

Action métaux

Cfdt
des choix. des actes

N° 7 décembre 2009

Publication de Symétal Cfdt Sud-Francilien

LE SYNDICALISME A UN TOURNANT...

O S E R

LE DEBAT !

Sommaire

- Édito 2
- Dossier : L'avenir du syndicalisme 5
 - A-t-il un avenir ? 12
 - Réflexion militante 13
- La fin des telecoms français 15
- Changer le management 17
- La France malade du travail 18
- Conseil central 21
- Comptes rendus conseils locaux 22

ÉDITO



La crise, la mondialisation, le chômage, les salariés... Et la CFDT dans tout ça ?

L'homme raisonnable s'adapte au monde ;
L'homme déraisonnable s'obstine à essayer d'adapter le monde à lui-même ;
Tout progrès dépend donc de l'homme déraisonnable.
Georges-Bernard SHAW

Marcel Grignard, dans son rapport "*Oser le changement*" veut impulser une nouvelle forme de syndicalisme, de nouvelles pratiques pour être au plus près des salariés. La référence au rapport Moreau qui affirmait "*que la négociation collective et l'autonomie vis-à-vis du politique étaient au cœur de son projet syndical*". Nous y sommes arrivés. Dont acte ! La rupture avec le politique, et le syndicalisme par la négociation collective est la Victoire du syndicalisme CFDT des trente dernières années.

Le rapport *Oser le changement* dit "*que le syndicalisme est engagé dans une course de vitesse pour s'adapter à une société dont les changements rapides et profonds menacent son existence*".

Notre syndicalisme doit s'adapter au paysage social tout le monde ne peut qu'être d'accord !

L'analyse faite par la confédération amène à penser que la sagesse du salariat a rendu toute utopie politique vaine. Le fait d'avoir coupé le cordon ombilical avec le Parti Socialiste et les partis de gauches entre autres est une très bonne chose. L'abandon des illusions post 68 est au final une libération d'une aliénation collective irréalisable. Accrochons-nous !

D'après le rapport, causer à un gouvernement de droite est une vraie révolution syndicale. Et oui, en trente ans la société bouge ! Les compromissions évoluent avec le temps. La question aujourd'hui est : où s'arrêtent-elles ? Comme en musique, le rap remplace le bal muette, l'Histoire avance malgré nous.

La complexité de la négociation, sa technicité, la place de la CFDT comme interlocuteur incontournable amènent la Confédération à se demander pourquoi les bons accords qu'elle négocie ne sont pas compris des militants. Il lui faut donc trouver les filtres qui empêchent l'arrivée de la bonne parole.

Quant à la question de l'existence même

du rôle du SYNDICAT et des moyens qui lui seront alloués, quant à la question des niveaux de structures politiques de l'organisation, (l'interpro doit-elle encore avoir un rôle politique ou technique) rien n'est évoqué. Proposer une réforme sans changer les structures qui peut y croire ?

Oui mes camarades la Confédération veut changer la CFDT. Pourquoi pas ! Relevons le défi de ce changement par le débat interne, seul à nos yeux à avoir une valeur démocratique.

Allons-nous vers une professionnalisation du syndicalisme avec des consultants, des juristes, des économistes non issus du monde syndical ou garderons-nous encore des semi-pro issus du monde militant ?

La confédération en prise directe avec les sections est une remise en cause de la solidarité ! Que deviendront ces milliers de petites sections qui ont besoin du syndicat pour vivre voire survivre ?

Nous voyons les difficultés de l'application sur le terrain de la loi sur la représentativité. Nous n'étions pas contre, et avons émis de nombreuses propositions sur ce compromis. Finalement le Haut a décidé pour le bien de tous ; le Bas subit les réformes. Ne nous étonnons pas si aujourd'hui il est si difficile de créer des sections syndicales alors que notre taux d'adhérents isolés augmente.

Si à un moment de l'histoire de la CFDT la séparation avec les partis politiques de gauche a été nécessaire, nous sommes tombés dans l'anti politique. Le choix contestable de vouloir syndiquer du NPA jusqu'à la droite de la droite n'est évidemment pas gérable d'un point de vue politique pour la CFDT, alors que nos fondements politiques étaient à gauche.

Non mes camarades (je continue d'employer ce terme avant qu'il ne disparaisse), la CFDT doit être porteuse d'un projet de société comme il y a trente ans ! Rêvons, espérons un

monde meilleur pour l'ensemble des salariés de cette planète. Et s'il faut que nous élaborions ce projet en collaboration avec d'autres centrales syndicales, partis politiques, du mouvement écologique aux alter-mondialistes, alors osons le changement. La CFDT doit faire le choix de l'ouverture d'esprit et non d'un isolement idéologique du genre "avoir raison tout seul".

"Nous voulons un monde plus équitable et solidaire

Nous voulons un monde qui donne à tous des chances de développement

Nous voulons un monde qui garantisse à tous l'accès aux soins vitaux

Nous voulons un monde qui préserve l'environnement

Nous voulons un monde qui renforce la démocratie et le respect des droits de l'homme

Nous voulons un monde qui garantisse à tous le respect des droits sociaux

Nous voulons une Europe forte et ambitieuse"

Propositions adoptées au congrès de Nantes en 2002 extrait du texte *Le monde que nous voulons*.

Pour nous, oser le changement, c'est **oser changer la société avec un véritable projet partagé par le plus grand nombre de salariés**.

Conseil central mercredi 16 décembre à MASSY
Présence impérative des délégués syndicaux accompagnés d'une délégation de leur sections de 2 à 3 personnes max.

Tous au débat avant le congrès confédéral de Tours en juin 2010 et vote sur le quitus à la confédération

 Michel Fourgeaud
Secrétaire Général

Agenda des Conseils



CONSEILS LOCAUX

de 9 h 00 à 12 h 00
BOULOGNE 4 février
8 avril

de 9 h 00 à 12 h 30
CRETEIL 8 février
12 avril

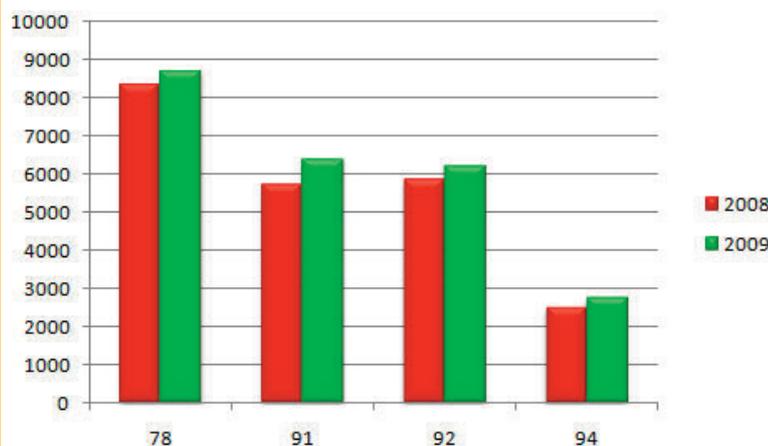
CONSEIL CENTRAL
de 9 h 00 à 16 h 00 (buffet offert)
16 décembre 2009
16 juin 2010

de 9 h 00 à 12 h 30
EVRY 11 février
15 avril

de 9 h 00 à 12 h 00
MASSY 10 février
14 avril

de 9 h 00 à 12 h 00
TRAPPES 26 janvier

Evolutions des cotisations par UD au 3 novembre 2009



Est-ce un effet de la crise ou une volonté du syndicat et des équipes de se développer ? Toujours est-il, que cette année la clôture de l'exercice s'annonce particulièrement bonne.

Toutefois, la médaille a un revers : la demande toujours croissante de renseignements. Nous devons donc réfléchir à une structuration qui nous permette de répondre rapidement à vos interrogations.

Bravo aux équipes et continuons dans cette voie.

DOSSIER :

REFLEXION SUR L'ETAT DU SYNDICALISME

L'avenir du syndicalisme
Le quel et pourquoi ?

par Pascal Jourde

Le syndicalisme a-t-il un avenir ?

par Gérard Mantoan

Réflexion militante

par Thierry Saintot



SAUVEZ LE SYNDICALISME .
GARDEZ LES DELEGUÉS JUSQU'À 90 ANS .

L'avenir du syndicalisme : Lequel et pourquoi ?

Un constat indiscutable

Nul besoin d'être prophète de mauvaise augure pour s'inquiéter du devenir du syndicalisme. Il suffit de survoler une salle de réunion, de congrès ou une manifestation pour constater que les têtes blanches, grises ou tout simplement chauves dominent.

Au Symétal CFDT Sud Francilien, notre moyenne d'âge est de 47 ans, ce qui ne correspond pas à la population que nous représentons. Dans un pays comme la France où le taux de syndicalisme des actifs est très largement en dessous des dix pour cent annoncés, nous pouvons nous demander si nous ne vivons pas l'extinction d'un certain mode de vie sociale.

Il est logique que toutes les grandes organisations syndicales, voire tous ceux qui s'intéressent à l'avenir de la société (car la crise du syndicalisme est aussi la crise du monde militant -politique ou associatif- voire tout simplement du bénévolat), s'interrogent et réfléchissent sur comment sortir de cette impasse dont le mur se dresse à une dizaine d'années devant nous.

Les têtes blanches que globalement nous sommes se demandent comment passer le témoin, et surtout quel témoin, aux générations futures. C'est le sens du rapport de Marcel Grignard "Le syndicalisme à un tournant...oser le changement !" présenté au Bureau national de la CFDT du 19 et 20 mai. Ce sera le sens des débats du prochain congrès confédéral.

Voici un extrait de Centerblog : Actualité syndicale à l'attention des agents du CHPF Syndicat adhérent de A Tia I Mua - CFDT :

"D'un syndicalisme d'adhérents, notre pays est passé à un syndicalisme de militants, voire de professionnels de l'action collective. Les cotisations ne représentent plus qu'une part très réduite des revenus syndicaux. Depuis une vingtaine d'années, on assiste au développement - ou à la survie - d'un syndicalisme qui ne compte plus qu'un très faible nombre d'adhérents.

Des années 1970 à aujourd'hui, le taux de syndicalisation a été réduit en effet par trois, passant de 23-25% à environ 8-9% du salariat (voir graphique). Jamais, depuis 1945, ce taux n'a été aussi faible. Cela signifie

que toutes organisations confondues- les cinq représentatives (CGT, CFDT, FO, CFTC, CGC) et les nouveaux venus (SUD, UNSA, FSU...) comptabilisent moins de deux millions d'adhérents (sur plus de 22 millions de salariés). Ainsi, le salariat contemporain paraît devenu un immense désert syndical. Les syndicats ne sont plus présents que dans quelques îlots. Pour évoquer quelques cas précis - et extrêmes - le taux de syndicalisation à la CGT dans le commerce et les services - un secteur immense et en expansion - ne dépasse pas 0,5%!

Certes, les taux de syndicalisation sont un peu plus significatifs dans d'autres secteurs. Mais ils demeurent très bas dans le secteur privé, oscillant entre 3% dans les services - toutes organisations confondues - et 10% dans la chimie. Par contre, les syndicats ont mieux résisté dans le secteur public et, surtout, dans quelques entreprises publiques. Le taux de syndicalisation avoisine encore 40% dans le secteur de l'énergie (celui d'EDF-GDF). Il approche 25-30% à la SNCF, à La Poste, à France-Télécom. Il oscille autour de 20% dans la fonction publique."

Analyse rapide de la crise

Notre société dans les 60 dernières années (ces trois générations qui ont vu monter et décliner notre vie syndicale) a fondamentalement évolué. En raccourci caricatural, de la France Empire au sortir de la 2^{ème} guerre mondiale avec une typologie à plus de moitié paysanne, de la France industrielle des trente glorieuses à la mémoire ouvrière, à cette France des nouvelles technologies qui rêve d'une Europe forte pour affronter la mondialisation, l'évolution de notre comportement sociétal doit être plus important sur cette vieille terre que celui du Néandertalien au Cro-Magnon...

Dans ce grand chambardement, le syndicalisme n'est pas épargné :

La plupart des analystes (les citations suivantes sont extraites de [dic.htm\) considèrent que la crise du militantisme vient à la base d'un "problème d'éducation \(transmission des valeurs\). Thierry PAQUOT, professeur à l'École d'architecture de Paris la Défense, autour de son livre "L'utopie ou l'idéal piégé", Hatier, 1996 :-" Nous avons en France une histoire syndicale très particulière. Nos syndicats ouvriers n'entretiennent pas les archives de la mémoire ouvrière. En Allemagne ou en Italie, il y a de l'édition, des revues, des colloques, etc. Le syndicalisme français se contrefout de son histoire, c'est très clair. Même la CFDT, ce qui m'attriste un peu, qui a fait beaucoup dans les années 1970-1975 pour justement renouveler le temps hors travail, produire même des films comme par exemple *Le droit à la ville* d'Henri Lefebvre, n'a jamais valorisé tout cela. Les historiens du social - une discipline qui s'effondre complètement à l'université."](http://www.cite-sciences.fr/francais/.../syn-</p></div><div data-bbox=)

Notons dans la non retransmission de nos valeurs que jusque dans les années soixante, les organisations politiques, culturelles... entretenaient des associations, des viviers de jeunes d'où étaient issus la plupart des cadres futurs (jeunesses communiste, socialiste, JOC, JAC, etc...). Cette source a été coupée dans les années 80. "du développement de l'individualisme, l'abandon de la notion de solidarité Patrick ROZENBLATT, sociologue, CNRS, Laboratoire Travail et Mobilité, Université Paris 10 : "Un des éléments qui a freiné, à mon avis, la syndicalisation et la notion de solidarité, a été évoqué à travers ce qui se passe au niveau des négociations de branches : avant, quand on négociait dans les branches - c'est d'ailleurs ce qui a fait la force du syndicalisme en France- on négociait ce que l'on appelait "le progrès". Normalement, on allait toujours plus loin que le droit du travail. Il y avait des lois ; elles avaient leur intérêt et leurs limites et normalement, la négociation collective, avec l'action syndicale, était d'aller plus loin.

Ce qui est tragique, depuis la fin des années 1970 - tout cela a été inventé en réaction à ce qui s'est

passé en 68 et dans les quelques années qui ont suivies- il y a des contestations et des contre contestations organisées par le patronat et le capital. On a inventé cette idée que, même un syndicat qui ne représentait rien pouvait arriver à signer des accords de cette nature. Des choses dont on sait que même si elles n'ont pas été signées par tel ou tel syndicat, déconsidèrent globalement le syndicalisme aux yeux des gens qui travaillent. La forme sociale qui devait créer la solidarité apparaît de plus en plus comme étant pervertie..."

Le nouveau droit sur la représentation des organisations syndicales essaie de remédier à ce problème...mais le mal est fait.

"et la crise des identités professionnelles. Claude DUBAR, sociologue auteur de "La France malade au travail" : "Les appellations même des emplois ont considérablement changé, même si nous continuons à vivre un peu sous la mythologie des catégories socio- professionnelles, de l'échelle sociale, de ces catégories anciennes : les cadres - qu'est-ce que c'est que les cadres ? - les ouvriers - qui est encore ouvrier aujourd'hui ?

Toutes ces appellations sont remises en question dans des sens très divers, y compris du point de vue des chefs d'entreprise, pour essayer de capter l'implication, l'engagement des salariés. On ne dit plus ouvrier mais opérateur, collaborateur, etc. On passe des contrats sur la production. On donne beaucoup d'autonomie mais en même temps on exige plus de résultats. Ces identités collectives qui avaient caractérisé la période antérieure n'existent plus, non seulement du point de vue syndical, du point de vue du mouvement social, mais aussi du point de vue de la construction de l'orientation professionnelle de chacun, de ses perspectives d'avenir, de la manière de se définir soi-même.

Cette incertitude dans les appellations d'emplois, dans les modes de gestion des entreprises, dans les métiers de demain, surtout les car-



rières professionnelles, crée effectivement une crise d'identité, des deux côtés de la relation de travail, aussi bien d'abord du côté des salariés, des travailleurs qui ont du mal à avoir des repères pour anticiper leur vie professionnelle, pour savoir quel type

aucun observateur pouvoir se passer de l'outil du syndicalisme, du moins dans le cadre du modèle démocratique occidental qui gère notre système de société (ce n'est sûrement pas le cas dans le modèle chinois). Il est régulateur de notre démocratie

vorable, nous défendrons le modèle démocratique (tout en se battant pour le faire évoluer vers la société plus égalitaire et solidaire que nous aspirons) et par là l'outil du syndicalisme, le seul qui fait ses preuves.



de formation il faut faire, quel type d'entreprise il faut solliciter, ce qu'ils vont devenir, quelle va être la carrière, la trajectoire professionnelle, que du point de vue des modes de gestion, où existe une tendance depuis 10-20 ans à changer de mode assez régulièrement."

Concernant la crise d'identité, notons ces dernières années la multiplication des contrats de travail dans le périmètre géographique d'une même entreprise (CDI, CDD, Intérimaires, sous-traitants...)

Une société du travail sans syndicaliste ?

Pourtant l'avenir ne paraît à

au même titre que les partis politiques ou les associations.

Comme il est écrit justement dans le document : "Le syndicalisme à un tournant...oser le changement" : "Notre démocratie est malade ce qui conduit à la méfiance de la société envers ses institutions. Paroles et choix des décideurs sont suspects. La démocratie représentative est en crise. Le syndicalisme n'échappe pas à ces constats."

Oserons-nous remettre en cause les fondements de notre démocratie, même malade, en sachant, par expérience historique, que les modèles de gouvernance de remplacement sont pour la plupart liberticides. Non, parce que nous ne savons pas inventer pour l'heure un système plus fa-

La survie du syndicalisme est d'autant plus à l'ordre du jour que le monde du travail continue à exploser sous les coups de la déréglementation de la vie sociale, de la concurrence liée à la mondialisation dont l'évolution dangereuse pour les salariés des pays européens est en plus pervertie par le jeu de nos financiers.

Même si certains continuent à plaider et décrire une société de loisir, force est de constater que nos relations avec le travail se sont aussi grandement dégradées. C'est une attaque sociétale et culturelle très déstabilisatrice comme dernièrement les lois sur le travail du dimanche dans les commerces qui remettent en cause des siècles de culture judéo-chrétienne. Il n'y a qu'à voir la panique qui s'empare de nos popula-



tions en cas de grève des transports ou des professeurs pour comprendre que la contrainte du travail prédomine sur la vie familiale. Sans parler des suicides à Renault ou France Télécom, notons tout simplement une étude du groupe Monster (avril 2008) qui dévoile que 52% des salariés français souffrent de troubles du sommeil dans la nuit du dimanche au lundi (70% aux Etats-Unis et en Grande Bretagne).

Les inégalités se sont aussi accrues dans les dernières décennies. Une iniquité d'autant plus mal ressentie que les valeurs-mêmes des richesses nouvellement acquises échappent à la culture du peuple. Pour reprendre une forme d'évolution digne du déterminisme historique chère à Karl Marx, nous sommes passés d'un capitalisme de propriétaires terriens, aux industriels et aujourd'hui aux financiers.

Il y aura des batailles pour permettre aux jeunes générations de pouvoir continuer à vivre et travailler sur nos terres. Même si la mondialisation doit nous faire réfléchir à nos valeurs de solidarité internationale, la guerre économique que nous subissons -souvent de la part de nos propres dirigeants- nous menons et nous continuerons à agir et proposer pour empêcher des localisations qui désespèrent les salariés de notre pays.

Il y aura aussi des batailles pour le développement durable qui remettront en cause notre ancienne vision des choses, qui changeront fondamentalement notre rapport au travail, à la consommation...

Bref, le syndicalisme a des enjeux à relever. Le syndicalisme peut vivre...si des bonnes volontés se dévouent et relèvent le gant...

La question que pose surtout le texte : "Le syndicalisme à un tournant...oser le changement", est quel syndicalisme CFDT pour demain ?

Spécificité du syndicalisme français

Extrait de la critique de LEÇON D'HISTOIRE SUR LE SYNDICALISME EN France Pierre Karila-Cohen et Blaise Wilfert Presses Universitaires de France. Collection Major. 1998 paru dans CADRES CFDT N° 388.

"L'histoire du syndicalisme s'inscrit tout d'abord dans le mouvement par lequel s'est élaborée une conscience collective ouvrière dans la France contemporaine, et c'est parce que cette identité ouvrière n'avait rien d'évident que le discours syndical français possède une grande violence identitaire. D'après eux, la conscience ouvrière partagée et fière d'elle-même n'a existé que pendant trois générations, entre 1890 et le milieu des années 1960.

Cependant, le syndicalisme français est marqué tout au long de son histoire, par de très fortes continuités :

Première caractéristique : il a toujours été minoritaire dans la population salariée et de plus ses adhérents sont grandement instables mais il a une capacité à rayonner bien au-delà du cercle restreint de ses adhérents.

Deuxièmement, il a toujours été divisé, car la théorie révolutionnaire affirme dès 1895 que la légitimité du syndicalisme repose sur le fait que, fût-il ultra minoritaire, il incarne la vérité de la classe ouvrière. Ainsi la dénonciation du pluralisme au nom de l'unité suscite une division irrémédiable, chaque organisation déniait aux autres le droit d'exister.

La troisième spécificité du syndicalisme français réside dans son rapport très particulier au politique; alors qu'ailleurs, le syndicat est lié au parti social-démocrate, les principes de la Charte d'Amiens font du mouvement syndical, en posture prophétique, un rival direct du mouvement socialiste.

Le quatrième trait distinctif du syndicalisme à la française concerne son très fort penchant contestataire : la grève précède la négociation. Refus du compromis toujours présenté comme une compromission, mais aussi affrontement social vécu comme moment de fête et d'affirmation de l'identité.

Le cinquième et dernier trait du syndicalisme à la française est sa réticence face aux services et sa séparation précoce avec le mutualisme. La dénonciation du réformisme gestionnaire interdit le développement coordonné et systématique de services sociaux (à de rares exceptions près comme la FEN), en conséquence les syndicats sont pauvres et ne retiennent pas les adhérents qui les confondent avec l'Etat-providence."

Nous, syndicat métaux du privé, rajouterons une spécificité, pas uniquement française, mais qui pèse un poids important tant en interne (dans notre représentativité dans les structures confédérales) qu'en externe (dans l'image que nous véhiculons à l'ensemble des salariés) : les syndicats français sont majoritairement dans le service public et ceci se ressent de façon accrue dans les postes à responsabilités des diverses organisations syndicales.

Un syndicalisme d'adhérents ou de représentativité, vision du monde ?

Si nous avons un vieux débat en France entre syndicat révolutionnaire et réformiste, nous refusons de trancher entre syndicalisme ne représentant que ses adhérents ou de représentativité (représentant ses électeurs donc l'ensemble de la population éléctrice, le vote étant anonyme). C'est pourtant le nœud du problème français où une minorité active gère l'intérêt général.

Christian DUFOUR, sociologue à l'Institut de recherches économiques et sociales,

"Ce que l'on observe également à l'étranger c'est que ce qui facilite la visibilité du problème est que l'on a à faire généralement à des taux de syndicalisation beaucoup plus élevés qu'en France. Les palettes de taux de syndicalisation vont, et c'est la situation des pays nordiques, jusqu'à 90 % de syndiqués ou un peu plus, ou des taux qui peuvent être beau-



coup plus bas, mais en même temps on s'aperçoit que le taux de syndicalisation n'est pas décisif en la matière.

Nous faisons beaucoup d'enquêtes de terrain où nous allons le plus souvent possible, et récemment on faisait des enquêtes dans des banques en Grande Bretagne avec des taux de syndicalisation de 70 à 80 %. Notre question était de savoir si finalement les représentants de ces salariés avec 70 à 80 % de syndiqués sont représentatifs. Et notre réponse sur les entreprises que nous avons visitées en Grande Bretagne était plutôt non. C'est-à-dire que lorsqu'on se retourne vers des équivalents français avec des taux de syndicalisation beaucoup plus bas, on se dit qu'avec des taux de syndicalisation beaucoup plus bas en France on a à faire éventuellement à des représentants qui sont plus représentatifs, alors qu'ils ont moins de syndiqués.

Ce qui fait la différence est une espèce d'alchimie un peu bizarre qui est la capacité des délégués à faire agir les gens qu'ils prétendent représenter. Vous pouvez avoir beaucoup de syndiqués et ne pas être capable d'agir avec vos membres, et dans ce cas-là vous n'êtes pas de facto représentatif. Par contre, vous pouvez avoir beaucoup moins de syndiqués, c'est la situation française en général, mais il se trouve qu'il y a des circonstances où en France un nombre de gens peu nombreux est capable, sinon de faire agir, du moins de canaliser l'action qui est engagée par les gens que la petite minorité prétend représenter."

Donc syndicalisme d'adhérents ou syndicalisme d'intérêt général ? Que se passe-t-il dans les autres pays :

Christian DUFOUR, sociologue à l'Institut de recherches économiques et sociales :-"A l'étranger on observe qu'il existe une extrême diversité de modes de résolution d'un problème qui est théoriquement très difficile à résoudre et à comprendre. Pour vous donner une idée de l'éventail de solutions qui sont trouvées, ça va depuis des pratiques telles qu'elles existent en Allemagne où dans la Constitution

François GAUDU, professeur de droit à l'Université de Paris I" Dans le Nord de l'Europe, il y a des syndicats très puissants. Dans la revue juridique de la CGT, au mois de janvier, un article d'un juriste très éminent a été publié, qui envisage qu'on adopte en France la solution allemande, c'est-à-dire que la convention collective ne profite qu'aux syndiqués.

Il faut bien comprendre une chose quand on parle des syndicats : en France, être syndiqué ne rapporte rien, alors qu'en Belgique, le fait d'être syndiqué donne un accès privilégié à l'assurance chômage, en Allemagne, cela donne droit à l'application de la convention collective, en Suède, j'ai entendu un collègue professeur de droit du travail commencer une réunion en disant qu'il y avait chez eux une règle non écrite, qui est qu'en cas de licenciement économique, on licencie d'abord les non-syndiqués. Par rapport à la situation française où être syndiqué ne vaut que des ennuis...

Il est difficile de parler sur la crise du syndicalisme en France sans tenir compte du fait qu'en France, être syndiqué ne rapporte aucun avantage. De ce point de vue, nous sommes isolés dans les pays d'Occi-

dent. En Angleterre, il y a quand même 30 % de syndiqués, et un grand nombre d'entreprises pratiquent encore le Closed Shop, c'est-à-dire que l'embauche est réservée aux syndiqués.

Prenons même l'exemple des Etats-Unis : dans les grandes entreprises, ainsi que dans les petites d'ailleurs, il y a des grèves de deux mois. La réglementation par l'État tient lieu de cet affrontement très dur. Le nombre de jours de grève par tête



on affirme qu'il y a une autonomie, c'est-à-dire le fait que les employeurs, les organisations d'employeurs, et les organisations de salariés se reconnaissent mutuellement de facto. Elles se reconnaissent en contractant ensemble, l'Etat s'interdisant d'intervenir dans le champ qu'il laisse libre pour ces acteurs-là.

C'est une réponse à la question de la représentativité, c'est-à-dire que l'Etat limite sa capacité d'intervention."

de salarié est beaucoup plus fort aux États-Unis qu'en France dans le secteur privé. Ce sont des grèves d'une âpreté extrême.

Dès qu'on change de pays, on s'aperçoit que la société industrielle ne crée pas une liberté de négociation sans aucune contrainte. Aux États-Unis, quand un syndicat est certifié dans une entreprise, c'est-à-dire majoritaire, l'obligation de négocier pèse sur l'employeur.

La question est posée : quel avantage personnel y a-t-il à être syndiqué en France ? Y répondre nous condamne-t-il donc fatalement à s'orienter vers un syndicat de service fermé aux autres salariés ? Comment lier intérêt général et avantages aux syndiqués ? A la CFDT, nous avons commencé à y répondre par exemple en transformant la célèbre caisse de grève en aide juridique à l'adhérent... par contre, pouvons-nous aller plus loin ? Comment proposer des plus à ceux qui font l'effort de nous rejoindre sans mettre en cause les acquis généraux ? Une signature d'accord ne s'appliquant qu'à nos adhérents ou à ceux qui s'engagent à nous soutenir en s'identifiant de façon formelle, est-ce adaptable à notre culture, notre motivation de militants ?

"Le syndicalisme à un tournant... oser le changement"

Le rapport soutenu par le conseil national du 18 juin 09 essaie de donner des réponses confédérales à ces questions. Il relève un certain nombre de regards et de pistes sur notre environnement, nos enjeux, notre structure.

Nous en partageons une grande partie, nous restons plus réservés, voire réticents sur d'autres.

Attention : La finalité de cet article, n'est pas de disséquer et de répondre point par point au rapport. Le but de cet article est surtout de vous donner des arguments complémentaires et vous inciter à vous emparer du débat. Au Symétal, nous croyons

au débat des adhérents et militants. Donc nous vous demandons de vous emparer de ce texte dans vos sections, d'échanger et de porter vos réflexions dans les conseils locaux avant le conseil central de décembre.

Nous n'aborderons que deux sujets dans ce papier et c'est à travers nos échanges que nous construirons et porterons nos choix dans les structures.

Une utilisation de l'histoire dérangeante



Le rapport est une orientation idéologique et structurelle s'appuyant sur une lecture de l'histoire de la CFDT que nous pouvons qualifier de très particulière.

En citation de début de rapport, il est repris une phrase de Marcel Bloch : *"L'ignorance du passé ne se borne pas à nuire à la connaissance du présent, elle compromet, dans le présent, l'action même"*.

Il est toujours difficile de tirer objectivement des leçons de l'histoire sans le recul nécessaire. C'est pourtant ce que fait sans aucun état d'âme, le rédacteur de ce rapport en arrêtant sa démonstration d'un regard de trente ans, de 1978 à...2008. Nous sommes donc dans un présent et un passé récent que l'ensemble de l'organisation CFDT n'a pas fini de débattre et sur laquelle les avis de nos militants divergent.

Il ne s'agit donc pas d'une contri-

bution historique ayant pour but d'éclairer l'avenir, mais, surtout dans sa dernière partie, d'un rapport d'activité soutenu par le conseil national du 18 juin 09 qui devra être sanctionné par le prochain congrès confédéral de juin 2010. Il est dommage que le reste de la contribution s'appuie sur des faits qui sont encore aux débats dans la CFDT. Il est dommage qu'il serve de référence à ce que la presse, fièrement citée par notre site confédéral, annonce comme le prochain aggiornamento de la CFDT.

Le symétal CFDT Sud francilien fait partie de ces syndicats qui ne partagent pas l'analyse du passé proposée par l'organisation. Les diverses étapes référencées comme la retraite de 1995, la réforme des retraites de 2003 laissent encore des blessures à vif dans nos rangs. Même dans la période la plus récente, nous ne tirons aucune leçon de notre revers aux élections prud'homales de 2008.

Notons surtout qu'à chaque fois le rapport donne une vision des "victoires politiques" de la CFDT comme des décisions ultra volontaristes du secrétariat confédéral qui a du mal à redescendre auprès des militants de terrain.

Notre rapport aux politiques :

Un point important de l'orientation de la CFDT reste la rupture toujours plus violemment revendiquée par le secrétariat confédéral avec le monde politique. Nous sommes déjà intervenus au congrès de la FGMM et de l'URI pour combattre cette tendance.

Citons en fin page 26 du rapport :- *"Notre autonomie vis-à-vis du politique a été chèrement acquise. Elle est à consolider en permanence à tous les niveaux. A tout moment, des velléités d'instrumentaliser les rapports partis/syndicats sont possibles, tout comme se pose la question du débouché politique de certaines de nos ambitions. Nous constatons aussi à l'échelle mondiale et européenne que les relations anciennes entre syndicats et "gauche démocra-*



tique" restent très vivaces.

Cependant les acquis de ces années passées sont suffisamment solides pour entretenir des rapports de confrontations réguliers et organisés avec les partis de gouvernement tout en affirmant notre autonomie. Nous sommes porteurs de réalités sociales et d'objectifs de réforme propres au syndicalisme, que nous devons faire connaître et comprendre à nos interlocuteurs."

Si au Symétal, nous sommes aussi très attachés à notre indépendance vis-à-vis des politiques -comme d'autres groupes de pression d'ailleurs-, nous continuons à penser qu'une rupture aussi caricaturale (par exemple refuser de s'engager dans une action sous prétexte qu'elle est aussi soutenue par des organisations politiques) que nous vivons est nocive au mouvement social et à la CFDT.

Nous constatons, comme par exemple lors de la période de la loi Aubry sur la RTT, qu'un sujet social peut être mal maîtrisé par des politiques par méconnaissance réelle du terrain et, en tant que syndicaliste, nous ne pouvons nous contenter d'un suivisme sur une piste mal tracée ou d'un affrontement boudeur.

Nous savons que la vie politique souffre des mêmes faiblesses dues

aux manques d'engagements généralisés de la période et que notre refus de les rencontrer, sous prétexte d'indépendance, appauvrit la réflexion et l'action de chacun et de tous.

dépendent de l'entreprise, nous défendons aussi en tant que syndicaliste l'intérêt de l'entreprise, mais nous admettons d'avoir souvent des intérêts divergents avec le patronat.

Après nous ...

Nous sommes tous d'accord. Le débat sur la survie du syndicalisme et de quel syndicalisme doit être mené. A la CFDT, nous partageons une valeur importante : celle de pouvoir se remettre en question.

Au symétal CFDT sud Francilien, nous aimons les échanges constructifs et nous sommes ouverts aux débats contradictoires. C'est une valeur que nous voulons partager avec ceux qui construiront leur avenir.

A contrario, nous sommes un peu fatigués des "aggiornamentos" qui abandonnent des copines ou copains sur les côtés de la route. Nous ne sommes plus assez nombreux pour continuer à accepter de perdre des militants.

Nous vous proposons donc de vous emparer du débat, de lire le rapport "le syndicalisme à un tournant...oser le changement" et de venir en discuter au conseil central du 16 décembre.

 Pascal Jourde



Sans aucune naïveté sur la nature humaine et du politique, nous remarquons que des choix politiques sont plus proches des valeurs que nous défendons. Reconnaissons que d'autres partis ont comme fond de commerce la protection d'intérêt contraire à ceux des salariés.

Savoir où nous nous situons, évite d'écrire des choses comme : "Le patronat est organisé pour défendre l'intérêt des entreprises."(Page 19 du rapport). Non, le patronat qui détient le pouvoir dans les entreprises est organisé pour défendre l'intérêt des dirigeants et des actionnaires. Du fait que notre emploi et notre vie sociale



Le syndicalisme a-t-il un avenir ?

Vaste question que cette interrogation. Il suffit pourtant d'être le spectateur de quelques manifestations sociales pour constater la blancheur des chevelures des militants.

Face au constat implacable que nous sommes la lanterne rouge des pays industrialisés avec à peine 9% de la population active salariée syndiquée et que dans le secteur privé 95 salariés sur 100 ne sont pas syndiqués. Nous pouvons clairement dire que la faiblesse du syndicalisme nourrit la crise de la démocratie.

Le regain de syndicalisation observé depuis 95 a laissé en chemin les jeunes qui n'ont d'une part pas trop envie de "rentrer dans un moule" et surtout qui ont une image négative du syndicalisme.

Comme le soulignait il y a quelques années M. NOBLE-COURT dans un article paru dans le Monde : il faut réenchanter le syndicalisme. C'est-à-dire lui redonner du sens, casser une image aussi conservatrice que bureaucratique et montrer que l'action syndicale peut-être efficace et synonyme de progrès.

Pourquoi en sommes-nous arrivés là et quelles pistes devons-nous préconiser pour arrêter ce déclin ? Voilà les questions que nous devons nous poser.

Je ne reviendrai pas à la genèse du syndicalisme pour essayer de comprendre mais plutôt à une date qui me paraît être charnière et qui a modifié en profondeur le monde du travail.

1975. Même si cette année n'a pas marqué l'histoire tout court, elle a tout de même bousculé le monde du travail par une rupture complète de l'organisation du travail.

La première crise du capitalisme appelée "choc pétrolier" dans le début des années 70 a amené les grandes industries métallurgiques en Lorraine à subir de violents plans de destruc-

tions de l'emploi, mais aussi a vu la mise en place d'une organisation spécifique du travail qui perdure encore aujourd'hui.

Appelée "organisation concentrique de l'entreprise" elle se construit à partir d'un noyau dit dur composé de salariés en contrat à durée indéterminé (CDI) et qui sont considérés par l'entreprise comme indispensables au bon fonctionnement de la société et d'un cercle plus important de salariés en Contrat à durée déterminée (CDD) schématiquement considérés comme la variable d'ajustement de l'entreprise.



Alors qu'auparavant, la majorité du salariat était basée sur la stabilité (CDI). A partir de 1975, la part de précarité dans le monde salarié a pris une place de plus en plus considérable. De sorte que le CDD devienne une norme avant toute embauche. Et encore, nous avons échappé à un durcissement de cette précarité en ayant combattu le fameux CPE.

Depuis, les crises se sont multipliées et diversifiées dans un pays toujours fracturé par le chômage, l'exclusion, la précarité et les inégalités sociales. Tous ces maux ont une influence sur le syndicalisme.

De notre expérience de militant syndical, nous constatons que pour

beaucoup de salariés appartenant au noyau dur, l'adhésion se fait parce qu'il n'y a plus de perspectives pour le salarié au sein de l'entreprise et qu'il souhaite trouver une protection par cet acte.

Quant à ceux qui se situent dans le cercle des CDD, à l'évidence les plus nombreux, ils sont tellement préoccupés par leur survie de tous les jours, de la durée tellement aléatoire de leur travail au sein de l'entreprise et que le sentiment de la peur de perdre leur emploi dès que la situation de l'entreprise devient moins bonne, fait que la simple idée de s'engager dans un collectif syndical leurs paraît si loin de leurs préoccupations quotidiennes.

La sociologue Sandrine NICOURD a mis en évidence chez les jeunes universitaires le fait, suite à une enquête, qu'ils sont tellement concentrés sur la réussite universitaire, sur l'impératif du diplôme et la très forte incertitude de l'insertion professionnelle, que cela ne favorise pas leurs engagements et de conclure que les plus engagés se trouvent parmi les plus protégés. C'est la même chose dans le monde salarié.

Si l'on prend un peu plus de hauteur et que l'on s'arrête au niveau sociétal, on s'aperçoit que les formes institutionnelles comme les partis et les syndicats attirent peu, contrairement aux associations dont le nombre est en forte croissance. Nombreux sont ceux qui tentent de rentrer dans un parti politique ou un syndicat mais n'y trouvent pas leur place. Dans les associations, la division du travail est moins formelle, la finalité plus pragmatique.

A la lecture de cette analyse, il devient primordial de lutter contre toute forme de travail précaire. Il faut inverser la tendance. Les CDI devront devenir plus nombreux que les CDD. Si la tendance actuelle se poursuit, les chances

Suite page 19



Réflexion militante

L'histoire est connue : la nouvelle économie entraîne une remise en question des règles du jeu et place les syndicats dans une position de vulnérabilité. L'affaiblissement du taux de syndicalisation force les syndicats à consacrer davantage de ressources au recrutement de nouveaux adhérents et à développer des pratiques d'organisation innovantes. Parallèlement, le désengagement de l'Etat dans le dialogue social maintient l'affaiblissement des syndicats. Dans un tel contexte catastrophe, les syndicats n'auraient d'autres choix que de subir l'érosion du taux de l'adhésion et de supporter les difficultés croissantes à mobiliser les salariés, ignorer les obstacles à la syndicalisation dans les petites et moyennes entreprises, les questionnements qu'induit la nouvelle représentativité, etc.

Quelsque soient le milieu de travail, le pays ou le continent, du niveau local au national, les militants font face aux mêmes problématiques : mondialisation, flexibilité déréglementation, mais aussi développement du libéralisme, individualisation du salariat...

Dans ces dispositions, les formes d'action traditionnelles sont remises en question, les acquis difficiles à maintenir et la marge de manœuvre du militant d'entreprise est souvent réduite pour porter correctement la voix des salariés.

En effet, dans un contexte de marché du travail extrêmement fractionné entre les salariés qui vivent des situations d'emplois et des conditions de travail très diverses, les relations professionnelles s'en trouvent transformées. Les entreprises sans cesse bousculées par une crise économico-financière qui s'installe sur le long terme naviguent à vue en laissant sur le carreau bon nombre de travailleurs. C'est dans ces conditions, délétères que le militant, représentant du personnel avant tout, doit évoluer. Il doit articuler son action entre une prudence syndicale et une réelle implica-

tion au service du salarié, tout en préservant l'éthique de la CFDT qui nous rassemble tous autour des mêmes valeurs.

La tâche n'est pas simple. L'entreprise n'est pas le "microcosme du syndicat" où sont prises les décisions souvent mal interprétées par nombre de salariés. En entreprise le *top-down* syndical semble, au mieux, atteindre le niveau de l'adhérent. Le salarié lambda, lui, ne paraît pas concerné par les activités régionales ou nationales du syndicat, outre quelques actions confédérales relayées par la presse (CPE par exemple). Le salarié considère que le délégué représente son syndicat, certes, mais adhère difficilement aux causes plus politiques, plus collectives.

C'est là une grosse partie du travail du militant de terrain. Un devoir militant dirais-je. Rompre cette spirale individualiste et réorienter les salariés vers des notions de collectif et de collectivisme. Venir en aide aux salariés, adhérent ou non, à titre individuel pour ensuite élargir les débats ou les revendications puis s'orienter sur des demandes aboutissant à des revendications collectives. Mettre en lumière qu'un problème individuel est souvent lié à une organisation collective inadaptée met en évidence notre capacité à appréhender ce type de difficultés.

Ce type d'action menée à son terme est une des pistes du militantisme moderne, action qui valorise la SSE et du coup la CFDT traditionnelle, ou ressentie comme telle.

Bien évidemment ce schéma d'action, souvent étayé par des enquêtes et de multiples entretiens ne peut être reproduit au sein d'une TPE / PME ou même d'une PMI, ou en plus bien souvent, le désert syndical règne.

A contrario, la SSE en général et le militant en particulier a besoin du syndicat pour répondre à ces multiples défis pour l'aider à construire de

nouveaux rapports de force et trouver de nouvelles pistes pour assurer la dignité du travail en local. En diversifiant les stratégies syndicales, on augmente nos chances de toucher les travailleurs. Mais trop souvent le militant et la SSE sont livrés à eux-mêmes, jugulés par le manque de dynamisme et de réactivité du syndicat.

L'action militante dans l'entreprise est avant tout l'accessibilité par le salarié à ses militants. La proximité en est l'atout majeur. Le militant est présent et vit en direct les évolutions de son entreprise et cherche à conquérir le cœur et la conscience des salariés. Lentement, les salariés identifient les représentants du personnels et savent ceux-ci disponibles. Reconnu par les salariés "rassemblés", c'est le plus souvent à titre personnel que le salarié se rapproche du militant, lui faisant part de ses difficultés lorsque que peu d'autres alternatives s'offrent à lui. La majorité des cas apparaissent comme des problèmes individuels mais se transforment souvent vers une démarche syndicale englobant le collectif, qui aboutit vers une mise en évidence d'une désorganisation du travail, d'un manager trop zélé ou d'objectifs de résultats présomptueux, bref d'un problème plus global qui jouxte l'individualité et le collectif. La proximité militante peut même parfois être affective lorsque la reconnaissance que renvoie le salarié devient complice et peut desservir l'objectivité de l'élu. L'autocritique et l'environnement d'une section solidaire et démocratique doivent alors montrer leur efficacité. Car heureusement l'élu n'est pas seul, du moins dans les grandes entreprises. En cas de désaveu ou de doute, le collectif syndical est là, se doit d'être là. D'ailleurs cette solidarité interne ne peut se désintéresser du militant seul et contre tous, perdu dans une petite boîte où ses droits sont bafoués et que l'idéal de son quotidien s'articule à se battre pour faire respecter le droit syndical.

C'est là que le trait d'union entre

syndicat et militants plus *autorisés* doit être fort et pérenne mais surtout accepté par les militants *nantis*, prêts à aller donner un coup de main.

La démarche intellectuelle du militant dit de base n'est pas basée sur un simple engagement, politique ou philosophique. Elle entraîne avec elle un tas de remises en questions, d'acceptation du modèle syndical qui quelque part est imposé, quand bien même il correspond à sa quête personnelle et réformiste, et enfin avoir une bonne dose d'humilité pour ne pas tomber dans le piège du pouvoir. Le pouvoir qui tue dans l'œuf la faculté idoïne du syndicalisme. Au sein même d'une SSE, les luttes de pouvoir interne peuvent annihiler toutes forces revendicatives et au final desservir les salariés, discréditer la section et ternir l'image de la CFDT. On ne peut imaginer une section d'entreprise *d'obédience CFDT* autonome, voire corporatiste comme les composantes CGT et FO ou pire, où le pouvoir conduit vers une gestion catégorielle comme à la CGC. Trêve de clichés, l'intérêt général du salarié dans ces conditions est bafoué.

Contrairement à l'adhérent, le militant doit avoir une faculté de recul pour maîtriser et articuler la politique générale de l'entreprise et les impératifs syndicaux tout en se nourrissant des demandes des salariés ménageant *la chèvre et le chou*. En clair, le compromis.

Mais le rôle du militant, sur le terrain, est aussi souvent de se rendre au pied levé dans tel ou tel secteur de l'entreprise. Là dans un bâtiment où s'entassent les bureaux en open-space pour désamorcer une rumeur, ou dans un atelier, où un travailleur s'explique violemment avec un tiers. C'est aussi faire face aux autres organisations syndicales, parfois provocatrices à notre égard, n'hésitant pas à prendre à témoin les salariés alentours. Parfois encore, le militant doit assumer un accord signé, aboutissant sur un compromis pour le bien collectif, mais qui mine la cohésion sociale car touchant des acquis ou des privilèges individuels. A l'inverse,

il peut susciter de nouvelles solidarités fondées sur la prise de conscience d'un sort commun, qui peu à peu s'enracinent dans le contexte local et enrichissent le dialogue social interne.

Pour conclure sur mon analyse, loin d'être exhaustive, j'aimerais justement appeler au collectif militant. En effet, trop de nos militants sont eux aussi en souffrance. Je pense à ces femmes et ces hommes de la CFDT qui au fin fond de leur entreprise, seuls et trop souvent livrés à eux-mêmes se battent sans moyens et avec trop peu de soutien. Notre devoir syndical est aussi de les fédérer et de ne pas les oublier. Dans la dynamique nouvelle qui nous anime pour réfléchir à un syndicalisme renouvelé, le changement osé ne peut les laisser pour compte. Notre représentativité de demain ne peut en aucun cas se mouvoir sans ces micro entités syndicales. Si seulement nous pouvions arroser de militants le désert syndical des petites entreprises !

Justement, le renouveau. Le syndicalisme de demain en osant le changement... Mais derrière ces *presque slogans* que se cache-t-il ? Peut-être une certaine frilosité en fait. Evidemment, pour casser toute une histoire et balayer 35 ans d'une CFDT, acquise et finalement intégrée dans le paysage syndical et politique, la remise en question semble plus difficile que l'annonce. Ceci dit, il est trop facile de critiquer ses origines alors que les causes défendues et gagnées furent nombreuses. Alors que faire ? L'évidence nous rattrape quotidiennement. Les syndicats ne peuvent plus, dans le contexte de la mondialisation, fonctionner en isolement. L'essor des entreprises multinationales, l'éclatement des frontières, la diffusion accélérée de nouveaux modèles de gestion et la privatisation des services publics constituent autant d'éléments qui doivent nous inciter à tisser des liens avec d'autres acteurs sociaux et ainsi élargir les bases de nos actions.

Pour être au cœur de la défense

des droits du travail et appréhender les multiples stratégies de délocalisation des entreprises multinationales, la nécessité de nouer des alliances avec d'autres syndicats semble incontournable. Ces alliances forcément de diversité de forme et de culture pourraient aboutir intelligemment vers des espaces de dialogues innovants, générant des affinités revendicatives, au service des travailleurs, confrontés aux ingérences sociales orchestrées par les grandes sociétés. Du coup le syndicalisme n'est plus local et même pas Européen, il prend une amplitude mondiale. C'est bien. C'est très bien, le rêve... Mais nous, les militants entre les tours et les établis, les femmes de terrain qui syndicalisent le tertiaire que deviendrons-nous ? Conscients de la mutation inéluctable du paysage syndical nous n'en sommes pas moins inquiets de l'avenir de nos valeurs locales, porteuses en tous cas d'émancipation et de maillage social, et, au final d'adhérents ! Ce genre de coalitions doit intégrer les militants de base et doit pouvoir aboutir avec l'ensemble des acteurs du syndicat à une capacité de revendication nouvelle et plus efficace. Il va de soi que ces alliances généreraient une redéfinition des priorités syndicales, nécessité incontournable pour obtenir une cohésion sociale correcte. En effet, pour que ce nouveau syndicalisme soit en capacité d'être un réel évolutionniste social il faut abandonner les schémas du syndicalisme traditionnel et impulser des pratiques syndicales novatrices fortes.

En conclusion, il faut cesser le fatalisme sur l'affaiblissement inéluctable des syndicats. Aller de l'avant en construisant de nouvelles identités syndicales. Ne pas tomber dans les jeux de pouvoir qui nous ramèneraient à la case départ, mais s'orienter vers l'apprentissage et le développement de nouvelles compétences communes. Ce processus de renouveau doit s'inscrire dans la durée et s'amplifier en adoptant le plus souvent possible des fonctionnements proactifs.

 Thierry Saintot



ALCATEL-LUCENT

La fin programmée de l'industrie française des télécoms

ALCATEL-LUCENT, leader des télécommunications en France, est arrivé à un tournant de son histoire. Une histoire qui a trouvé ses racines en 1898 par la création de la Compagnie Générale d'Electricité (CGE) par un certain Pierre AZARIA et Charles HERBAULT. Entreprise qui s'est transformé durant presque cent ans en un grand conglomérat national, ALCATEL ALSTHOM, présent dans le secteur des Transports, de l'énergie, du nucléaire, de la presse et des télécommunications.

A partir de 1995, l'arrivée à la tête du groupe de Serge TCHURUK met fin à cette vision de l'entreprise, en transformant la société en une multinationale spécialisée par un recentrage sur un seul secteur : les télécommunications.

En se débarrassant de tout ce qui n'est pas son "cœur de métier", ALCATEL ALSTHOM devenu ALCATEL en 1998 deviendra un "pure Player" ce qui, en 2001, lui a valu de se revendiquer le numéro un mondial des équipementiers télécoms avec un chiffre d'affaire atteignant les 31 milliards d'euros. Ce recentrage lui a valu de prendre de plein fouet le retournement des télécoms dû à l'éclatement de la bulle internet qui a obligé la plupart des opérateurs surendettés à réduire drastiquement

leurs investissements. Du coup, en deux ans, la capitalisation boursière d'ALCATEL a été divisée par 2,6 et son action à chute de près de 70%.

La stratégie du grand timonier TCHURUK a entraîné la chute incessante du navire ALCATEL. L'achat de "Start up" américaine dans les années 99 et 2000 et les prises de contrôle ou des sessions diverses n'ont pas remis le navire à Flot.

d'un colloque organisé par le Wall Street Journal à Londres : "Nous souhaitons être très bientôt une entreprise sans usine" (Fabless dans le contexte) L'objectif étant de passer de 120 à 12 usines en dix-huit mois. En France à cette époque, Alcatel possède une vingtaine d'usines. Cette restructuration massive et sans équivalent est à mettre en perspective avec les difficultés des autres équipementiers mondiaux. Le canadien NORTEL (en état de mort aujourd'hui) a décidé de supprimer 30 000 emplois, l'américain LUCENT (qui a fusionné depuis avec ALCATEL en 2006) 20 000 emplois, le Suédois ERICSON 13 000, l'allemand SIEMENS 8 000 et MOTOROLA, un autre américain, 11 000 suppressions d'emplois.

Dans cet état de morosité de l'industrie de télécoms mondiales des sociétés quasi inconnues comme l'américain SELECTRON, les Singapouriens CELESTICA et FLEXTRONICS se portent acquéreur de toutes les usines cédées à tour de bras par les équipementiers de télécoms.

Ce fut le cas de l'usine de LAVAL qu'ALCATEL a vendu à FLEXTRONICS en 2001. A l'époque, TCHURUK avait déclaré : "Il n'y aura pas de drames sociaux"

Le 28 septembre 2009

Benus et Camus se prennent pour César



Le 22 septembre, au cours d'un exercice de vidéo communication, « Roadshow » calamiteux, la Direction française d'Alcatel-Lucent a été fortement chahutée. Elle a involontairement résumé, en direct live, la stratégie du Groupe en disant : « Vous êtes libres de partir ». Les sites de Province et de Villarceaux se sont également vus qualifiés « d'annexes ». Au delà des lapsus et dérapages verbaux, aucune des rares questions prises à cette séance n'a véritablement reçu de réponse sur le fond. Pire, après avoir jugé que trop de questions étaient posées et que ça ne correspondait pas à ses plans, la Direction a battu en retraite et mis un terme à la retransmission.

Les choses sont claires la Direction n'a pas l'intention de discuter pour l'instant. Au contraire elle veut asséner combien elle a raison de supprimer des emplois dans une période quelle rappelle difficile pour le Groupe. Pour toute discussion de fond sur la stratégie rabâchée à longueur d'intranet et autres push-mails : circulez y a rien à voir et faites votre CV. Cette situation n'est pas durable : il faut faire ouvrir des espaces de dialogue responsable.

Tandis que l'Allemagne et l'Espagne grognent, que l'Italie s'enflamme, la Direction fait mine de déplorer les réactions françaises et infantilisées ses salariés. Prenons-la au mot sur son terrain ! Puisque Benus et Camus se prennent pour des césars conquérants, les gentils gaulois vous appellent à venir résister et manger le sanglier avec eux toutes les nuits dans leur village de Villarceaux à compter du lundi 28 septembre 2009.

À partir de lundi 28 Septembre,

- Occupation Nocturne et festive de Villarceaux
Campement de tentes tous les soirs à partir de 17h
- RdV mardi et mercredi à 10h devant la cantine pour faire le point et organiser les « travaux pratiques ».

Rejoignez le mouvement pour nos emplois !

En juin 2001, le PDG du géant des télécoms annonce lors

Certes, lui ne les a pas connus ces drames. Mais FLEXTRONICS, quatre ans après l'achat de l'usine de Laval, l'a revendu à un nouveau propriétaire, en ayant au passage dégraissé l'effectif de 350 personnes sur 830 salariés à l'origine. En 2006, l'usine de Laval a été définitivement fermée.

Et la liste des usines vendues est déjà longue. En France, l'usine de CHERBOURG vendue en 2002 à l'américain SANMINA, 300 salariés, a fermé en 2008. L'usine de BREST vendue en 2002 à JABIL, 900 salariés. Son avenir est fortement compromis. En Espagne, l'usine de TOLEDO vendue à SANMINA, 400 salariés a fermé en 2008. En Allemagne l'usine de GUNZENHAUSEN vendue elle aussi à SANMINA en 2002 avec 750 salariés. Il n'en reste plus aujourd'hui que 150 personnes. Enfin en Italie, l'usine de FROSNONE vendue en 2003 à CST Net, 150 salariés, a fermé en 2008. L'usine de Maddaloni vendue aussi en 2003 à TELEINVEST avec 140 salariés. Le futur de cette usine est actuellement compromis. Aujourd'hui, l'usine de BATTIPAGLIA, 200 salariés et 170 intérimaires, proche de Naples dont ALCATEL-LUCENT souhaitait céder les activités de production d'équipements de réseaux de télécommunications optiques a défrayé la chronique lorsque 5 salariés se sont enfermés dans l'usine et ont menacé de s'immoler si ALCATEL-LUCENT n'abandonne pas leur projet. Le terrorisme social a permis de sauvegarder provisoirement l'usine. En France, la dernière usine d'ALCATEL-LUCENT à Eu en Normandie, va perdre ses 200 salariés qui travaillaient à la production. Le *Fabless* concept d'externalisation des plans sociaux et de la production arrive inexorablement à son macabre objectif. Ce concept destructeur a incité la mise en place d'autres dérivés comme celui de la *R&D less* qu'ALCATEL-LUCENT France met en œuvre aujourd'hui sans que ce terme soit implicitement utilisé. Nous assistons aujourd'hui à la suppression d'emplois dans la recherche et développement en France au profit de la

R & D en Asie (Chine et Inde) et aux Etats-Unis. ALCATEL-LUCENT considère que le coût de la recherche et développement en France est trop important et pénalise ses profits dès lors que les pays à bas coût ont formé de bons ingénieurs à très faible salaire.

Ces principes d'externalisation et de délocalisation de la "matière grise" amèneront inexorablement des pertes de compétences et de connaissances indispensables à la conservation et à la création d'emplois en France. La R&D a besoin de la proximité de la production pour être opérationnel et performant. Avec la poursuite de ces deux concepts, ALCATEL-LUCENT deviendra une entreprise mondiale dirigée par des américains qui feront travailler des chinois avec des subventions européennes.

Pour illustrer ce propos, quelques chiffres sur le nombre de salariés sur les trois continents. En 1998 il y avait 38 000 salariés en France 15 500 aux USA et 4 000 en Asie. Aujourd'hui, en 2008, ALCATEL et LUCENT employaient à eux deux 30 000 salariés en Europe. Après la Fusion Il n'en restait plus que 26 000. Cette année, Trois plans de restructurations entraîneront la perte de 4 000 nouveaux emplois. En conclusion, En France ALCATEL-LUCENT n'aura plus que 10 000 salariés contre 20 000 aux USA et 20 000 en Chine.

Que pouvons-nous faire pour enrayer la fin de l'industrie des télécoms en France ? Cela passe forcément par une prise de conscience de nos dirigeants politiques pour qu'ils se posent très clairement la question s'ils ont ou non la volonté politique de conserver une industrie française des télécoms, contributrice d'une industrie européenne forte.

Alors que les Etats-Unis et la Chine *protègent* des secteurs stratégiques pour la sécurité de leurs territoires et leurs technologies innovantes, les entreprises européennes

de Télécoms (ALCATEL-LUCENT, NOKIA, SIEMENS, ERICSON) sont confrontés à une concurrence extérieure de plus en plus inéquitable. Un dumping que la Chine pratique pour leurs nouveaux entrants dans ce secteur (HUAWEI, ZTE). Tout en sachant que les obligations sociales et environnementales pour la fabrication des équipements ne sont pas les mêmes en Europe et là bas.

Le fait de délocaliser la R&D, même si elle est considérée comme "mature" en Inde et d'externaliser l'informatique interne du groupe par une entreprise américaine, à des aspects sécuritaires qu'il ne faut pas négliger. Sécurité non seulement militaire mais aussi industrielle et civile.

A l'heure où le plateau de Saclay est destiné à devenir un pôle d'vergure mondial dans le cadre du développement du numérique. Il est impensable que cela se fasse sans des laboratoires de recherche et une industrialisation des télécoms en France.

Au-delà de ce énième plan social à ALCATEL-LUCENT, nous revendiquons :

➤ Le maintien des sites industriels en France, parce que nous sommes des centres de recherches appliquées qui ont besoin d'une industrie de proximité pour garantir leurs missions innovatrices.

➤ L'arrêt des externalisations et délocalisations qui rendront vulnérable la sécurité de notre pays.

➤ L'arrêt des suppressions d'emplois, qui provoquera à terme la perte des connaissances dans ce secteur de haute technologie et dont les dégâts pourront se répercuter sur la formation initiale.

Nous croyons, nous à la CFDT, à une industrie des Télécoms en France et en Europe. Nous sommes à un virage. Il ne faut surtout pas le manquer.

 Gérard MANTOAN
Délégué Syndical
ALCATEL-LUCENT FRANCE

Pour un changement des modes de management

L'organisation du travail chez Renault et ses modes de management actuels sont la cause de nombreuses difficultés. Le manque de reconnaissance individuelle est chronique et génère de la souffrance au travail. Les managers, les CUET (Chefs d'Unités Élémentaires de Travail), sont enfermés dans un système ultra rigide de fonctionnement qui nuit à un fonctionnement correct des équipes. A tous les niveaux hiérarchiques, les salariés subissent des pressions quotidiennes induites par la politique de pilotage des KPIs, (Key Performance Individuelle) sans pouvoir assumer leur charge, faute de ressource adéquate. Le diagnostic établi chez Renault, au Technocentre de Guyancourt, par la société Technologia, à la suite des suicides, a mis en évidence la nécessité d'identifier les facteurs organisationnels pervers. C'est ainsi qu'est née "la journée de l'équipe". Rendez vous désormais annuel (néanmoins annulé cette année pour cause de chômage partiel), ces rencontres tentent de gommer un management réducteur qui favorise l'individualisme et l'isolement. Des militants de la CFDT, épaulés par des chercheurs et des ergonomes du travail, ont questionné en profondeur encadrement et salariés. De nombreuses sources d'incertitudes et d'inquiétudes ont été identifiées. Notamment la pérennité et l'évolution des activités posent question. Liée à la suppression brutale des prestations extérieures, le nouveau paysage de l'équilibre charge / ressource conduit à des angoisses et des questionnements légitimes. Enfin, l'incapacité de l'entreprise à maîtriser la charge réelle du travail "gris" et l'insuffisante reconnaissance de la mobilisation des compétences favorise les appréhensions et les craintes de l'ensemble des collaborateurs.

Manager autrement que par les

Objectifs

Les grands groupes en général comme France Telecom ou Renault et Peugeot en particulier se sont orientés sur mode de management basé exclusivement sur les objectifs et la primauté des indicateurs, quel qu'en soit le coût pour l'entreprise, et les dommages collatéraux subis par les salariés happés par la bousculade de la charge. Le principe d'un suivi factuel des activités et des résultats est bafoué et masque toute visibilité d'une trajectoire tendant vers l'objectif. Car, quand la pression s'exerce à tous les niveaux de l'entreprise afin que les fameux indicateurs convergent systématiquement au vert, cela conduit implicitement à désavouer les réalités quotidiennes du terrain.

La documentation des indicateurs à un effet pervers, car elle induit une surcharge de travail. Il en résulte pour les collaborateurs et les managers de proximité un surcroît d'activité chronophage dont le seul but est de justifier des résultats corrélatant le niveau de l'indicateur. L'activité réelle du travail est ainsi escamotée. Cette politique de management par les objectifs est perçue par les cadres comme néfaste au résultat global de l'entreprise. Etouffés par les KPIs, les managers délaissent leurs équipes et les contacts de terrain. Certains collaborateurs pratiquent l'obéissance passive sans comprendre les véritables enjeux de leur mission. Le gâchis ressenti dans l'utilisation des ressources et de leurs compétences, ainsi que l'inefficacité des services Ressources Humaines est grand. Parallèlement, il subsiste quelques managers zélés, adeptes du pilotage par le stress qui acculent les salariés dans un schéma de compétition interne. Le management participatif, prôné aux journées de l'équipe" devient alors directif et cri-

tique. Des situations de souffrance et de mal être au travail s'installent rapidement, avec les dégâts potentiels que l'on connaît sur la santé des personnes.

L'ère du Top-down et du Bottom-Up

Ce pilotage exclusif par les objectifs favorise un management du haut vers le bas (top-down), sans réelle possibilité de faire remonter (bottom-up) les réalités du terrain. Filtré, le fameux *bottom-up* débute dans le meilleur des cas au niveau du chef de service ou du chef de département. Les objectifs ainsi déclinés verticalement, (pour ne pas dire imposés), occultent l'implication des personnels et des nombreuses difficultés rencontrées sur le terrain. L'encouragement de la performance individuelle tue dans l'œuf la performance collective et dessert, in fine, la performance globale de l'entreprise.

Les CUET ou le syndrome du marteau et de l'enclume

Les CUET, (N+1), ont le sentiment d'être des *éponges*. Ils tiennent le rôle délicat d'absorber les chocs et les contraintes imposées par leurs hiérarchies, et se doivent de répondre aux demandes et aux interrogations de leurs équipes. Ils se trouvent entre le marteau et l'enclume, impuissants et seuls, démunis pour certains d'une formation sérieuse au management et tracasés de surcroît par des problèmes administratifs. Leur niveau de frustration peu à peu s'exacerbe et leur motivation s'envole.

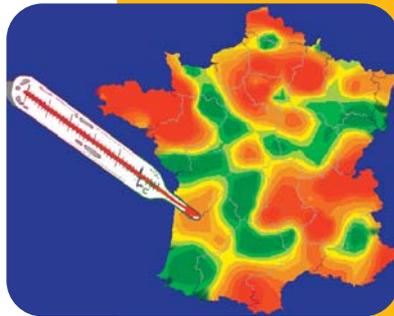
Manager par les réalités du terrain

Le travail des équipes de terrain nécessite de conserver un ancrage

fort avec les réalités du quotidien. En donnant du sens au travail les coopérations se tissent et donnent de la visibilité sur les objectifs essentiels. Manager suppose donc de travailler au plus près des interfaces des métiers et des organisations. L'évidence d'arbitrages incontournables impliquent parfois de sortir des objectifs, de travailler en marge du processus établi. Il devient nécessaire, urgent même, de trouver d'autres façons de fixer les objectifs.

Manager par les valeurs et les compétences

L'entreprise s'attache à ce que les comportements des managers et des collaborateurs soient conformes à une certaine éthique tout en préservant "l'excellence" envers les clients. Dans certaine direction, l'esprit d'équipe est encouragé. Mais ces valeurs ne constituent pas un socle tangible de management car la priorité est à l'obtention des résultats à court terme et de la tenue des objectifs individuels. Par ailleurs, hormis quelques opérations ponctuelles, les *Ressources Humaines* sont dévalorisées, leur mission initiale étant détournée. L'encadrement peine à valoriser les collaborateurs car le sens du travail des équipes reste flou. Le produit de ces incertitudes est pointé par les experts du cabinet Technologia qui notent : *"la moitié des salariés estiment aller au travail avec moins d'enthousiasme qu'avant"*, et *"ressentent une frustration de ne pas pouvoir faire leur travail correctement"*. Il faut tendre vers un management par la reconnaissance des compétences et non pas par la classique conduite d'adaptation des compétences aux exigences requises par le poste occupé, ou encore, par l'adaptation des aptitudes en fonction du contexte concurrentiel des marchés. Il faut une intégration du parcours professionnel par l'ouverture de vraies négociations sur une GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences), négociations demandées à maintes



La France malade du travail

Jean Louis MALYS, secrétaire national, écrit dans l'éditorial paru dans le numéro 3235 de *Syndicalisme Hebdo*, *"Se tuer au travail est une expression qui indique l'engagement personnel dans la tâche à accomplir... Cette expression prend une signification insupportable quand elle s'applique à une femme ou un homme qui commet l'irréparable en le liant à son vécu dans l'entreprise"*.

Depuis quelques mois, en effet, on assiste à une recrudescence des suicides en entreprise. France Télécom, Renault, PSA et d'autres sont depuis plusieurs semaines au centre de cette situation catastrophique.

Cette vague de suicide a ouvert le débat sur la souffrance au travail et ses causes dans les

entreprises touchées, mais pas seulement car le ministère du travail s'empare aussi du sujet en imposant une négociation sur ce sujet dans les entreprises de plus de 1000 salariés.

Les causes sont connues et dénoncées par les organisations syndicales depuis de nombreuses années. Citons entre autres :

- > L'organisation du travail en perpétuel mouvement.
- > La fixation d'objectifs inatteignables.
- > L'incapacité des managers à protéger les salariés des contraintes extérieures et particulièrement la pression mise sur la réalisation du résultat.
- > La solitude dans laquelle sont placés les salariés pour affronter les difficultés de leur travail
- > Le sentiment donné au personnel qu'il ne fait pas assez alors que chacun réalise correctement avec

professionnalisme son travail.

- > La destruction des solidarités internes et des collectifs de travail du fait notamment de l'introduction de l'individualisation des performances.
- > Les humiliations régulières.
- > L'absence de reconnaissance.
- > Un sous effectif permanent.
- > Des fusions absorptions d'entreprises, des délocalisations, des externalisations...

Les dérives actuelles du management des entreprises doivent être dénoncées et notamment afin d'en stopper les conséquences psychologiques sur les salariés. Ne pas intervenir lorsqu'on a connaissance de dérives dans l'entreprise est criminel.

Nous devons donc faire fonctionner dès maintenant les différentes institutions représentatives du personnel et en particulier le CHSCT et le CE afin de prévenir les dérives en matière d'organisation du travail. Trop longtemps, nous avons été accompagnateurs des évolutions d'organisation, même si nous étions critiques, mais reconnaissons le aussi, fatalistes.

Qui n'a pas connu dans son entreprise des salariés "mis au placard" ?

Aujourd'hui, il nous faut reprendre l'initiative afin qu'aucun salarié ne soit abandonné sur le bord de la route lors des évolutions du travail et de l'organisation de nos boîtes. De même, nous devons libérer la parole, réinventer le collectif et de nouvelles solidarités afin que chacun puisse à nouveau s'épanouir dans son travail.

Dans un monde où la finance est reine, où la notion de travail évolue sans cesse, où la stabilité de l'entreprise est continuellement remise en cause par de perpétuelles évolutions, l'organisation syndicale doit être un rempart pour éviter que le salarié ne soit plus considéré comme une valeur marchande.

reprises par la CFDT. La non reconnaissance professionnelle ressentie par les salariés déprécie les compétences et les savoir-faire. La valeur travail ainsi désavouée larve les initiatives, étouffées par la seule reconnaissance qui vaille, celle d'avoir atteint les intangibles objectifs fixés. Les managers doivent comprendre, qu'au final, c'est la performance de l'entreprise qui est altérée. Quant à la reconnaissance matérielle et les légendaires *rallonges*, les dispositifs internes de promotion et d'évolution de carrières ont été laminés au profit de la prépondérance donnée aux formations issues des grandes écoles. Ce système discriminatoire entame peu à peu les relations de travail de la population cadre. Conjointement à la façon dont sont fixés les objectifs, l'absence de management par les compétences concourt à sous évaluer le travail réel. Les tâches obscures et imprévues, les mauvaises répartitions de charge de travail sont sous évaluées. Les managers déplorent les *workflows* (gestion informatique des congés) et autres *DIDET* (Déclaration Individuelle d'Emploi du Temps). Ils soupirent face à la virtualité de *SDA* (Saisie De l'Activité) et moult autres indicateurs, s'indignent contre les reports, les gels et les *carry-over* tous azimuts des projets modifiés sans cesse. Les pics d'activité à gérer, les réorganisations perpétuelles corrodent les plus déterminés. Et puis l'arrêt brutal des prestations, la gestion de la sous traiteance et les délocalisations, le "Corporate", la montée en puissance des compétences des RTx (sites ingénieries délocalisés)... Accumulées, ces tracasseries du quotidien deviennent pesantes puis douloureuses à porter. Des situations tendues sont purement ignorées et des collaborateurs anonymes, souffrant de mal-être au travail, sont en danger. Les risques psychosociaux qui en découlent sont avérés. Comme le cite le rapport Technologia, chez Renault par exemple : *"le déni de l'existence d'une charge de travail constitue un facteur de développement du sentiment d'injustice. Lorsque ce déni s'accompagne d'un manque de reconnaissance et d'un retournement des causes du côté des capacités du sa-*

larié, il est probable que cela accentue la situation de job-strain".

En Conclusion

Les carences du management de l'entreprise, dans ses relations professionnelles et dans l'animation des équipes prennent d'autant plus d'acuité dans un contexte économique difficile, avec une absence de visibilité sur l'après " contrat 2009 " et sur l'avenir de l'entreprise. Le système de management de l'entreprise doit donner la possibilité aux managers de proximité d'adapter leurs propres pratiques dans un cadre de valeurs définies, qui réaffirme la valeur des " Ressources Humaines ". Cette autonomie encadrée est à redéfinir et doit se retrouver dans la fixation des objectifs et l'évaluation des résultats. Elle doit encourager la transversalité, la coopération au sein des équipes et entre les différentes entités. Elle doit redonner du pouvoir en bas de la hiérarchie, à celles et ceux qui savent apprécier l'utile et le nécessaire dans l'activité de travail. Elle doit enfin être génératrice de cohésion sociale et d'émancipation. Conséquence de la complexité des organisations de travail il ne peut être défini d'objectifs sans prendre en compte leurs éventuels effets pervers. C'est pourquoi il serait plus que souhaitable qu'une démarche d'analyse des objectifs soit mis en place suivant une approche systémique. Pour un objectif fixé par l'entreprise il s'agirait de prendre l'avis des professionnels issus des conditions de travail et de la médecine du travail, des ressources humaines, accompagnés des opérationnels techniques et financiers, sans oublier les partenaires sociaux. Le tout administré par une direction des risques psychosociaux dont le directeur siégerait au sein du Comité Exécutif Groupe Renault.

Pour la CFDT il est temps de replacer la valeur humaine au plus haut niveau du groupe !

 Thierry Saintot

Sources : Rapport d'expertise Technologia 01/08

Suite de la page 12

d'engagement des salariés seront de plus en plus réduites.

Enfin, il faudrait revoir l'ensemble de notre organisation, de la section syndicale d'entreprise à notre structure confédérale pour redonner une image positive, moins conservatrice et bureaucratique telle qu'elle est perçue par les jeunes et les précaires.

Dépoussiérons le fonctionnement et l'architecture de nos différentes structures (Syndicats, URI, Fédérations, Confédération) pour donner de la place aux militants et non pas seulement à des experts sortis fraîchement des bancs de l'université sans expérience du monde du travail.

Encore faut-il que l'élaboration d'un vrai plan de carrière soit réalisée entre les structures et les militants.

Donnons du sens à nos actions et à nos valeurs. Agissons pour que nos actions soient efficaces et qu'elles aillent dans le sens d'un réel progrès pour l'être humain.

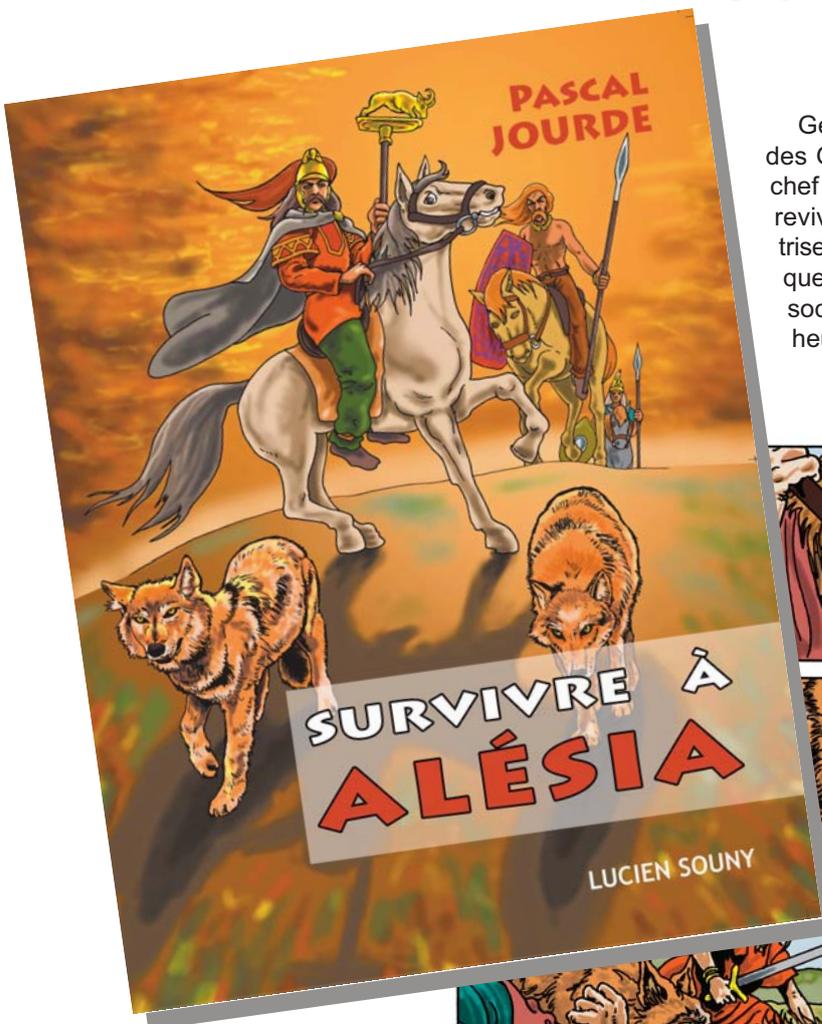
Ce n'est pas tout à fait la vision proposée par la confédération. Celle-ci souhaite modifier en profondeur le rôle et les missions des SSE sans remettre en cause ses propres pratiques. Si le rôle de la confédération (avec les URI et les fédérations) est de coordonner la réflexion, le débat, la mobilisation et la négociation, cela ne doit pas se faire au détriment des salariés. Ces structures doivent être à l'écoute des syndicats et des sections d'entreprises (souvenons-nous de l'accord sur les retraites). Et surtout la confédération devrait avoir comme objectif de revitaliser les syndicats. Contrairement à ce qu'elle préconise, c'est par le syndicat que les sections d'entreprises multinationales et les sections de petites sociétés peuvent confronter leurs problématiques et s'enrichir d'un débat correspondant à leur réalité territoriale.

C'est par l'ensemble de ces combats que nous arriverons à assurer un avenir au syndicalisme.

 Gérard MANTOAN

Survivre à Alésia

Gergovie, César, Vercingétorix, Alésia... La conquête des Gaules vue au travers des yeux gaulois de Duratio, chef des Lémovices. Cette épopée romanesque nous fait revivre comme si nous y étions palabres, batailles, trahis, victoires et défaites. Bref, une forme d'allégorie à ce que nous vivons lors des négociations et autres relations sociales dans nos entreprises... en moins sanglant fort heureusement.



Dans ce quatrième album aux éditions Souny, Pascal nous propose une BD à la fois historique et d'aventure, un très joli cadeau pour Noël.

Pascal est salarié et militant CFDT à la SAGEM Massy.

A commander au Symétal
124 pages couleurs
16 €

Dedicacé sur place lors du
Conseil central à Massy

Conseil Central de MASSY

Du 16 décembre 2009

Espace Liberté - Massy

ORDRE DU JOUR

- 9 h 00** Accueil
- 9 h 30** Présentation de la journée par Yves Le Floch
- 9 h 40** Présentation du débat, et débat : *"Quel syndicalisme pour demain"* par Michel Fourgeaud, avec l'intervention de Cécile Guillaume, Sociologue (sous réserve) et animé par Pascal Jourde et Gérard Mantoan
- 12 h 15** Buffet
- 14 h 00** Election des nouveaux membres du Bureau du Symétal
- 14 h 15** Point financier présenté par le Trésorier
- 14 h 45** Le Symétal et son engagement dans l'Inter-Professionnel
- 15 h 15** Syndicalisation, où en sommes-nous ? par Yves Le Floch
- 15 h 30** Intervention de clôture du conseil par le Secrétaire Général
- 15 h 45** Fin du Conseil

ATTENTION : Pour cause d'indisponibilité de la salle, ce conseil se tiendra le **16 décembre** à l'**Espace Liberté, 1 avenue du Général De Gaulle à Massy**, là-même où eut lieu le congrès constitutif du syndicat.



10 novembre 2009



Conseil local de CRETEIL

Du 14 septembre 2009

Par Delphine Parant

Descours & Cabaud

Suite à notre action au mois de mai, quelques mouvements ont été constatés. Tout d'abord, le PDG de la filiale a été limogé. D'autre part un rendez-vous a été pris avec le Directeur du site, le DRH et le conseiller juridique de la Société. Cette entrevue a été écourtée au prétexte que notre délégation (4 personnes) était "trop nombreuse" ! Un nouvel entretien doit avoir lieu le 15 septembre.

Enfin, une très légère amélioration de la situation a pu être constatée: panneaux d'affichage, écoute et ren-contre avec la direction. Tout ceci reste toutefois trop modeste pour que l'on puisse enfin parler de dialogue social. Peut être trouverons nous un moyen d'agir supplémentaire grâce à la lettre de l'Inspection du Travail relevant des inégalités de salaires entre certains élus et les autres salariés.

A suivre...

Formation

La prochaine session de formation SY1 (Agir avec la CFDT) se déroulera du 20 au 21 octobre 2009 à Massy. Nous avons déjà 8 personnes inscrites, dont 7 de la Section JTEKT-HPI.

La rupture conventionnelle du contrat de travail

Depuis sa mise en place, quelques recours juridiques ont été lancés. Il est rappelé que la rupture conventionnelle doit être agréée par

la Direction du Travail et comporte un délai de rétractation de 7 jours. Ce type de rupture présente également un intérêt pour l'employeur comparativement au PSE : la négociation est individuelle.

Un document complet reprenant tous les points de sa mise en œuvre sera adressé aux sections par mail.

Tour des sections

infotec Un PSE, avec appel au volontariat, a été déclenché le 24 juillet. Il concerne 130 suppressions d'emplois et 10 créations de postes. Le plan ayant été lancé durant les congés, rien n'a évolué durant le mois d'août. Le constat a été fait d'un très grand désarroi de la part des salariés, car à cette période, personne n'était présent pour répondre à leurs inquiétudes et aux questions engendrées par une telle annonce. Une première réunion devait avoir lieu le 2 septembre, avec la présentation du rapport du cabinet d'expertise, mais celle-ci a été repoussée d'une semaine, les élus n'ayant pas eu le temps de s'y préparer. Une communication a été faite via la boîte mail du CE afin de connaître le ressenti des salariés sur le sujet. Le rapport a finalement été présenté au CE le 9 septembre et une prochaine réunion est planifiée pour le 30 septembre. Dans l'intervalle, des réunions informelles sous forme de CE extraordinaires se tiendront les 16 et 23 septembre. Des réunions d'information ont été programmées dans les agences de Lille, Paris, Lyon et Aix. Tous les salariés sont touchés par ce plan : salariés, managers, techniciens, commerciaux, administratifs. Il semblerait que ce PSE soit une première étape dans un processus de

"rapprochement" avec le Groupe RICOH.

RENAULT Choisy

Lors du CE du 11 septembre, quatre jours de chômage partiel ont été instaurés pour le mois de septembre. L'activité est en très forte baisse, essentiellement au niveau de l'atelier moteur (échange standard). Des élections doivent avoir lieu fin novembre 2009.

 1 million d'euros d'impayés seraient à récupérer chez des clients. Cela commence à poser problème. Si les commandes repartent à la hausse, la Direction n'affiche aucune intention d'augmentation des salaires. Les prochaines élections auront lieu fin juin 2010.

Acumen La société est toujours en vente depuis le mois d'avril 2009. Aux dernières nouvelles, outre les deux repreneurs français déjà affichés (Valeo & Lisi), un groupe italien serait intéressé afin de se faire connaître sur le marché français qu'il ne couvre pas encore. Une réunion du Comité de Groupe à Créteil doit se dérouler le 21 septembre. Les élus espèrent y obtenir plus de renseignements sur leur avenir proche. Un CE se tiendra quant à lui le 22 septembre. A ce jour, le constat est fait d'une forte hausse du carnet de **commandes**

JTEKT HPI Le rachat par JTEKT de l'activité roulements à billes TIMKEN (3 usines en France) a eu lieu. La volonté est de les intégrer au Comité de Groupe Europe. La négociation sur l'emploi des seniors a débuté et la formation de 7 salariés à SY1 a été acceptée par

Suite page 26

Conseil local de BOULOGNE

Du 10 septembre 2009

Par Stéphanie Collet

Participation du syndicat au Conseil de L'UD 92

Il faudra désigner les personnes qui participeront à l'Assemblée Départementale du 14 janvier 2010 ainsi que les personnes qui siègeront au Conseil de L'UD. Les candidatures sont les bienvenues.

Point sur la crise économique

Certains membres du conseil expliquent que dans leur entreprise il est prévu de mettre en place un plan de simplification de l'organisation due à la crise économique et à la grippe. Cela consiste à faire le recensement des personnes dites "indispensables", de mettre en place le travail à domicile, c'est-à-dire réduire vers les activités centrales de l'entreprise.

Journées Confédérales des 29,30 septembre et 1^{er} octobre 2009

L'Union régionale, avec ses Unions départementales, ont décidé d'organiser, dans le cadre du plan d'action confédéral, une tournée des entreprises, secteurs ou bassins d'emploi, du type "caravane de la CFDT Ile-de-France face à la crise" avec rassemblements, diffusion de nos propositions, échanges avec les équipes syndicales, les adhérents, les salariés.

Tour de table des sections



Simplification de l'entreprise. Pas de chô-

mage partiel car la majorité des salariés sont en forfait jour.

Quatre DRH différentes en 1 an, pas de respect des accords signés précédemment (GPEC, Mixité,...).

Un Procès Verbal de désaccord a été signé en NAO concernant les objectifs qui sont inatteignables.



Les négociations sur la GPEC ont eu lieu, un accord a été signé mais la Direction n'a apparemment pas l'intention de le faire appliquer.



Plan de continuité des entreprises. Recensement du minimum de personnes pour continuer à prendre des commandes et facturer.

Depuis le rachat d'EDS, tout se complique :

25 sept. 09 : Action juridique concernant le transfert d'activité services de HP vers EDS ; seule la CFDT va en justice. Les autres organisations ont accepté de ne plus y aller car la Direction propose de passer le PSE de 1200 à 800 si il n'y a pas d'assignation.

23 oct. 09 : Action juridique avec la Fédération ; 2ème assignation sur le Banking (notation des salariés).

Les négociations annuelles ont commencées, notamment sur l'emploi des seniors.

SIEMENS Programme de réduction des coûts au niveau groupe pour les services comptabilité et DRH.

Intégration de Siemens Transportation Systèmes dans Siemens SA. Le C.E refuse de donner un avis tant qu'ils n'auront pas eu de réponses à toutes leurs questions notamment sur le sujet des accords sociaux pour qu'ils soient alignés sur ceux de Siemens S.A.

Actuellement, l'entreprise réfléchit sur la nécessité de toutes les Instances Représentatives du Personnel et propose un seul C.E et D.P sur la France. La section CFDT n'est pas d'accord.



Licenciements des personnes qui ne sont pas dans la ligne (licencié pour faute). Le chiffre d'affaire est en baisse de 20%. Un travail est en cours pour la continuité de l'activité.



Transferts collectifs pour les services comptabilité et finance dans les filiales services partagées situées à Suresnes. Re-négociation sur les accords permettant de tirer vers le haut les accords EADS.

La Négociation sur l'emploi des seniors est en cours. La Direction a accepté, sur demande de la CFDT, de parler de la pénibilité et notamment des travaux postés.

Une Assemblée Générale CFDT EADS est prévue en septembre afin d'étudier le droit syndical au regard de la nouvelle loi de représentativité. Un accord cadre national a été signé avec possibilité de négociation locale dans la déclinaison des accords. Au niveau de la vie syndicale de l'entreprise, la CGT a distribué un tract contre la CFDT alors qu'il y avait toujours eu un travail de fait en commun.



Des négociations, que la Direction veut terminer avant le 31 décembre, sur l'emploi des seniors sont en cours. Engagement à revoir d'ici 18 mois.

Elections : La Direction veut que tous les établissements votent ensemble, ce qui semble difficile.

Un CCE doit avoir lieu sur le transfert de la partie technologique du rafale au Brésil.

Suite page 26

Conseil local d'EVRY

Du 10 septembre 2009

Par Delphine Parant

Accord sur l'emploi des seniors

Il est rappelé aux sections l'obligation pour les sociétés de plus de 50 salariés de signer un accord sur l'emploi des seniors avant le 31 décembre 2009.

Tour de table des sections

 Actuellement, la société n'investie pas. Les salariés craignent la mise en place d'un PSE début 2010, car les commandes sont très (trop) basses. La nouvelle direction en place manque de dialogue et ne communique pas avec les organisations syndicales en place.

 Le retrait d'IMB et d'Infineon prévu initialement pour fin 2009 a été repoussé à mai 2010 dans l'attente d'un repreneur identifié. Un PSE de 400 personnes est prévu pour les mois à venir.

 La société se trouve sur le site d'Altis, ce qui a impacté l'activité de Toppan lors de leur semaine de grève au mois de juin dernier. Le chômage partiel mis en place en début d'année jusqu'à juillet a été reconduit jusqu'à fin décembre. La volonté de la direction de modifier les horaires en production (passer en 4x10) s'est heurtée au refus des salariés à 83% lors d'un référendum organisé au mois de juillet.

 Des embauches sont en cours et de gros contrats viennent d'être signés. Le nombre de salariés est passé de 150 à 200, mais avec un problème de hiérarchie trop nom-

breuse. L'arrivée d'un nouveau DRH a rouvert des dossiers tels que les NAO, un plan d'action pour l'emploi des seniors, les 35 heures...

 L'inspection du travail est en alerte depuis la mise en place d'un plan de licenciements économiques sur le site de Vigneux. Un premier licenciement de 5 personnes (dont 4 adhérents CFDT) a déjà eu lieu sur un site comptant 12 salariés.

THALES TS : 2010 va certainement voir un problème de charge : de gros contrats sont traités à l'étranger avec un fort recours à la sous-traitance ce qui coûte cher. Un plan d'action pour l'emploi des seniors est en cours de finalisation, mais sans prévoir de formation ni de changement dans les postes. Les élections doivent avoir lieu en novembre, avec la création de 2 CE (au lieu d'1 actuellement), car les deux sites concernés (Brétigny et Vélizy) sont éloignés et représentent un grand nombre de salariés.

 Les élections DP et CE doivent avoir lieu le 25 septembre. La production étant actuellement faible, il est nécessaire de la voir augmenter d'ici deux mois sous peine de problèmes financiers pour la société. D'autre part, un fort turn-over oblige à de nombreuses embauches de personnel.

 Un plan de chômage partiel a été mis en place pour la période de septembre à décembre (tous les vendredis sont chômés). Le gel des salaires a déclenché une forte hausse des démissions de cadres car les promesses qui leur avaient été faites ne sont pas

tenues (demandes de mutations refusées...). Le CHSCT est sollicité car des mesures importantes ont été prises par Renault au niveau mondial concernant la grippe et le risque de voir certains salariés passer en astreinte sans compensation financière. Les élections CE et DP auront lieu les 3-4 et 5 février 2010.

Mobilisations à venir

Dans la continuité des actions menées lors du 1er semestre, la CFDT souhaite maintenir la pression et mettre en place une visibilité accrue auprès des salariés.

Dans cette optique sont organisées trois journées de mobilisation les 29, 30 septembre et 1er octobre. Pas de revendication, mais une volonté d'aller au-devant des salariés. Parmi les temps forts de cette action, la venue de F. Chérèque à Vélizy le 1er octobre entre 12h30 et 15h00.

Suivra, le 7 octobre, la "Journée mondiale pour le travail décent", avec un appel intersyndical à se retrouver dans la rue.

Chômage partiel

Les sections qui le souhaitent peuvent avoir accès au guide fédéral édité par la FGMM sur le site du Symetal (www.symetalcfdtstf.fr). **Attention** : une modification importante a été apportée depuis l'édition de ce guide : la durée d'indemnisation du chômage partiel est passée de 800 à 1000 heures pour **TOUTES** les branches professionnelles, et non plus seulement pour la branche automobile.

Conseil local de TRAPPES

Du 20 octobre 2009

Par Delphine Parant

Intervention de Maud BILLON, Secrétaire Générale de l'UD78

Maud remercie le SYMETAL pour sa participation à l'organisation de la venue de Françoise CHEREQUE le 1er octobre à Vélizy. Cette manifestation a été une réussite, avec la présence d'environ 400 salariés de tous les secteurs.

Les élections vont prochainement avoir lieu à la Mutualité Sociale Agricole, où la CFDT est 1^{ère} au niveau national. Nous sommes donc à la recherche de personnes de ce secteur acceptant de se présenter sur les listes (postes non éligibles). Il manquerait 3 noms par canton (39 cantons sur les Yvelines).

Sur le sujet des travailleurs sans-papiers, Maud nous informe que 3 dossiers se sont vus attribuer une obligation de quitter le territoire, ce qui est contraire aux négociations initiales avec la Préfecture. La CFDT a donc renégoциé avec la Préfecture des Yvelines afin d'obtenir 30 dossiers supplémentaires à présenter avec l'assurance que les personnes concernées seraient à l'abri de tout risque d'expulsion. A ce jour, environ 50% de tous les dossiers présentés ont été reçus avec succès.

Déréglementation du temps de travail

La CFDT demande à ses sections d'être prudentes sur les risques d'abus de mise en place du télétravail dus à une éventuelle pandémie grip-pale, et surtout au retour à l'emploi des personnes concernées.

D'autre part, la question est posée de la possibilité pour les sections de défendre les personnes en télétravail, ainsi que de la possibilité de les informer sur les actions des syndicats (ex : tracts pour des élections professionnelles, appel à la grève...).

Il est également rappelé l'importance des réseaux sociaux, plus profitables pour "toucher" les jeunes.

Tour de table des sections

Europcar International : les négociations pour l'emploi des seniors ont débuté hier.

Europcar France : un PSE est en cours et devrait concerner une centaine de personnes, dont 20 au siège. Les cadres sont principalement touchés par ce dispositif.

Bull Un accord a été négocié en septembre relatif au risque de pandémie de grippe H1N1 avec la mise en place d'une commission de suivi et de gestion des retours à leur poste des éventuels salariés en quarantaine. D'autre part, des premiers cas de rupture conventionnelle du contrat de travail se font sentir chez les jeunes. Dans le cadre d'une volonté de mettre en place un questionnaire sur le stress auprès des salariés, il est demandé aux sections de faire parvenir, à titre d'exemple, ce qui a déjà été fait dans leurs sociétés.

EVIDIAN Une demande d'expertise a été commandée à Syndex, mais l'expert éprouve des difficultés à obtenir les documents auprès de la Direction.



Snecma Moteurs est devenue récemment Snecma. Une détérioration des conditions de travail se fait sentir depuis quelques temps. L'uniformisation des accords entre toutes les entités est longue et fastidieuse. En ce qui concerne les emplois, les départs qui se feront sur 2010 ne seront pas remplacés.



RENAULT VSF : dorénavant, les décisions sont prises par Guyancourt (Technocentre) dont le site dépend. Avec la venue de certains personnels de Rueil (réorganisation du site), des élections anticipées vont avoir lieu. La date reste à définir.



La société, en trois ans, a perdu 450 emplois. Actuellement, le chômage partiel est en place avec 90 jours chômés sur 2009. La charge prévue pour 2010 étant encore faible, un PSE risque d'être mis en place d'ici au printemps prochain.

CRMA : une première réunion sur la GPEC a eu lieu sans la participation de la CFDT, mais la Direction demande sa participation aux prochaines réunions.



Vélizy : un accord senior est en cours de négociation. Concernant le stress au travail, un questionnaire comprenant 80 questions a été envoyé aux salariés.

THALES Aéroportés : un cabinet d'audit a été nommé concernant le stress au travail. En ce qui concerne le risque de pandémie grip-pale, le sujet est traité par le CHSCT.



Des négociations sur l'em-

ploi des seniors sont engagées au nouveau Groupe. Les élections professionnelles CE et DP se déroulent demain

METTLER TOLEDO Mettler Toledo : un plan de départs volontaires est mis en place. A ce jour, 55 volontaires se sont fait connaître. Un projet de plan d'action pour l'emploi des seniors va être présenté par la Direction. A suivre...

EADS ASTRIUM Astrium : le déménagement entre Vélizy et Elancourt a eu lieu hier. La société étant filiale du groupe EADS, l'accord sur l'emploi des seniors a été finalisé au niveau du Groupe. Une renégociation de l'accord syndical est en cours. D'autre part, un plan de continuation d'activité a été mis en place en cas de pandémie grippale.

Suite de la page 22

la Direction, avec une prise en charge partielle de leurs salaires.

Industria Pour 2010 les budgets enregistrent une baisse de 10% du chiffre d'affaire, que la direction traduit par une réduction des effectifs équivalente. Pour y parvenir, un plan d'amélioration des départs volontaires à la retraite, avec une surprime de 3 mois de salaires, a été mis en place pendant les congés d'été. La société se porte toujours bien financièrement, mais les suppressions de postes à l'atelier entraînent des problèmes de gestion du personnel, car les postes ne sont pas clairement identifiés pour le moment. Le rachat récent d'une nouvelle société par Industria entraîne la nécessité et la volonté de constituer un Comité de Groupe.

Suite de la page 23



L'entreprise a été rachetée par une société américaine.

Baisse d'activité sur la production des compteurs d'eau.



RENAULT

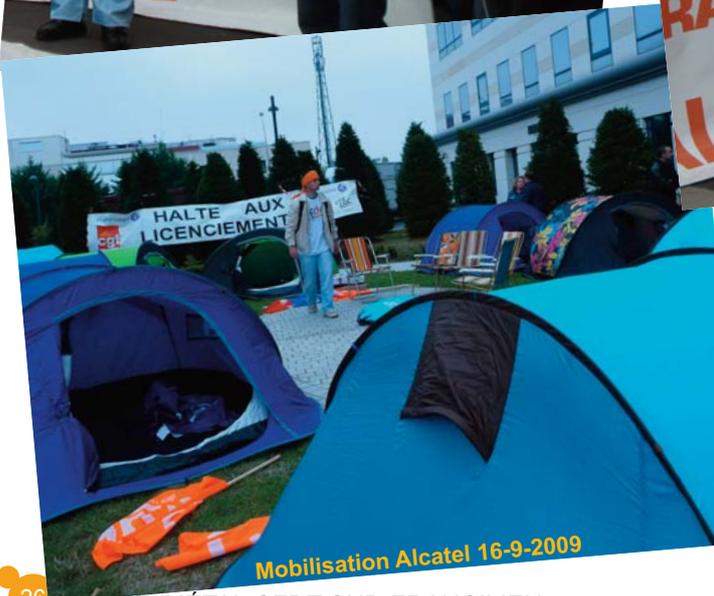
Politique de réduction des coûts. NAO = 0% en 2009. 4401 départs sur les 4000 escomptés. Un plan de départ volontaire a été mis en place.

Les élections des représentants du personnel vont avoir lieu prochainement au siège et en 2010 à Rueil.



Sur le site d'Antony, la Direction a réduit le temps de fabrication d'un verre de 5 jours à 24h ! Une équipe de week-end et une équipe de nuit week-end ont été mises en place.

NAO : réunion prévue pour le 17 novembre 2009.



Mobilisation Alcatel 16-9-2009

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 : 500 exemplaires

reproduction interdite sans accord écrit de l'éditeur

Conseil local de MASSY

Du 24 septembre 2009

Par Delphine Parant

Tour des sections



Plusieurs annonces et Alcatel-Lucent plans ont été réalisés avant l'été : un plan de suppression de 1 000 ingénieurs et managers, et un plan concernant 896 personnes dont 120 sur Villarceaux, 200 sur Vélizy et la fermeture de la dernière usine (EU en Normandie, 200 emplois supprimés). Il n'y a pas de plan de volontariat "classique", mais une phase de volontariat de 3 mois sans bonus, puis un plan de licenciement autoritaire sur des critères issus du code du travail (55% sur l'égalité professionnelle et 45% sur des critères sociaux). Tous les secteurs sont touchés. Des manifestations régulières sont organisées, dont l'une verra l'occupation de l'entrée des locaux jour et nuit la semaine prochaine. Concernant l'emploi des seniors, des négociations ont été ouvertes avant le PSE, mais les organisations syndicales ont suspendu les négociations. Le plan salaire sera nul cette année (AG et AI = 0). On constate également une externalisation des RH, de l'informatique et autres services généraux.

A Le Groupe compte 450 personnes à Massy (60 000 personnes en France) et est financé à 85% par l'Etat. Le gouvernement veut vendre depuis le début de l'année, mais tous refusent de scinder les trois divisions. L'ouverture à la vente s'est faite cet été. En septembre, Areva a émis des obligations avec une forte réponse de financiers. La semaine dernière, un mouvement de 200 personnes d'Areva Europe s'est déroulé devant les Invalides demandant à être reçus à Matignon : ils ont dû essuyer un refus de F. Fillon. La charge de travail est très faible (- 6% de marge prévus pour 2009). Le plan salaires n'a pas encore démarré, mais

les OS s'attendent à 0. De son côté, le plan seniors n'est pas encore en discussion. Des élections doivent avoir lieu en mars (actuellement, la CFDT est majoritaire devant la CGT et la CFE/CGC).

neopost Fabrication de machines à affranchir. 4 500 personnes dans le monde, dont 400 personnes (200 à Bagneux - études et marketing, Direction ; 200 personnes au Mans -production). La société travaille avec beaucoup de prestataires, mais veut en réduire le nombre et externaliser (voire délocaliser) au Vietnam. Il n'y a pas de négociation sur les seniors actuellement. Quant aux élections professionnelles DP & CE, elles se dérouleront le 12 octobre prochain.

ONERA La CFDT est majoritaire. Des élections au Conseil d'Administration vont se faire le 6 octobre. La direction devient de plus en plus procédurière. Une première réunion de négociation pour l'emploi des seniors a eu lieu où la direction a seulement recueilli les avis et n'a rien dit. Les OS pensent qu'ils essayent d'éviter certaines mesures. Les NAO ont abouti à 3,2% d'AI, mais un constat de désaccord a été posé car les OS avaient demandé une AG, mais la direction la leur a refusé.

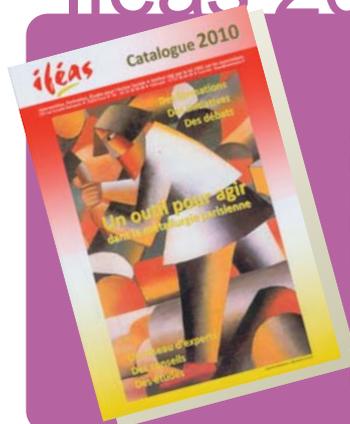
HEXAGON METROLOGY Multinationale, Groupe suédois avec plus de 100 000 personnes dans le monde, dont 130 en France (50 à Courtaboeuf). Peu de lien entre les gens, car ce sont essentiellement des commerciaux qui sont toujours à l'extérieur. De ce fait, le CE avance peu



La crise ne s'est pas trop faite sentir. Au pire, l'année devrait se terminer à 0. Par contre, quid des objectifs pour 2010. Les

études sur les fournisseurs sont revues à la baisse. Un accord sur les NAO, prévoyant 0,7% d'AI et 0,6% d'AG, n'a pas été signé par la CFDT. Un accord d'intéressement a été signé sur la volonté de la direction. Des discussions sont ouvertes sur les indemnités de déplacement, car la direction n'en veut plus. L'accord sur les seniors n'est pas encore en discussion.

Iféas 2010



FORMATION

L'Iféas est une association créée pour répondre aux besoins et attentes des militants et adhérents. Elle a pour objet de promouvoir la réflexion, la formation et l'action des salariés en matière économique, sociale, culturelle et juridique.

En proposant un catalogue complet disponible à l'UPSM, au syndicat et sur le site du Symétal (<http://symetalcfdtstf.fr>),

catalogue destiné à tous les élus et adhérents, l'Iféas met à disposition des équipes d'animation un véritable outil collectif.

L'Iféas bénéficie du savoir-faire issu de l'histoire et de la pratique de générations de syndicalistes lui ayant ainsi permis d'accumuler une large connaissance de la réalité des entreprises.

Vos contacts

Massy

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

Michel Fourgeaud

symetalscfdt@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

Sandrine BERNARD

upsm.sandrine-bernard@wanadoo.fr

Jocelyne HUTWOHL

upsm.secretariat@wanadoo.fr