". Renégociation de l'accord RTT ; Meudon = 10 jours et dans le sud = 22 jours.
Elections professionnelles = plus de



50%, prochaines élections prévues en 2010. Perco en juillet, accord signé par la CFDT, etc...mais pas par la CGT. Jeune = un maximum de 600 € et les + de 55 ans = 1/3 du versement (aspect discriminatoire). Pas de remise en cause des RTT.



Elections professionnelles = 37% à 38%. Fusion depuis le 1er avril. Négociation sur PEI, PEG, PEE, ...Prochaines élections CE = mars 2009.



Elections professionnelles = + de 40% en 2007 pour 4 ans.
Droit d'alerte mis en place dû à la vente du site d'Antony. Après expertise le site est conservé "pour le moment".



Elections professionnelles = 35%. Fusion avec EDS (140 000 salariés monde) HP (150 000 salariés monde).
Sur 24 600 suppressions d'emploi 900 chez HP (monde).
Elections début octobre 2008 pour un mandat de 4ans. La CGT a fait entrer des sous traitants dans l'effectif pour voter. Chiffre d'affaire qui bat des records mais les salariés n'ont rien en retour.
GPEC : arrêt des négociations par la Direction.



Début des négociations sur l'égalité en octobre 2008. 16 000 suppressions d'emploi sur 400 000 (monde) dont 500 en France (220 sur le site de Saint Denis).



Elections professionnelles = 100% (liste commune avec la CGT). Racheté par une banque australienne. Les salariés sont inquiets pour l'avenir.



Lié à Dassault systèmes. Déménagement sur le site de Vélizy en octobre 2008 (regroupement de 8 entreprises au total). Négociation d'un accord sur le télétravail non signé par la CFDT.

Conseil local de TRAPPES

Du 23 septembre 2008

Par Delphine PARANT

ACTION SANS-PAPIERS

200 dossiers ont été déposés en Préfecture. A ce jour, seulement 30 régularisations ont eu lieu, ce qui est trop peu.

La Préfecture nous culpabilise : "à cause de vos dossiers, on ne peut pas traiter les demandes au jour le jour !"

LOI SUR LE TEMPS DE TRAVAIL

Le débat sur le temps de travail et les demandes d'action a abouti au vote d'une motion à présenter à la Commission Exécutive du Symétal, demandant la mise en œuvre d'une action concrète afin de dénoncer cette loi.

SYMÉTAL – Réunion du Conseil Local de Trappes du 23 septembre 2008

Motion sur la Loi du 20.08.08 sur le Temps de Travail, votée à l'unanimité par les membres du Conseil Local de Trappes

Suite au débat sur les conséquences de la Loi du 20 août 2008 sur le temps de travail, les membres du Conseil Local de Trappes de ce jour mandatent la Commission Exécutive du SYMÉTAL pour dénoncer la mise en place de cette loi et demandent à la Fédération et à l'URI Ile de France, d'adopter une position claire et explicite, et d'organiser très rapidement une manifestation.

En effet, ce silence assourdissant sur un sujet où la CFDT a toujours su garder sa crédibilité et sa légitimité, risque de nous coûter cher alors qu'il y a une forte attente de nos adhérents et sympathisants, et au-delà, des salariés.

Cette attitude serait suicidaire et aurait des effets très néfastes pour les militants sur le terrain.

Motion sur la loi du 20.08.08 sur le Temps de Travail, votée à l'unanimité

par les membres du Conseil Local de Trappes

Suite au départ sur les conséquences de la loi du 20 août 2008 sur le temps de travail, les membres du Conseil Local de Trappes de ce jour mandate la Commission Exécutive du Symétal pour dénoncer la mise en place de cette loi et demandent à la fédération et à l'URI Ile de France, d'adopter une position claire et explicite, et d'organiser très rapidement une manifestation.

En effet, ce silence assourdissant sur un sujet où la CFDT a toujours su garder sa crédibilité et sa légitimité, risque de nous coûter cher alors qu'il y a une forte attente de nos adhérents et sympathisants, et au-delà, des salariés.

Cette attitude serait suicidaire et aurait des effets très néfastes pour les militants sur le terrain.

PRUD'HOMMES 2008

Avant les congés d'été, les listes étaient complètes à 200%. Mais suite à 2 décès et à plusieurs déclarations de maladie grave, ce taux est redescendu à 120%.

5 000 tracts d'appel par correspondance ont été commandés par l'UD des Yvelines. Nous aurons besoin de "bras" pour les distribuer et pour la campagne d'affichage sur les 247 implantations.

Pour le jour des élections (pour

rappel : mercredi 3 décembre 2008), 900 personnes seront nécessaires pour la tenue des bureaux de vote (assesseurs et délégués de liste).

Notre objectif pour ces élections : être la première organisation syndicale des Yvelines (actuellement nous sommes deuxième).

Un document est remis à la fin du Conseil expliquant le rôle des assesseurs et des délégués de liste.

CRMA : 70-75 %
BULL SAS : 43-45 %
SNECMA Services : 35 %
MBDA : 40 %
RENAULT RFA : 50 %
GAZTRANSPORT : section récente
RENAULT Villiers St Frédéric : 24 %
HYPERCOM France : environ 50 %
COMAU : majoritaire
THALES Aéroportés RP : 10 %
GEMS : 55 %
THALES Air Systems : 48 %
MERCEDES BENZ Siège : 10% espérés
ERAMET RESEARCH : majoritaire
METTLER TOLEDO : 18-19 %
ALCATEL-LUCENT Vélizy : 40 %
WINCOR NIXDORF : 85 %
EUROPCAR International : 98 %
THALES Optronique : 48%

CONSEQUENCES DE LA LOI SUR LA REPRESENTATIVITE

Yves nous présente un diaporama préparé par la Confédération. S'ensuit un tour des sections en présence, pour effectuer un état des lieux de la représentativité de la CFDT au vu des dernières élections.

Conseil local de MASSY

Du 22 septembre 2008

Par Thibaut Doumergue

TOUR DES SECTIONS



La direction compte bien exploiter au mieux les nouvelles lois l'aménagement du temps de travail, et dans ce sens a même fait appel à un cabinet spécialisé. Une première réunion c'est déjà tenue avant les vacances, deux autres sont d'ors et déjà prévues pour rediscuter de la RTT et de l'indemnisation des déplacements des techniciens. Un premier écueil a été soulevé : la durée maximale d'une journée de travail, la direction se refusant de dire clairement si tout ou partie du temps de trajet des salariés itinérants doit être considéré comme temps de travail.

La CFDT constate un recourt de plus en plus fréquent aux heures supplémentaires, l'entreprise ne compte plus que 3 intérimaires pour 250 employés. Elle constate également un durcissement des relations entre direction et salariés, et un recourt facile aux mesures de rétorsions.



Etablissement public de 1700 salariés, l'entreprise pourrait être rapidement concernée par la mise en application des textes de loi sur l'aménagement du temps de travail. La direction prépare un contrat d'objectifs et de moyens pour 2009 qui est inquiétant. Les élus CFDT souhaiteraient donc pouvoir bénéficier dès que possible d'une journée de formation et y débattre de toutes les questions y afférentes.



Profitant des NAO pour sonder l'opinion des organisations syndicales, tout en affirmant ne pas vouloir remettre en cause le principe des 35 h, la direction voudrait modifier l'accord RTT. Appliqué depuis cinq

ans, cet accord prévoit une alternance de semaines à 39 h sur 5 jours puis à 31 h sur 4 jours. Or la direction voudrait ramener les seuls techniciens itinérants aux 35 h sur 5 jours, et ce faisant leur supprimer 26 jours de repos. La discussion n'est sans doute pas close, même si les ardeurs de la direction se sont apaisées suite à un peu plus d'une demi-journée de grève (augmentation de 500€ annuels et augmentation de la participation employeur à la mutuelle).

Le recours aux heures supplémentaires est ici aussi facilité par la loi TEPA, même si son application est bizarre. En effet l'entreprise peut à sa convenance soit rémunérer les heures supplémentaires à 125 % dé-fiscalisées, soit en offrir la récupération. Seulement il n'y a pas de défiscalisation des heures récupérées, d'où différence de traitement des uns et des autres. Réponse de la direction : "en cas de récupération, la loi TEPA ne s'applique pas !".

Déplacer plus pour dépenser plus ? Par mesure d'économie, NCR a fermé son centre de formation parisien et envoie ses salariés à... Budapest ! Ainsi deux personnes ont traversé l'Europe soit plus de 30 heures de voyage aller-retour pour 2 jours de formation en anglais.

Depuis plusieurs mois la CFDT déplore la multiplication des licenciements pour "faute" de salariés à deux ou trois ans de la retraite. Régulièrement, et du jour au lendemain des employés "disparaissent". Comme aucun d'eux n'a porté plainte, tout semble accréditer la thèse du licenciement arrangé, histoire de laisser aux ASSEDIC le financement de ces préretraites. Rappelons que l'entreprise comptait 1430 personnes en 2001 pour 550 aujourd'hui !

THALES ELECTRON DEVICE

La CFDT ne pense pas être concernée à court terme par les nouvelles lois sur l'organisation du temps de travail. La direction est actuellement très préoccupée par ses mauvais résultats d'exploitation, et ses multiples changements de directeurs semblent générer plus de cafouillages supplémentaires que de solutions.

L'accord spécifique de travail pour les équipes de suppléance signé par la CFDT en début d'année pour une période de six mois a rencontré un véritable succès. Et pour cause ! Basé sur le volontariat, la vingtaine de salariés sélectionnés parmi les nombreux candidats travaillait 2 fois 12 h les samedis et dimanches, payés 35 h et majorés de 20 %. La direction aimait pérenniser cet accord, mais sur de toutes autres modalités. Notamment en limitant à 4 ou 5 l'accès à cet accord finalement un peu cher...



TRAVAIL DÉCENT

La CFDT appelle à un rassemblement le 7 octobre à 17 heures au Trocadéro pour promouvoir le travail décent.

Faire du travail décent une réalité dans le monde entier

Le 7 octobre, la promotion du travail décent sera l'affaire de tous les salariés.

Par le symbole qu'ils représentent pour chacun, certains événements

sont une force de rassemblement planétaire. La journée mondiale pour le travail décent est de ceux-là. À l'appel de la CSI (Confédération syndicale internationale), un grand nombre de pays se mobilisent le 7 octobre autour des droits au travail, de la solidarité internationale et de l'éradication de la pauvreté. Des thèmes phares à l'heure où les progrès accomplis dans la lutte contre la pauvreté semblent être balayés par la flambée des prix, la crise financière mondiale et le dumping social pratiqué par certaines entreprises. De fait, chômage, sous-emploi et pauvreté au travail affectent aujourd'hui plus d'un milliard d'hommes et de femmes.

Parce que le syndicalisme a vocation à combattre les inégalités, toutes les organisations syndicales françaises affiliées à la CSI (CFDT, CGC, CGT, FO et Unsa) appellent leurs adhérents à participer à cet événement mondial. *"Toute personne dans le monde doit avoir un emploi lui permettant de mener une vie digne et répondant à ses besoins essentiels. Pourtant, les droits fondamentaux des êtres humains conti-*

nent à être violés tous les jours, et la misère demeure un fléau planétaire. Pour faire du droit au travail décent une réalité, une mobilisation mondiale est indispensable !", explique l'intersyndicale. La Journée du 7 octobre donnera lieu à des initiatives dans l'ensemble des pays (rassemblements, manifestations, actions ciblées...)1. À Paris, un "meeting-concert" rassemblera de nombreux artistes et des responsables français, européens et internationaux.

La conception CFDT du travail décent

Si la promotion du travail décent apparaît comme une question évidente pour les pays en développement, elle se décline également au niveau national. Partout, la pauvreté ne cesse de s'accroître et les inégalités prennent des proportions vertigineuses. La France n'est pas étrangère à cette situation, dont les effets percutent de plein fouet les salariés. Baisse du pouvoir d'achat, temps partiels subis et conditions de travail dégradées sont désormais le lot d'une part croissante de la popu-

lation. La CFDT profitera donc de cette journée pour se faire l'écho des préoccupations des salariés français, qui appellent des réponses claires et offensives du gouvernement.

Anne-Sophie Balle

PRUD'HOMMES 2008

Le Symétal CFDT Sud Francilien organise une caravane d'information qui sillonnera les rues de La-Croix-Blanche jusqu'à Corbeil à la rencontre des salariés de la métallurgie au plus près de leur entreprise afin de les sensibiliser à la nécessité de participer à ces élections. Rappelons que tous les salariés inscrits sur les listes électorales prud'homales peuvent s'absenter sur leur temps de travail pour voter le 3 décembre prochain. De plus, est-ce une première, notre carte d'électeur comprend cette année un coupon détachable pour voter par correspondance.

En ce qui concerne tant le rassemblement du 7 octobre que la caravane, toutes les sections présentes ont suggéré de pouvoir recevoir par courriel un tract personnalisable.

Conseil local d'EVRY

Du 18 septembre 2008

Par Delphine Parant

Prud'Hommes 2008

Les DS doivent servir de "rabbats" pour trouver des assesseurs et délégués de liste afin de tenir les bureaux de vote.

Problème aujourd'hui : pas de mobilisation par section. CGT et FO travaillent d'arrache-pied. Une baisse des résultats par rapport aux dernières élections n'est pas envisageable. Stagner serait moins problématique.

La Loi sur la représentativité demande que l'on fasse plus de 10%. Sur Evry : les étages (bureaux) sont

accordés en fonction du pourcentage aux prud'hommes.

Besoin d'une représentativité plus que symbolique car besoin de pouvoir signer les accords.

Les élections vont épurer les DS dans les sociétés. Il y a des sociétés dans lesquelles certains syndicats ne vont plus exister...

Demander auprès de Victor (secrétaire Antenne) pour avoir des tracts. Pour bien faire, il faudrait distribuer un tract par société.

Ces élections ne sont pas à prendre à la légère

Agenda

Caravane CFDT Prud'Hommes : **12 novembre** à 9h30 - Parcours : départ de la Croix-Blanche devant Conforama. Bus de 50 personnes.

A confirmer : départ Massy pour distribution tracts, puis passage Altis et ensuite Croix-Blanche

19 novembre : meeting François Chérèque au Zénith. Un bus peut être mis en place si plus de 30 ou 40 personnes.

2-3 décembre : le 2 "Opération Viviane". La CFDT demande à tous ses militants de prévoir cette date mais ne

savent pas encore pourquoi... 3 décembre : élections Prud'Hommes

Manif pouvoir d'achat - destruction emplois publics, au mois d'octobre ?

Pétition Edvige toujours d'actualité. Contrôle des libertés individuelles. Les RG avaient déjà des fichiers, mais maintenant il prend non seulement en compte la vie syndicale, mais aussi la vie privée. Sous Chirac, un accès était autorisé aux données de son dossier. Maintenant, plus difficile. Ont essayé de mettre la CNIL out sous le prétexte de "secret d'état".

La CFDT a pris une position claire : NON au fichier.

RSA

Position CFDT : pas contre le principe, mais contre le financement. Appris ce matin dans médiats : Sarkozy propose un plafonnement des niches fiscales. Au-dessus : finance le RSA. Quid taxe "pique-nique" Problème de communication au gouvernement...

Prime transport

La Région Parisienne n'est pas concernée, mais en province elle devrait devenir obligatoire. Carte orange à 50 % en RP : pas d'obligation de l'employeur. 80% employeurs disent "je ne donnerai pas". Recul expliqué par le gouvernement : les déplacements deviennent de plus en plus coûteux car les prix de l'immobilier emmène plus loin en campagne.

Bilan économique global

La branche de la métallurgie a perdu 900 000 emplois cette année, et la perspective n'est pas optimiste.

L'industrie s'est vue retirer une partie des sociétés des services qui font maintenant partie du tertiaire.

Le développement durable peut être un levier pour l'industrie, avec

des normes drastiques. Le bassin d'Etampes est en phase de reconversion dans ce sens.

Depuis 30 ans, des vagues de restructuration ont lieu tous les 2-3 ans, voire tous les ans.

Les points faibles se trouvent essentiellement en électronique, informatique et édition de logiciels.

Loi sur la représentativité

Certains décrets ne sont peut-être pas encore sortis.

Avec la nouvelle loi, pour pouvoir devenir DS, il faut absolument être inscrit sur la liste aux élections DP.

Afin d'être représentative, la liste doit faire au moins 10% de voix.

Il est impératif désormais de faire remonter au syndicat les résultats des élections afin de pouvoir désigner un DS

RTT Cadres

A surveiller sur le terrain. Les sociétés peuvent ne pas toucher aux acquis, mais pour les nouveaux cadres : pas de statut des anciens (jrs RTT acquis = NON)

Tour de table :

faurecia NAO en début d'année : 3,1 ou 3,2 obtenus. Usine de Brières : il ne reste plus que les Services Centraux. Un établissement de province (certainement en Bretagne) va fermer à mi-2011. Pas brillant en ce moment. Doivent ré-attaquer les négociations sur un nouvel accord GPEC car qui se termine fin 2008. Début des négociations égalité homme/femme. Négociation sur la reconstitution du CCE car perdent des effectifs et des établissements, donc la Direction veut une diminution CCE. Secteur automobile (équipementier). Dans établissements : 1200 salariés dont 875 cadres. Craintes sur la loi du forfait cadre. Mais fort turn-over/démissions, donc peut-être pas bouger sur forfait. CE semaine prochaine. Elections dé-

cembre 2009. Pas d'autre syndicat présent dans l'établissement. Quelques indépendants mais c'est tout.

fives stein (ex Stein Heurtey) : NAO : pas d'accord dernièrement. Intéressement re-signé le 30 juin. La CFDT a refusé. FO a accepté (DS seule sans adhérents au courant). Déménagement à Wissous abandonné. Actuellement propriétaires pour devenir locataires à Wissous : NON. Beaucoup de travail actuellement avec sûrement prévision baisse. Pas de PV de désaccord signé. (MF : reprendre habitude demander Direction de signer un PV d'accord ou de désaccord).

TOPPAN Pas de nouvelle concernant le CCE. L'Inspecteur du travail des Bouches du Rhône devait donner sa réponse avant fin juillet, mais rien à ce jour. Effectif environ 31-32 salariés. Toujours 2 CE et pas de CCE. NAO ont eu lieu en mai pour application fin juin. 3% augmentation. Prime transport : rien obtenu. Situation : pas brillant. Production moins que devraient faire. CA se maintient. 6 CDD ne seront pas renouvelés : équipes déstabilisées. La Direction veut changer la rotation horaire avec changement des équipes. En attente. Des rumeurs viennent de chez Altis : délocalisation de Toppan mais où ? La Direction a démenti en disant que ce n'est pas envisageable à l'heure actuelle pour cause de production. CE jeudi prochain.

RENAULT Dégraissage 3 000 personnes sur différents sites. Annoncé cause Laguna III : perdu parts de marché, mais croissance 40% sur Logan. Renault généraliste et pas constructeur haut de gamme. Intersyndicale vient d'avoir lieu aujourd'hui : devaient faire une action aujourd'hui annulée. Envisagent une action le 25 septembre. Pas de réels départs volontaires, mais plan social. Facilitent les départs en retraite, mais pas tant d'avantages que ça. Dernières nouvelles : CFE-

CGC se désolidarisent ; parmi les cadres, beaucoup ont 60 ans et + et veulent en profiter pour partir avec plus d'avantages que si départ normal.



Toujours en attente d'un repreneur

Russe. 1 296 CDI. Pensent perdre 160 CDD entre ce week-end et la fin de l'année. Moral à zéro encadrement et autres. Programme GPEC pour "faire fuir" certaines personnes. NAO : la Direction a proposé il y a un mois mais pensent prévoient les sorties de

la fin d'année. Prochaine réunion lundi à 14 heures. MF a rencontré Dassault qui a rencontré Claude Guéant. Elysée dit que Christine Lagarde sera en Russie la semaine prochaine. Le périmètre du premier projet a évolué. Appris de la banque russe pensait premier projet trop léger. Industriel russe pourrait entrer dans le projet, mais problème Géorgie entre-temps. Plan de garantie de commandes pas reconduit, le retard de signature met donc en danger Altis. Peur d'un dépôt de bilan avec un repreneur et pas de plan social.

THALES RAS.

Divers

Peu d'évolution des adhésions : 1% sur 1 an. Pyramide des âges en augmentation.

Nouvelle loi : négociation accords d'entreprise sur plus de 50 ans. Entreprises plus 300 salariés : si pas d'accord pour handicapés : pénalité de non mise en place plan fin de carrière des plus de 50 ans.

Conseil local de CRETEIL

Du 22 septembre 2008

Par Delphine Parant

Tour de table des sections



Préparation des NAO qui auront lieu en novembre.

Un groupe de réflexion est monté pour travailler sur le sujet de l'égalité hommes/femmes d'ici à fin janvier 2009. Groupe de travail sur les risques psychosociaux



RENAULT Choisy

Forte baisse d'activité. 3 jours non travaillés en septembre.

Un avenant a été proposé par la Direction afin de transformer les heures de formation en capital temps collectif pour gérer la sous-activité du site. Refus de la CFDT. FO et CGC ayant donné leur accord, le projet va être mis en place.

Plan de "départs volontaires" : concerne les cadres & ETAM. Sur Choisy, environ une quinzaine de personnes sont concernées par ce plan.



Une prime de pénibilité existe pour les salariés qui travaillent en équipe. La Direction veut la transformer en prime d'équipe. Ceci certainement pour but d'éviter les départs en retraite anti-

pés améliorés par les avantages de la pénibilité reconnue.

Négociations sur l'aménagement du temps de travail (concerne surtout les cadres) mais sans remise en cause des 35 heures.



La société est fortement impactée par les difficultés de Renault (50% des commandes). La production étant descendue à 50%, une journée de RTT est imposée le 29 septembre prochain.



Tout va bien, à l'exception de la modification des samedis travaillés. Jusqu'à maintenant, obligation de 15 samedis travaillés par an, soit 90 heures supplémentaires. Avec la loi TEPA, il était encore plus intéressant de travailler le samedi pour les équipes (prime d'équipe). Sur base du volontariat, 10 samedis ont été travaillés au 1er semestre, et tous les samedis de septembre et octobre devraient l'être aussi, mais avec la loi votée en août, le repos compensateur a disparu au-delà de la 42ème heure, ce qui ne rend plus intéressante cette organisation.

Les NAO vont débiter le 6 octobre, avec pour objectif de négocier sur le

temps de travail.

Les objectifs financiers de la société sont bons, ce qui devrait permettre d'avoir une prime d'intéressement et une participation au moins au niveau de l'année précédente.

Problèmes d'embauche : il faudrait pouvoir embaucher, mais la place manque pour accueillir de nouveaux salariés.

THALES Air Systems

Renégociation du protocole pré-électoral. La CFTC refuse de signer le protocole.

Un CE est convoqué ce matin.

Nouvelles règles de représentativité

Yves fait une présentation du diaporama préparé par la Confédération sur les conséquences de la nouvelle loi sur la représentativité.

Prud'Hommes 2008

Les cartes d'électeurs ont été envoyées.

L'UD 94 a besoin d'environ 600 personnes pour être assesseurs

SYMÉTAL CFDT SUD FRANCILIEN

Représentativité :

Les nouvelles règles

Le Symétal a sélectionné pour vous quelques vues du diaporama conçu par la condédération. Les sections qui souhaiteraient l'ensemble des diapositives se fassent connaître.

Le contenu de la loi

Représentativité au niveau de l'entreprise

- Acquis si 10% au premier tour des élections CE (ou DP, DU) y compris en l'absence de quorum
- Permet de désigner un DS et de participer aux négociations
- Mêmes principes pour les entreprises à établissements multiples et les groupes

10 [RESPECTED]



Les représentants désignés

	Qu ?	Qui détermine ?	Quelle personne ?	Moyens	Attributions
RS SSE	Art. 1034-1 du Code de Commerce n° 20	Statutaire : statutaire ou non statutaire dans l'entreprise	Non : administrateur	Par actionnaires statutaire + l'avis du conseil	Ne négocie pas avec l'entreprise individuellement
DS	Art. 1034-2 du Code de Commerce DS (10)	DS statutaire	+ Statutaire ou statutaire élu(e) (ou élu(e)) + non statutaire ou élu(e) (ou élu(e))	statutaire	Ce sont les négociés
DS C	+ 1000 + 2000	DS représentative	statutaire + les négociés ou les administrateurs ou les administrateurs ou les administrateurs	statutaire	statutaire
RS CE	+ 1000 : Art. 1034-3 du Code de Commerce + 2000 : Art. 1034-4 du Code de Commerce	DS administrative ou CE	Aucune nomination de l'entreprise	statutaire	statutaire

15 perspectives



Le contenu de la loi

Création de la section syndicale

- Peut constituer une section syndicale et donc désigner un représentant de la section :
 - Tout syndicat membre d'une organisation syndicale représentative au niveau national et réunissant plusieurs adhérents au sein de l'entreprise
 - Toute organisation syndicale répondant aux valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituée depuis au moins deux ans, réunissant plusieurs adhérents et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise

13. [RECAPITULATIU]



Qui peut négocier ?

[illegible]16 **RESPECTÉS**

Le contenu de la loi

Le représentant de la section :

- dispose de 4 heures minimum de délégation dans les entreprises de + de 50 salariés ;
- doit être un élu DP dans les entreprises de moins de 50 salariés et n'a pas de crédit d'heure spécifique (comme le DS aujourd'hui) ;
- voit son mandat suspendu s'il recueille moins de 10 % à l'élection suivant sa désignation.
 - Il peut être redésigné 6 mois avant la prochaine élection.
- Dans l'intervalle, il est possible de désigner un autre représentant.

14 RESPECTS



Le contenu de la loi

Les élections dans l'entreprise (1/3)

- Sont invitées à négocier le protocole préélectoral et peuvent présenter des candidats :
 - Les organisations pouvant constituer une section syndicale
 - Les organisations qui ont une section dans l'entreprise
 - Les organisations représentatives au niveau national

N.B. Sous certaines conditions, les salariés des entreprises extérieures peuvent voter et être candidats.

17 RESPECTS



Le contenu de la loi

Les élections dans l'entreprise (2/3)

Validité du protocole d'accord préélectoral :

S'il s'agit de la première élection dans l'entreprise avec participation de syndicats représentatifs, les syndicats participant à la négociation devront alors être majoritaires en nombre de signatures pour que le protocole préélectoral soit valide.

10

[RESPECTÉS]



Le contenu de la loi

Validité des accords d'entreprise (2/4)

Exemple :

Entreprise
120 salariés
CFDT 29 voix
CGT 26 voix
FO 25 voix
CFTC 15 voix
UNSA 5 voix
Soit 100 exprimés

L'accord est valide si :
Les signataires ont plus de 30 voix
(Ex : signature CFDT + CFTC = 44)
Non opposition majoritaire >50 voix
(Ex : CGT + FO = 51 = possibilité d'opposition)

L'UNSA n'a pas pu négocier, et ne peut ni signer, ni s'opposer.

21

[RESPECTÉS]



Le contenu de la loi

Exemple : Aux dernières élections,
CFDT = 40%,
FO = 30%,
CGT = 30%

UNSA et SUD participent à la négociation

Le protocole signé par SUD + UNSA + FO n'est pas valide.

Le protocole signé par CFDT + CGT + UNSA + SUD est valide.

Les élections dans l'entreprise (3/3)

Validité du protocole d'accord préélectoral :

S'il y a déjà eu des élections avec participation de syndicats représentatifs.

- Signé par la majorité en nombre des syndicats participant à la négociation
- Dont les organisations majoritaires en voix aux dernières élections
- En cas de désaccord, c'est le DDT qui procède à cette répartition.

18

[RESPECTÉS]



Le contenu de la loi

Validité des accords d'entreprise (3/4)

Dans les entreprises sans organisation syndicale représentative (à partir du 1/1/2010) :

• Accords conclus avec les élus dans les entreprises de moins de 200 salariés :

- Esprit et pratique de la négociation doivent être garantis.
- Approbation par les élus représente la majorité des suffrages exprimés.
- Validation par une commission paritaire de branche pour les accords signés par les élus.

N.B. dans les entreprises de plus de 200 salariés, s'il n'y a que des élus sans étiquette, ils ne pourront pas négocier. Il y a donc un véritable enjeu, pour la CFDT, à entrer en relation avec ces élus.

22

[RESPECTÉS]



Le contenu de la loi

Validité des accords dans l'entreprise (1/4)

Dès 2009, pour être valide, un accord devra :

- Être signé par une ou plusieurs organisations représentatives et qui ont recueilli 30% du total des voix exprimées au 1^{er} tour des élections
- Pas d'opposition des organisations représentatives représentant 50% sur le total des voix exprimées au 1^{er} tour des élections
- Mêmes règles pour les entreprises à établissements multiples et les groupes.

20

[RESPECTÉS]



Le contenu de la loi

Validité des accords d'entreprise (4/4)

Dans les entreprises sans organisation syndicale représentative et sans élu :

- Négociation assurée par un salarié ou un RSS mandaté
- Esprit et pratique de la négociation doivent être garantis
(indépendance vis-à-vis de l'employeur, élaboration collective, information des salariés et concertation, contacts possibles avec les OS représentatives)
- Validation par une majorité de salariés (référendum)

23

[RESPECTÉS]



Suite de la page 21

et délégués de liste titulaires et suppléants.
Des tracts vont devoir être distribués, dont un concernera le vote par correspondance.

Journée mondiale pour le travail décent

Un rassemblement (meeting puis concert) est prévu le mardi 7 octobre à partir de 17h00 Place du Trocadéro.





L'info RAPIDE

Edition de l'UPSM aux responsables de section

Supplément au dernier numéro du CROT Métaux Paris - Journal de l'AGMS pour les structures de l'Union Parisienne des Syndicats de la Métallurgie - Directeur de publication : Jean-Claude EGUILS
ISSN 0255-1721 - N° 099 49 1011 5 05035 - Imprimé au siège : 7/9, rue Euryale Benayrith - 75019 Paris

2008
IR 08-004

Journées d'Etudes DISCRIMINATIONS

Comme chaque année, l'IFEAS décline dans un Débat Formation Actualité quelques discriminations toujours d'actualité et qui nous concernent directement, nous militants syndicaux.

Cette année, cette formation se déroulera les 20 et 21 novembre

Le programme sera une fois de plus particulièrement riche :

Jeudi 20 novembre :

Le matin, **Jean-Luc Rageul**, ex-secrétaire général de l'Union Départementale CFDT de Paris, aujourd'hui Délégué Régional de la **HALDE, Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Egalité**, nous présentera les contentieux juridiques liés aux discriminations syndicales et le lien avec l'action syndicale. Un militant de l'UPSM exposera son dossier de discrimination syndicale traitée par la voie de la négociation dans un premier temps et de la procédure judiciaire devant le conseil de prud'hommes.

L'après-midi, **Philippe Alonzo, Sociologue et Universitaire à Nantes**, débattrà des inégalités hommes-femmes, en présentant ses travaux notamment sur le salariat et les femmes.

Vendredi 21 novembre :

Didier Cusserne, ancien Secrétaire Général de l'UPSM, Délégué Général d'Emmaüs France, abordera les difficultés sociales en matière de logement, avec la possible intervention des Enfants de Don Quichotte.

Autres formations

N'oubliez pas de vous inscrire encore aux formations suivantes :

- **Représenter le syndicat : du 13 au 17 octobre**
(tenant compte des nouvelles règles sur la représentativité)

- **DFA Automobile : 12 et 13 novembre**
(animation Syndex et militants CFDT)

- Impact de la crise économique sur les entreprises satellites du milieu automobile (équipementier, sous-traitant, PME spécialisée)
- Comment utiliser la charte de l'automobile (elle est signée par la CFDT) en lien avec la GPEC et la notion de bassin d'emploi.

Sera également abordé le découpage des différents coûts entrant dans le prix de vente d'une automobile (MOD, MOI, poids de la fourniture des équipements).

- **Les délégués du personnel : du 24 au 28 novembre**
- **Agir avec le CHSCT du 1^{er} au 5 décembre**
- **Le juridique dans l'action syndicale : du 10 au 12 décembre**

Les formations « Identitaire » et Analyser l'économie
sont reportées à 2009

UD CFDT 92 - PRUD'HOMME 2008

Inscrivez-vous nombreux auprès de l'UD92 soit par téléphone au 01 46 21 03 66 ou par mail à contact@cfdt92.com pour participer aux prochaines distributions de tracts de la campagne prud'homme, de 7 h 30 à 9 h 30 selon le planing ci-joint :

Jeudi 6-11: Rueil 2000 et Nanterre préf.
Vendredi 14-11 : Parvis de la Défense
Mardi 18-11 : Issy-Val-de-Seine
Mardi 18-11 : Métro Corentin Celton
Jeudi 20-11 : Métro Anatole France
Mardi 25-11 : Neuilly-sur-Seine



Pour son tour de France en 7 étapes,
François Chérèque invite **tous les salariés**
à se mobiliser **pour le respect de leur droits.**



...CLAUDINE, 56 ANS CADRE CONFIRMÉE
JÉRÔME, 20 ANS TECHNICIEN DE
LABORATOIRE - JULIETTE, 32 ANS
VENDEUSE - JEAN-PIERRE, 44 ANS
MECANICIEN - ELENA, 28 ANS JURISTE...
RESPECTÉS



Rendez-vous pour le meeting de :

PARIS

Le **19 novembre** à **13 h**

Lieu : **Zénith** - 211 avenue Jean Jaurès Paris 19

La CFDT, c'est faire. **Cfdt**

www.prudhommes2008.com

CARAVANE PRUD'HOMMES

La Région organise le **12 novembre** une caravane d'information à la rencontre des salariés et des adhérents sur leur lieu de travail.

Annie Thomas, Secrétaire confédérale chargée des problèmes d'emplois et vice-présidente de l'UNEDIC sera présente.

Il est demandé à tous les militants de faire l'effort de participer à cette journée. En voici le déroulement :

9 h 30 Ste Geneviève des bois
La Croix Blanche

10 h 45 Corbeil Altis

12 h 45 Villaroche SNECMA

15 h 30 Villiers en Bières

Conseil Central de MASSY

Du 10 décembre 2008

ORDRE DU JOUR

9 h 00 Accueil

9 h 30 Accord sur la représentativité. Sandrine Bernard de l'UPSM présentera le diaporama fédéral et apportera les explications juridiques. S'en suivra une présentation politique par le syndicat. **IMPORTANT :** afin de mieux répondre aux interrogations des sections, envoyez vos questions par écrit à Massy avant le 30 novembre.

12 h 15 Buffet

13 h 45 Prud'hommes : résultats et commentaires sur les élections

15 h 15 Renouvellement du Bureau : 3 postes sont à pourvoir ; les **candidatures** doivent être déposées à Massy le 30 novembre au plus tard.

15 h 30 Intervention de clôture du Secrétaire Général Michel FOURGEAUD

16 h 00 Fin du conseil

Formation

AGIR avec la CFDT du 18 au 21 novembre 2008



Cette session, organisée par le Symétal Cfdt Sud Francilien, a pour objectif de trouver "l'outillage" de première nécessité du syndicalisme en action. Lors de cette formation sera abordée l'indispensable connaissance de l'organisation et du fonctionnement de notre organisation : la CFDT.

Cette appropriation du syndicalisme se fera aussi

bien sous l'aspect historique que dans les institutions représentatives du personnel.

Ce module de 4 jours à destination de tous les adhérents souhaitant mieux connaître l'organisation et tous les militants ayant un premier mandat ne nécessite aucun prérequis de la part des stagiaires.

Information



GUIDE JURIDIQUE 2009

Les guides juridiques 2009 sont disponibles. Indispensable guide tant pour les élus que pour les salariés, il informe de façon claire et précise tout ce qu'il faut savoir en matière de droit du travail et de protection sociale.

Mis à jour chaque année, cette

nouvelle édition inclut toutes les dernières évolutions des lois, des règlements et de la jurisprudence.

Cédé aux sections au prix de 5 € le guide et 3 € l'agenda, il est aussi un support de promotion de la CFDT auprès des salariés de l'entreprise.

Vos contacts

Massy

14 rue du chemin des Femmes
91300 MASSY
Tél : 09 61 00 00 02
symetalscfdt@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

Christian Brossard

symetal.brossard@orange.fr

Sossi Koukourahlian

symetal.sossi@orange.fr

Thibaut Doumergue

symetal.thibaut@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

Delphine Parant

symetal.creteil@orange.fr

Antenne d'Évry

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

Delphine Parant

symetal.evry@orange.fr

Antenne de Trappes

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

Delphine Parant

symetal.trappes@orange.fr

UPSM

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

Marie-Hélène Tiné

upsm.mh.tine@wanadoo.fr

Sossi Koukourahlian

upsm.compta@wanadoo.fr

Anne-Marie Stroeymeyt

ifeas@wanadoo.fr

Karine Thimonier

upsm.secretariat@wanadoo.fr

Sandrine BERNARD

upsm.sandrine-bernard@wanadoo.fr