Action Métaux

Cfdt: 19
S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

N° 19 Décembre 2014
Publication du Symétal CFDT Sud-Francilien

Le livre jaune du Medef

1 MILLION D'EMPLOIS

... C'EST POSSIBLE !

La confrontation aussi !

LES PROPOSITIONS DU MEDEF

Sommaire

Edito : le gouvernement déconne 2
Violences faites aux femmes 3
Dossier
La confrontation est possible 6
La stratégie du Medef 7
Le logement en Ile-de-France 9
Accord Tafta 10
Juridique : Elections et contentieux 14

Cfdt: SYMETAL Sud Francilien

EDITO

Le gouvernement déconne, TROP C'EST TROP !!!

Le débat lancé sur l'assurance chômage démontre la forte pénurie d'idées de nos dirigeants en place.

L'accord signé de L'UNEDIC le 22 mars 2014 pour une durée de 2 ans a été acté par les partenaires sociaux. Pourquoi vouloir revenir subitement dessus ? Encore une posture politicienne ! En effet cet accord doit être validé après signature par le gouvernement. Ce qui a donc été fait par celui-ci. Cette énième contradiction ne valorise pas la classe politique. Est-ce que le pouvoir en place croit persuader les français d'avoir une logique de gouvernance ? Tout et son contraire, cela ne fait que faciliter le lit du front national (pourquoi chercher les emmerdes quand on pourrait s'en passer alors que le gouvernement en a déjà assez comme cela ?). Que l'on forme mieux les chômeurs, que l'on mette en place la sécurisation des parcours professionnels, que l'on arrête de stigmatiser cette population et seulement là nous en discuterons !

Ce gouvernement formidable annonce à travers sa Ministre de l'écologie les autoroutes gratuites le week-end ! Pour reculer trois heures après. Comme aurait dit Audiard, quand on mettra les cons sur orbite, certains n'auront pas fini de tourner ! Quant à Facebook et Apple, bizarrement ils entrent dans l'activité de la congélation ! En effet, proposer aux femmes de congeler leurs ovules pour que la natalité ne soit pas un problème pour leur carrière et surtout ne nuise pas à l'entreprise ; ces deux multinationales veulent décider quand les femmes auront des enfants ! Poussons le bouchon plus loin, bientôt un planning pour décider du jour du rapport sexuel de leur salariés. La phrase d'Audiard s'adapte à merveille ! Le bureau du Symétal Sud Francilien dans cette dynamique va aussi vous surprendre puisque le 10 décembre le Conseil Central aura pour thématique : *un million d'emplois crées*, proposition faite par le MEDEF. Cette journée « osons le débat » aura comme invités : le Président du MEDEF de l'Essonne, Christian Théron, et Gérard Mantoan du Symétal Sud Francilien en charge des questions Economiques et Sociales. Ce débat aurait pu être animé par Yves Calvi, mais non, au final c'est Michel Fourgeaud qui s'y colle. Nous vous attendons nombreux pour ce débat exceptionnel ! Réservez dès à présent vos places. Un buffet vous permettra de poursuivre ce débat de façon plus informelle.

Michel Fourgeaud
Secrétaire Général

Directeur de publication : Michel Fourgeaud
Directeur de la rédaction : Gérard Mantoan
Rédacteur en chef : Pascal Jourde
Conception et réalisation : Thibaut Doumergue
Sources documentaires : Symétal CFDT Sud Francilien
Imprimeur : Imprimerie Copie Clean 91300 Massy
Dépôt légal : décembre 2014
tirage : 500 exemplaires
reproduction interdite sans accord écrit de l'éditeur

Violences sexistes et sexuelles au travail

Mieux vaut prévenir

« Respectées » est un projet lancé il y a 4 ans par l'Union Départementale CFDT de Paris. Il est subventionné par le Conseil Régional d'Ile de France et l'Union Régionale CFDT Ile de France, en partenariat avec l'AVFT (Association européenne contre les Violences faites aux Femmes au Travail).

Le sujet, couvrant le champ des violences sexistes (sexuelles, verbales, visuelles, physiques) sur le lieu du travail et/ou dans la sphère privée, est devenu un axe de travail régional.

C'est dans ce cadre que la CFDT Ile de France a organisé un forum sur les violences faites aux femmes au travail le 3 octobre 2014 à Evry, auquel le SYMETAL Sud Francilien a bien entendu participé.

Devant un auditoire de près de 100 personnes, plusieurs intervenants se sont succédés durant la matinée. Valérie Demonchy, de la Préfecture d'Ile-de-France, a ouvert les débats en présentant les réalités des violences faites aux femmes au travail, tout en mettant en lumière les nombreux stéréotypes de genre qui perdurent. Laëtitia Bernard, de l'Association européenne contre les violences faites aux femmes au travail (AFVT), a ensuite exposé les grandes lignes de l'enquête menée en Essonne sur le sujet. Christophe Dague, en charge du dossier pour l'Union régionale, en a profité pour mettre en avant l'action syndicale conduite depuis plusieurs années par la CFDT de Paris et rappeler les outils à disposition des équipes. Marie Leprêtre, secrétaire générale de la CFDT 91 et Philippe Lengrand, secrétaire général de la CFDT Ile-de-France, ont également insisté sur l'enjeu d'une prise en charge syndicale de ces questions. Enfin, Laurence Beaudhuin, membre de l'exécutif de l'UD 91, a conclu en présentant le plan d'action de la CFDT de l'Essonne.

De quoi parle-t-on ?

Le harcèlement et la violence au travail s'expriment par des comportements inacceptables d'un ou plusieurs individus ; ils peuvent prendre des formes différentes (physiques, psychologiques, sexuelles) dont certaines sont plus facilement identifiables que d'autres.

Le harcèlement survient lorsqu'un ou plusieurs salariés font l'objet d'abus, de menaces et/ou d'humiliations répétés et délibérés dans des circonstances liées au travail. La violence au travail peut prendre la forme d'agression verbale, d'agression comportementale, notamment sexiste, d'agression physique…

Ainsi, les principales violences peuvent prendre la forme d'agression sexuelle, discrimination, exhibition sexuelle, harcèlement sexuel, harcèlement moral, injures, pornographie, violences volontaires, viol…

Quel objectif pour la CFDT ?

Pour différentes raisons, la plupart des victimes ne considèrent pas les représentants du personnel comme un recours dans l'entreprise.

La lutte contre les violences sexuelles et sexistes doit faire partie des priorités des organisations syndicales, à l'instar des revendications pour de meilleures conditions de travail.

C'est donc à travers les institutions représentatives du personnel que nous avons un rôle central à jouer dans la prévention et la prise en charge des violences sexuelles et sexistes au travail.

Au CHSCT pour commencer. Le Code du Travail précise que « le *Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail a pour mission :*

1 - *de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des travailleurs de l'établissement et de ceux mis à sa disposition par une entreprise extérieure ;*
2 - *de contribuer à l'amélioration des conditions de travail, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité ;*
3 - *de veiller à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières.* »

Les délégué(e)s du personnel ont également un rôle important à jouer, de par leur mission première de présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles et collectives relatives aux salaires et à l'application des lois et des conventions collectives. Ainsi, ils sont les interlocuteurs naturels et réguliers de l'employeur et les plus à même d'aborder les questions de violences sexuelles et sexistes lors des réunions DP.

La prise en charge des victimes

Très (trop ?) peu de victimes de violences sexuelles et sexistes en parlent. Et si elles le font, elles se tournent naturellement vers des personnes extérieures à l'entreprise (médecin, famille, amis…).

Il est important d'améliorer l'image des syndicats sur le sujet, notamment par une communication adaptée comme des campagnes de sensibilisation par voie d'affichage, de tracts ou de distribution de brochures.

Lorsqu'une victime se présente, il est essentiel de la rassurer, tant par l'accueil (lieu, attitude…) que par les actions qu'il conviendra d'engager, mais toujours avec son accord explicite. Ce sera alors à la victime seule de choisir si c'est le syndicat ou elle-même qui saisira l'employeur, avec l'aide du représentant du personnel dans la préparation du dossier et le soutien moral qu'il pourra lui apporter.

Agir vite contre les violences sexuelles au travail

La CFDT, la CGT, les associations Peuples Solidaires et Action Aid France appellent à signer une pétition (www.peuples-solidaires.org/appel-urgent-stop-aux-violences-contre-les-femmes-au-travail/) pour que le gouvernement français et le Medef s'engagent à soutenir l'inscription des violences sexuelles et sexistes au travail comme sujet de la prochaine Conférence internationale du travail, qui aura lieu en 2016.

Les représentants des travailleurs au Conseil d'administration de l'Organisation internationale du travail (OIT) ont proposé de mettre cette question à l'ordre du jour. Mais elle ne fait pas l'unanimité parmi les membres du Conseil d'administration, et les représentants français des employeurs et du gouvernement ne se sont pas exprimés favorablement pour l'instant.

Du 30 octobre au 13 novembre prochains, le Conseil d'administration de l'OIT déterminera les sujets à inscrire dans l'agenda de la Conférence internationale du travail de 2016. Il est donc important de signer cette pétition au plus vite !

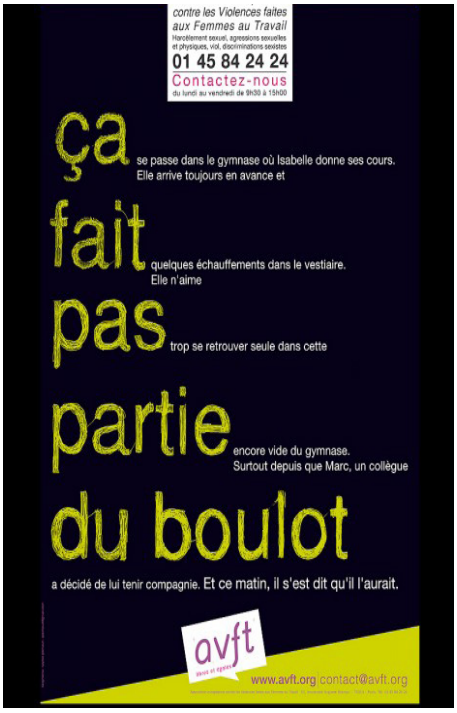
Pour aller plus loin

La CFDT Ile de France, les Unions Départementales CFDT, l'AVFT mettent à la disposition des militants des outils de formation, de sensibilisation et de communication.

N'hésitez pas à les contacter, ils sauront vous répondre !

La Délégation du Symétal au Forum de l'UD91

Source :
Guide CFDT Paris « Prévention des violences sexistes & sexuelles au travail »



Agenda des Conseils

premier semestre 2015

CONSEILS LOCAUX

BOULOGNE
de 9 h 30 à 12 h 30
12 février
9 avril

CRETEIL
de 9 h 30 à 12 h 30
2 février
13 avril

EVRY
de 9 h 30 à 12 h 30
5 février
9 avril

MASSY
de 9 h 30 à 12 h 30
4 février
8 avril

TRAPPES
de 9 h 30 à 12 h 30
3 février
7 avril

CONSEIL CENTRAL

de 9 h 00 à 16 h 00 (buffet offert)
10 juin

Les déboires de GASEL

Gasel, le logiciel de gestion des cotisations de la CFDT a impacté le Symétal Sud Francilien comme tant d'autres syndicats par ses nombreux dysfonctionnements. Cela a été abondamment rapporté dans les conseils locaux et au congrès confédéral de Marseille.

Ces problèmes semblaient se résorber petit à petit même si de nombreuses données relatives aux sections restent encore à re-saisir ou à corriger à notre niveau pour revenir à la normale.

Mais est entré en vigueur le prélèvement SEPA, système de prélèvement conçu au niveau européen, devenu obligatoire à partir de fin Juin 2014. Dès Juillet, de nombreux prélèvements ne fonctionnent plus et nous avons découvert en septembre que le système GASEL en était la cause dans la majorité des cas. Pour le reste des dysfonctionnements, il a pu venir des agences bancaires qui tiennent les comptes, en créant par exemple des listes blanches ou noires (la personne indique les prélèvements possibles et le reste est rejeté, ou la personne indique les prélèvements à rejeter et tout le reste est accepté…).

Au moment où nous écrivons ces lignes, nous n'avons pas encore le bilan définitif de ces dysfonctionnements et il est très probable que dans certains cas, même après un retour à une situation de prélèvement normale, nous soyons dans l'obligation de demander à certains d'entre vous de nous verser par chèque quelques mois manquants au prélèvement, voire très exceptionnellement, de remplir un nouveau bulletin d'adhésion avec des informations à jour.

Nous vous remercions par avance de votre compréhension, en espérant que tout rentrera dans l'ordre très rapidement.

Vos trésoriers :
Christian Brossard
Daniel Escalle

MEDEF : Pour la croissance et l'emploi

Aujourd'hui, un seul verbe compte quand on parle d'économie : « **Ré-for-mer** »

A la CFDT nous sommes, nous aussi, favorables à la réforme. Mais ce mot, comme bien souvent d'autres mots, a été galvaudé. Pour nous, pour qu'une réforme réussisse, elle doit emporter l'adhésion de la majorité de ceux qui sont appelés à la mettre en œuvre afin de bien préparer l'avenir. Sans cette condition, rien ne se fera.

Personne n'est jamais parvenu à réformer efficacement une société en proposant « sa » solution et surtout en faisant supporter le poids de ces réformes sur les mêmes, voire d'imposer une réforme à coups de trique. Cela ne fera que crisper la société et renforcer les conservatismes. Or, les réformes proposées actuellement vont dans le sens de la recherche d'une meilleure compétitivité. Si l'on y ajoute la réduction de 40 milliards d'euros de charge des entreprises au détriment des ménages, cela rend la réussite de toute autre réforme plus improbable encore.

C'est tout cela que l'on retrouve dans le petit « Livre jaune » du MEDEF. Car si leur président dit : « *Croire qu'un état peut encore tout décider, tout régenter, tout imposer est une vision du siècle dernier* », il y a de fortes chances que, suite à leurs propositions, cela ne se transforme en : « Croire qu'une entreprise peut encore tout décider, tout régenter, tout imposer est une vision du siècle dernier ».

Comment les réformes proposées par le MEDEF que ce soit :

-un nouveau dialogue économique et social incluant la réforme du marché du travail

-l'amélioration de la compétitivité prix des entreprises

-l'investissement pour la croissance

peuvent emporter l'adhésion de ceux qui sont appelés à les mettre en œuvre ?

Le MEDEF part du postulat que leurs difficultés viennent d'un dialogue social et d'un marché du travail trop contraignant, d'une compétitivité insuffisante malgré les 40 milliards d'euros de baisse de charges et d'une croissance non assumée par l'Etat. Et que propose le MEDEF ? Une vague promesse d'emploi.

Comment voulez-vous être crédible, vous le patronat, quand vous signez des accords (ANI) que vous ne respectez pas ? Je n'en citerai qu'un : « l'accord sur la pénibilité » et il y en a tellement d'autres. Vous demandez une poursuite de la réforme de l'assurance chômage que vous avez signé et qui n'a que quatre mois d'application. Evaluons d'abord la pertinence d'un droit rechargeable qui favorise un retour à l'emploi plus rapide et qui permet aux plus précaires de s'insérer plus facilement dans le dispositif de retour à l'emploi tout en gardant leurs « fierté » et « dignité ».

La deuxième réforme est l'amélioration de la compétitivité coût des entreprises. Les salariés et les ménages vous ont offert 40 milliards d'euros pour réduire vos charges, même celles que vous appelez « coût du travail » alors que le travail n'est pas un coût mais un prix. Sans travail vous ne vendrez jamais rien… Et tout cela sans garantie d'un million d'emplois pourtant clamé haut et fort par votre président et rapidement oublié…

Je ne parle pas de la réforme pour favoriser l'investissement pour la croissance. Une fois de plus vous demandez l'aide de l'état et des collectivités dont vous critiquez souvent les dépenses inutiles. Car elles aussi participent à l'effort imposé à tous pour vous.

Et vous les entrepreneurs, quelle est votre contribution ? Faire de la communication uniquement en faisant du parrainage avec les chaînes du service public (Pourquoi pas sur les chaînes privées ?) Des opérations initiées par la Française des Jeux et le football professionnel, et une « news letter… »

C'est cela qui va créer 1 million d'emplois ? Alors que vous affirmez, je cite : « *L'entreprise détient dans ses mains 80% des remèdes aux maux du pays* ».

Personnellement, nous croyons plus aux 20% restant car il y en a qui sont acteurs et d'autres qui sont spectateurs. Cherchez qui est qui…

Gérard Mantoan
Commission Exécutive

La stratégie du MEDEF
Pour la croissance et l'emploi

Pour permettre le débat lors du Conseil Central, nous reproduisons ici des extaits de la synthèse du petit livre jaune du Medef (http://bit.ly/1DSbQzc)

Axe 1 - Engager un nouveau dialogue économique et social et réformer notre marché du travail

Le constat :
Notre modèle économique et social, hérité de la Libération et basé sur le modèle des Trente Glorieuses, a vécu.

Or, le monde a radicalement changé. Il nous faut donc réinventer un nouveau modèle économique et social qui permette à notre pays de se projeter avec force et détermination dans le monde du XXIe siècle : nouvelles façons de travailler, nouvelle organisation de notre marché du travail, nouvelles relations sociales.

Les pistes de solutions
Pour des réformes structurelles : 8 leviers transverses à déployer. Il faut pouvoir bâtir un « nouveau contrat économique et social » qui corrige les blocages et inégalités de notre société, protège les salariés en leur donnant la capacité de rebondir, libère les entreprises des carcans.

Pour cela, 8 réformes de moyen terme, sous 3 ans, doivent être regardées et discutées collectivement.

1. Refonder notre dialogue social pour limiter la dérive législative en privilégiant le niveau de l'entreprise, à défaut la branche et de manière exceptionnelle le niveau national et l'ancrer dans une dimension économique.
2. Donner plus de portée et de marge de manoeuvre à la négociation d'entreprises.
3. Revoir le cadre légal de la durée du travail.
4. Repenser le contrat de travail pour diminuer la « peur de l'embauche ».
5. Repenser le contrat social au sein de l'entreprise : plus de souplesse pour l'entreprise, plus de formation pour le salarié et un meilleur partage de la valeur produite.
6. Poursuivre la réforme de l'assurance chômage pour accélérer le retour à l'emploi des chômeurs et mieux accompagner les plus éloignés de l'emploi.
7. Faire du système de protection sociale un moteur et non un handicap économique.
8. Réformer l'Éducation nationale pour favoriser la capacité d'apprendre, la mobilité sociale, la compréhension de l'entreprise et de l'économie, et l'entrepreneuriat.

Axe 2 - Améliorer la compétitivité coût des entreprises

Le constat
Les marges des entreprises françaises sont parmi les plus faibles d'Europe et ne cessent de baisser depuis 2007.

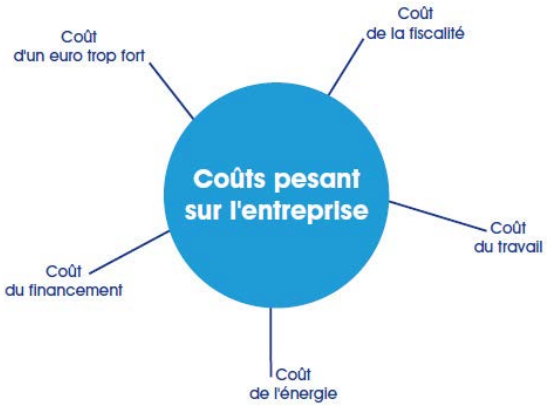
Cette faiblesse des marges s'explique dans une large mesure par le niveau rédhibitoire des prélèvements

obligatoires, qui est en France le plus élevé d'Europe.

1. Coût du travail - Propositions :
- Transformer le CICE en véritable baisse de charges en 2017.
- Rester cohérent et corriger les effets qui contredisent les effets de baisse de charges du Pacte de responsabilité sur certains secteurs (par exemple par le changement de décompte du temps de pause).
- Au-delà de la baisse ciblée des cotisations patronales à la branche famille prévue dans le Pacte de responsabilité, engager une nouvelle étape du transfert du financement de la protection sociale vers une assiette moins liée aux seuls revenus du travail (TVA, CSG).

2. Coût de la fiscalité - Propositions :

Les éléments de la compétitivité coût



Aller plus loin que les mesures fiscales du Pacte de responsabilité et lancer une réforme globale de notre système fiscal, en visant l'harmonisation fiscale avec nos principaux voisins européens, pour :
- Asseoir majoritairement les impôts et taxes sur la capacité contributive.
- Supprimer progressivement les impôts sur les facteurs de production et les taxes sectorielles qui desservent la compétitivité des entreprises.
- Alléger les impôts locaux et maîtriser leur évolution.
- Instituer un plafonnement général des impôts payés par les entreprises, que ce soit en fiscalité nationale ou locale, (en fonction de leur valeur ajoutée ou de tout autre critère pertinent).
- Abaisser le taux d'impôt sur les sociétés à la moyenne européenne sur la base d'une assiette européenne unifiée et harmonisée.
- Adopter une fiscalité qui valorise le financement long et pérenne des entreprises.
- Construire une fiscalité véritablement favorable à l'entrepreneuriat : forfait social et fiscalité (Stock option etc.)

Axe 4 - Utiliser des leviers court terme pour libérer des dynamiques de création d'emplois

4 leviers sociaux

1. Revoir les « seuils »
Revoir les seuils existants, simplifier la représentation du personnel en négociant avec les partenaires sociaux avant la fin de l'année en vue d'une « modernisation du dialogue social ».

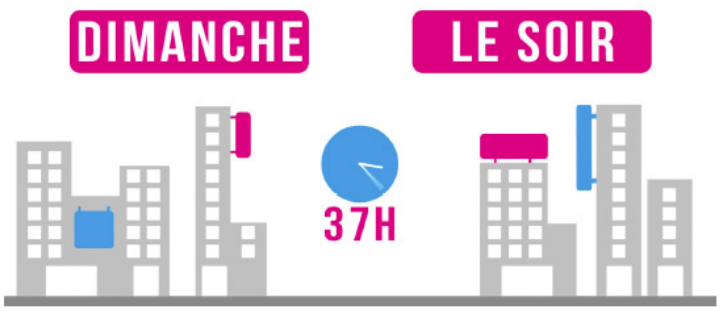
2. Favoriser la cohésion sociale par l'emploi
Travailler sur un salaire transitoire d'accès à l'emploi, destiné à certaines populations très éloignées de l'emploi, qui pourrait être complété par des allocations sociales afin de garantir un pouvoir d'achat équivalent au Smic. L'objectif est de favoriser via les aides sociales la reprise d'emploi. Aller au-delà de l'emploi en ajoutant un volet formation pour permettre aux personnes concernées d'aller vers un métier.

"Revoir les seuils existants (.../...) en vue d'une modernisation du dialogue social"

3. Augmenter la durée annuelle travaillée notamment par une optimisation des jours fériés
Supprimer un ou deux jours fériés à terme. Accoler certains jours fériés à un weekend (éviter les phénomènes de ponts) dans un premier temps.

9 leviers sectoriels

6. L'industrie
- Mettre en oeuvre la transition énergétique avec un objectif de compétitivité et d'efficacité énergétique.
- Adapter les compétences aux besoins des entreprises industrielles.
- Inscrire la règlementation environnementale dans un cadre européen et international, en faisant en sorte qu'elle soit progressive, qu'elle offre de la visibilité et qu'elle ne provoque pas de rupture.
- De façon générale, assouplir l'environnement législatif et règlementaire pesant sur les entreprises.
- Abaisser ou supprimer toutes les fiscalités pesant sur les outils de production (fiscalité locale, énergétique, écologique, etc.)
- Améliorer les relations entre les acteurs au sein d'une même filière.



8 octobre 2014

Le logement en Ile-de-France

Le mercredi 8 octobre 2014, le SYMETAL Sud Francilien, en partenariat avec l'Union Régionale CFDT Ile de France, organisait une matinée de sensibilisation sur le dossier du Logement en Ile de France. Cette demi-journée d'information/échanges a permis de rassembler près de 50 militants, essentiellement élus CE, participants aux Commissions Logement au sein de leur entreprise, autour d'intervenants experts sur le sujet.

L'accès au logement est en Ile de France particulièrement difficile pour les salariés de nos entreprises. La CFDT en a fait l'une de ses priorités dans son plan de travail confédéral et régional.

Or, le logement doit être considéré comme un besoin élémentaire pour tout individu.

Depuis plusieurs années, la CFDT déplore le désengagement de l'Etat et des communes qui n'appliquent pas la Loi SRU de 2000, imposant aux communes de plus de 3 500 habitants de fournir d'ici 2020 au moins 25% de logements sociaux.

La forte dégradation des conditions de logement ces dernières années nous amène à plus de vigilance quant à l'urgence des demandes en matière de logements sociaux.

Parmi les priorités, les familles modestes, et plus particulièrement les familles monoparentales, sont en grande difficulté. D'après une étude menée en juin 2008 par l'INSEE, ce sont 20% d'entre elles qui habiteraient un logement où il manque une ou deux pièces, et 9% partageraient un logement avec d'autres personnes, le plus souvent un parent.

Travail = logement ?

Le phénomène de « grande exclusion » est accentué par la crise économique. Toujours selon l'INSEE, 43% des personnes concernées, sans domicile ou qui n'ont pas recours aux prestations sociales auxquelles elles auraient droit, possèdent pourtant un contrat de travail et sont majoritairement des ouvriers ou employés.

De même, les jeunes embauchés de nos entreprises franciliennes éprouvent de grandes difficultés à trouver un logement décent.

C'est donc essentiellement à travers les Commissions Logement que la CFDT a un rôle à jouer, tant pour aborder ces questions sans a priori avec les salariés que pour intervenir auprès des directions.

Le logement constitue un réel levier d'actions pour les équipes syndicales dans les entreprises. Il doit être pensé comme un élément étroitement lié à la vie professionnelle et personnelle.

D.P.

Accord TAFTA

Beaucoup de bruit pour une négo silencieuse

TAFTA, c'est quoi ?

Il s'agit d'un projet de traité de libre-échange entre l'Europe et les Etats-Unis. Si ce projet aboutissait, il instituera la zone de libre-échange la plus importante de l'histoire, couvrant 45.5% du PIB mondial. Ses défenseurs nous affirment que cet accord amènera de la croissance économique pour les deux partenaires, tandis que ses détracteurs soulèvent de nombreuses critiques sur les modes de calculs ayant conduits à ces prévisions qui ne prennent pas en compte les coûts liés aux pertes de recettes fiscales et aux destructions d'emplois. Cet accord pourrait renforcer la protection des entreprises Américaines et par la même occasion maintenir des prix élevés dans certains secteurs comme les médicaments ou encore l'agro-alimentaire.

La transparence oblige à aller au fond des débats, cela n'arrange pas les négociateurs de l'ombre.

Comme la plupart des accords commerciaux, l'accord TAFTA ou encore PTCI (Partenariat Transatlantique de Commerce et d'Investissement) était bien parti pour être discuté dans la plus grande opacité. Les citoyens n'ont pas accès aux documents de travail ni aux comptes rendus des négociations. Onze pays Européens se sont opposés à la diffusion de ces documents, même les parlementaires n'en connaissent pas les détails.

Fleur Pellerin, lorsqu'elle était Secrétaire d'Etat au commerce extérieur, avait réclamé qu'un document public soit diffusé après chaque cycle de négociation.

Finalement, le mandat a fait l'objet d'une fuite et pour répondre aux critiques, la Commission Européenne a mis en ligne sur son site quelques éléments d'information.

Les enjeux de l'accord

Il s'agit de baisser, voire abolir les droits de douane entre l'Europe et les Etats-Unis. Ces droits de douanes sont pour la plupart très faibles, de l'ordre de 2% hormis quelques produits sur lesquels les taxes peuvent être de 10% (chaussures européennes), 40% (sur les yaourts européens), 45% (sur la viande américaine), avec un max à 145% (pour les abats congelés de viande bovine américaine).

Au-delà des taxes, il y a ce que l'on appelle assez subtilement les barrières non tarifaires. Il s'agit tout simplement des normes et réglementations de chaque zone, permettant la mise en place de protections des produits de la concurrence étrangère. S'il y a un danger, c'est bien là qu'il faut regarder, car un nivellement par le bas de nos normes et réglementations aurait l'effet destructeur d'ouvrir la porte à bien d'autres concurrents comme la Chine par exemple. De plus, nous savons que l'abaissement de ces normes se fait au détriment du partenaire ayant le niveau de protection le plus sévère, ce qui est le cas de l'Europe.

D'autres secteurs sont également en risque : il y a eu des tentatives de suppression de réglementation en matière de santé publique, confirmées par le discours d'organisations patronales américaines. Pour exemple, l'association nationale des confiseurs américains souhaite supprimer la labellisation OGM et les normes de traçabilité.

Pour les Métallos ?

La métallurgie pourrait profiter d'une croissance de 12% d'activité, avec une hausse de 40% des exportations dans le secteur automobile. Si l'on se penche sur les différences de normes d'homologation des véhicules entre l'Europe et les Etats-Unis, les chiffres annoncés paraissent pour le moins optimistes pour ne pas dire farfelus.

Le point délicat de la création d'un tribunal arbitral

Le règlement des litiges par la création d'un tribunal arbitral pourrait amener des états à plier devant les exigences des multinationales Américaines. Ce type de procédures existe déjà dans d'autres accords commerciaux. Elles posent de sérieux problèmes tant les conflits d'intérêts y sont nombreux (les mêmes acteurs sont tour à tour expert, avocat, juge) et qu'il n'existe aucun moyen permettant de faire appel de leur décisions.

Cela a été le cas dans le cadre de l'Alena, la zone de libre-échange de l'Atlantique Nord. Le groupe Américain Lone Pine s'est servi de ce mécanisme de règlement des différends pour réclamer 180 millions d'euros de dédommagement au Québec suite à l'instauration d'un moratoire sur la fracturation hydraulique.

Nous pouvons donc supposer que la France puisse être sanctionnée à propos de l'interdiction des OGM, du bisphénol, de l'exploitation des gaz de schiste et de notre mode de protection de notre exception culturelle. Lorsque l'on sait que ce genre de tribunal avait accordé 400 millions d'euros à Bernard Tapie, nous pouvons imaginer ce que pourraient demander des firmes comme Monsanto.

Au final, qui est pour, qui est contre ?

Dans les « Pour », nous trouvons : les syndicats patronaux qui ont monté un lobby « Business Alliance for TTIP », François Hollande, Barack Obama et Angela Merkel, qui vient malgré tout de tempérer son enthousiasme sous la pression de son opinion publique, puis l'ensemble des partis de la droite libérale.

Dans les « contre » : Nous retrouvons pêle-mêle des ONG de l'anti-atlantisme, du combat contre les multinationales, pour la protection du modèle Européen, des partis nationalistes, des partis de gauche, ainsi que les principaux courants écologiques Européens, des organisations syndicales et des régions comme l'Ile de France, la Bourgogne ou la région PACA.

Et tous ceux qui ont bien du mal à prendre position : Nous y retrouvons, les confédérations Américaines (AFL-CIO), Européennes (ETUC, Europeaen Trade Union Confederation). La CFDT reste désespérément muette sur le sujet, le PS est écartelé entre une base plutôt hostile et un gouvernement plutôt partie prenante.

Concrètement, ça débouche quand ?

Aujourd'hui, grâce à la stratégie « Dracula » qui consiste à faire mourir les vampires en les exposants à la lumière, l'accord TAFTA a du plomb dans l'aile. Les opinions publiques commencent à réagir dans le camp du « contre » et dans le camp du « pour », les intérêts des différents pays et/ou groupes de pression sont tellement divergeants que l'on pourrait dire qu'une somme d'intérêts particuliers n'a jamais constitué une base saine pour établir le socle d'un intérêt commun.

Au final certains diront que c'est beaucoup de bruit et d'agitation pour un projet qui a bien peu de chance de déboucher.

Mais pouvons-nous savoir où nous en serions si ce bruit et cette agitation qui ont permis la diffusion de la connaissance et de l'information n'avaient pas eu lieu ?

Yvon Hemelsdaël
Secrétaire Général Adjoint

Ref biblio :
Alter eco n°339
Nouvelle Obs 19/05/2014
Site de la commission Européenne
Wikipédia : Accord TAFTA

Bureau du Symétal
Présentations

Statutairement, le Bureau du Symétal peut compter jusqu'à 26 membres, y compris les membres de la Commission Exécutive. Lors du Conseil Central qui s'est tenu à Massy le 18 juin dernier, le conseil syndical a élu deux nouveaux membres au Bureau : Jean-Philippe Jatteau et Jean-François Nanda. Afin de mieux les connaître, Action Métaux leur a ouvert ses colonnes afin qu'ils puissent s'y présenter. Merci à tous les deux d'avoir joué le jeu.

Jean-Philippe Jatteau

Aux origines

Tout a commencé au début des années 1970, dans une classe d'école primaire. Après une journée de découverte chez un imprimeur Bellifontain qui avait offert des calepins à tous les élèves, la maîtresse n'a rien trouvé de mieux que de les confisquer pour je ne sais plus quelle raison. Ma réaction a été immédiate, j'ai lancé tout haut « *La maîtresse, c'est une conne !!!* ». Après une convocation de mes parents par l'école et une explication sur la justice, j'ai récupéré mon calepin. J'ai alors compris qu'il fallait lutter pour obtenir !

Je pense que l'engagement syndical est génétique, j'ai appris après le décès de mon père que celui-ci était adhérent à la CGT/FO dans les années 50. Il avait, comme moi, un gros souci avec l'injustice !

L'aventure professionnelle

J'ai débuté ma carrière professionnelle en 1986. A l'époque, je faisais de la formation chez Pigier Avon (77), dans le domaine de la comptabilité, pour des stagiaires placés (de force) par l'ANPE…

Après une petite pause d'un an chez les kakis, les choses sérieuses ont commencé.

L'aventure syndicale

Embauché en CDI chez Jeumont-Schneider en février 1989, dans l'usine de Champagne sur Seine (77), la notion de syndicat m'était alors inconnue. C'est quelques années plus tard, sur le nouveau site d'Avon (77) que je fus engagé, un peu par hasard, dans l'action syndicale. Je me suis donc retrouvé élu DP jusqu'en 1995, date à laquelle le site a fermé. Nous partîmes 350 et arrivèrent 150 à Massy (91) sur le site d'Alstom. Les syndicats présents étaient déjà bien implantés et je n'ai pas trouvé utile à l'époque de continuer mon action…

Ensuite, notre activité a été revendue pour éponger les dettes d'Alstom. Nous sommes devenus Converteam en 2006 avec 400 salariés sur l'établissement de Massy/Palaiseau. C'est en 2009 que la section syndicale CFDT m'a abordé. Il ne restait plus que 2 adhérents… Après bien des difficultés, nous avons obtenu un local et un PC. Nous sommes devenus GE Power Conversion en septembre 2011. Nous sommes maintenant 8 adhérents avec des sièges CE, CCE, DP, Comité de Groupe France et CHSCT. Nous travaillons aussi en étroite collaboration avec la section syndicale du site de Belfort.

Je suis élu DP et j'ai le mandat de RS CE/CHSCT depuis 2010. Je suis ainsi présent à toutes les réunions de Massy, ce qui me facilite la tâche pour communiquer au sein de la section.

L'aventure continue

Le Symétal se trouve juste en face du bâtiment dans lequel je travaille. Ceci a bien facilité les échanges et je me suis retrouvé élu au bureau lors du conseil central du 18 juin dernier.

Mon prochain challenge est de m'investir dans la fonction de formateur au sein du Syndicat. Je sais déjà que reprendre la fonction d'Yvon ne va pas être simple, mais après tout, c'est un retour à mon premier métier…

Jean-Philippe Jatteau
Membre du Bureau

Jean-François Nanda

Qui suis-je ?

Un militant associatif qui défend des valeurs telles que la solidarité, l'émancipation, l'entraide et le partage. Adhérent à la Cfdt depuis 1986, j'ai commencé mon combat pour l'emploi à la section des Établissements Chausson alors en grandes difficultés avec ses deux principaux actionnaires « donneurs d'ordres » qui étaient PSA et RENAULT.

Pourquoi je me suis engagé à la Cfdt ?

Ma rencontre avec le syndicalisme s'est faite en deux temps. D'abord dans le cadre d'une approche professionnelle par les responsables de la Cfdt pour recueillir mon avis sur des dossiers d'investissements. Etant resté en contact avec mes collègues syndicalistes qui se battaient avec leur équipe dans une crise de plus en plus tendue chez Chausson, j'ai décidé de rejoindre en 1987 leur combat pour l'emploi et la pérennité du site. J'ai été élu aux élections professionnelles comme DP, puis CE et très rapidement au CEE. Là, j'ai pu comprendre les rouages et le fonctionnement d'une entreprise mais aussi les enjeux du combat syndical.

La suite des événements, tout le monde la connaît, Renault et PSA ne voulant rien céder, le conflit s'est durci. Nous avons connu des mouvements de grèves très durs, des réorganisations successives et finalement Chausson a été fermé.

Dans le cadre des reclassements proposés par l'entreprise, je me suis retrouvé chez Renault à Rueil où j'ai très naturellement rejoint l'équipe Cfdt.

Mon engagement et mes responsabilités à la Cfdt

Depuis 1990 jusqu'à aujourd'hui mon engagement a pris de plus en plus d'importance et d'assurance. J'ai évolué dans les différents mandats : DP, CHSCT, CE, RS, DS, puis j'ai été secrétaire de CHSCT de la construction de Guyancourt, cet énorme chantier qui est devenu le Technocentre Renault.

Au lendemain de la signature des 35H, la section Cfdt Technocentre a perdu la moitié de ses adhérents, certains d'entre eux rejoignant la création du syndicat SUD.

Cette période tumultueuse et difficile, a mis l'Inter Renault en très grande difficulté et avec le concours de la fédération et des syndicats il a fallu réorganiser et remettre en marche l'inter et les sections dans les différents établissements. La Cfdt avait besoin de toutes les forces disponibles, j'ai ainsi intégré l'exécutif de la section Technocentre Renault, en qualité de secrétaire adjoint, puis de secrétaire de la section. Durant cette période, avec ses 12000 salariés, le Technocentre a connu des moments particulièrement difficiles et parfois dramatiques qu'il a fallu gérer de concert avec l'ensemble des acteurs locaux, centraux, les structures...

Mon implication dans les structures

Plus tard, sollicité par mon syndicat, je suis entré au bureau avec la volonté de partager mon expérience et d'aider les sections dans le besoin. Parallèlement, j'ai été désigné à l'Inter Cfdt Renault, en tant que de DSC adjoint, en charge de l'ingénierie/tertiaire dans une conjoncture nationale compliquée pour l'emploi, pour le pouvoir d'achat et pour la compétitivité de nos industries.

J'ai été amené à négocier avec l'Inter Renault l'accord sur l'indemnisation du chômage partiel pour préserver le pouvoir d'achat des salariés du manufacturing, puis l'accord de compétitivité qui a permis d'éviter les fermetures de sites et des PSE, et plus récemment l'accord sur la complémentaire santé qui est une déclinaison de l'ANI.

Aujourd'hui, je consacre 50% de mon temps à mes responsabilités de DSC adjoint chez Renault, 10% à mes activités professionnelles et 40% aux activités de mon syndicat auquel j'espère que mon expérience et mes compétences seront utiles.

Jean-François Nanda
Membre du Bureau

Elections professionnelles

Et contentieux

La journée d'un scrutateur

A sa première participation aux élections professionnelles de cette petite entreprise d'à peine plus de cinquante salariés, la CFDT remporte son premier siège... à 1 voix près. Preuve, s'il en fallait, que toutes voix comptent. Après quoi, fières de leurs prestations, les organisations syndicales signent et publient les Cerfa de ce premier tour.

Mais voilà, dès le lendemain de l'élection, un bulletin de vote écarté la veille pour cause de signe distinctif, se voit subitement validé par la direction, au détriment de la CFDT qui en perdrait son siège.

Évidemment notre délégué syndical campe fermement sur ses positions : seul le Cerfa signé par tous la veille est valide et pas question de ratifier un nouveau Procès-Verbal. Une procédure est en cours ; affaire à suivre donc.

Cette affaire illustre l'augmentation du nombre de contentieux électoraux depuis l'entrée en vigueur de la loi sur la représentativité. Aussi, que dit la loi ?

Qui peut contester une élection ?

Par toutes personnes concernées. C'est à dire par les organisations syndicales présentes dans l'entreprise, même si elles sont non représentatives, par la direction et par les électeurs.

Deux précisions importantes : les électeurs ne peuvent contester que l'élection de leur propre collège ; les sections syndicales, dépourvues de fait de personnalité juridique, ne peuvent agir qu'à travers leur syndicat.

Dans quels délais ?

Fixés par l'article R 2314-28 du Code du Travail, les délais sont bien courts : maximum 3 jours seulement après le dépôt des listes s'il s'agit d'une contestation portant sur l'électorat, et 15 jours suivant l'élection pour irrégularité de celle-ci.

Contestation relative à l'électorat

Les seules mentions obligatoires devant figurer sur la liste électorale sont, outre les nom et prénom du salarié, son âge, son appartenance à l'entreprise et son ancienneté. Aussi les contestations portent sur les manquements à ces informations, la présence sur les listes de salariés dont l'ancienneté est insuffisante ou de salariés ayant quitté l'entreprise, l'absence sur ces mêmes listes de salariés qui auraient dû y figurer, l'appartenance de salariés à un autre collège.

Contestation relative à l'élection

Le champ des contestations possibles est ici extrêmement varié. Il concerne tout aussi bien le protocole préélectoral, les collèges électoraux, l'éligibilité des candidats, la composition des bureaux de vote, l'effectif de l'entreprise, la répartition du personnel entre des établissements distincts, la capacité de signature d'un syndicat, la durée des mandats, etc.

Cette liste non exhaustive révèle une certaine difficulté à déterminer si une irrégularité concerne l'électorat ou l'élection. Il semble que ce soit l'importance de la contestation qui touche à la régularité de l'élection. Par exemple la modification de liste électorale par l'employeur entre les deux tours relève du contentieux de la régularité de l'élection.

Conséquences de la contestation

Si le tribunal reconnaît la validité de la contestation, il appliquera la seule sanction prévue par le Code du

Travail, à savoir l'annulation de l'élection. Le juge pourra toutefois assortir sa décision d'une astreinte pour obliger l'employeur à organiser de nouvelles élections.

T.D.

CERFA

Chaque procès-verbal d'élections (1 par collège et par titulaires/suppléants) doit être signé par les membres du bureau de vote puis être envoyé sous 15 jours (généralement l'employeur s'en charge) au Centre de Traitement des Élections Professionnelles et à l'Inspection du Travail.

Il est impératif de remplir ce document dès le premier tour même si le quorum n'est pas atteint. En effet, c'est à partir ces données qu'est établie la représentativité des organisations syndicales dans l'entreprise, et par voie de conséquence, la possibilité ou non d'y désigner un délégué syndical.

Il est donc indispensable que les sections, sitôt les CERFA signés, en transmettre copie au Symétal aux adresses suivantes : **contact@symetalcfdtsf.fr** et **webmaster@symetalcfdtsf.fr**

Conseil Central de Massy

Du 10 décembre 2014

Bourse du Travail - Massy

ORDRE DU JOUR

8 h 45 Accueil

9 h 15 Présentation de la journée par Yvon Hemelsdaël

9 h 20 Etat des lieux du développement par Yves le Floch

9 h 50 Présentation du budget par C. Brossard

10 h 20 Présentation par Michel Fourgeaud de «Osons le débat avec le Medef»
Intervenant : Christian Thérond, Président du Medef 91

12 h 50 Election : renouvellement de 2 postes au Bureau (proclamation des résultats après le repas)

13 h 00 Repas

15 h 30 Point organisationnel

15 h 45 Intervention de clôture du Conseil par le Secrétaire Général

16 h 00 Fin du Conseil

L'INVITÉ

Christian Thérond

Issu de la technologie, des techniques du vide et sources lumineuses, Christian Thérond a eu une carrière dans de grosses PME.

En 1968 il a créé sa première société, spécialisée dans les enseignes lumineuses. Plus tard, il créera une société de conseil pour aider les autres entreprises.

Par ailleurs, il sera responsable emploi-formation à la Chambre de Commerce et d'Industrie de l'Essonne. Christian Thérond sera également administrateur du Centre des Jeunes Dirigeants.

Depuis de nombreuses années, il est administrateur du Medef Essonne dont il a été élu président en 2012.

ADHESION

Pour la 2ème année consécutive, le Symétal connait une baisse du nombre d'adhérents. La principale cause en est les départs en retraite. Un grand nombre de sections n'ont pas su ou voulu préparer l'avenir et se retrouvent désorganisées lors du départ des militants historiques.

La crise financière actuelle touche aussi nos adhérents, nombreux à ne plus pouvoir payer leur cotisation. Le nombre de prélèvements rejetés pour provision insuffisante est en augmentation régulière.

Nous devons rechercher des solutions pour palier aux difficultés des sections comme des personnes. Dans les mois à venir nous vous présenterons des propositions en ce sens.

Et n'oubliez pas, le bulletin d'adhésion est téléchargeable sans modération sur le site internet du Symétal.

Yves Le Floch

Vos contacts

Massy
14 rue du chemin des Femmes
91300 Massy
Tél : 09 61 00 00 02
contact@symetalcfdtsf.fr
www.symetalcfdtsf.fr

Michel Fourgeaud
Yvon Hemelsdaël
Christian Brossard
Daniel Escalle
Gérard Mantoan
Yves Le Floch
Sossi Koukourahlian
Delphine Parant
Thibaut Doumergue

En fonction du sujet abordé :
contact@symetalcfdtsf.fr
designation@symetalcfdtsf.fr
juridique@symetalcfdtsf.fr
formation@symetalcfdtsf.fr
adhesion@symetalcfdtsf.fr
campagneorg@symetalcfdtsf.fr
tresorerie@symetalcfdtsf.fr
webmaster@symetalcfdtsf.fr

Flasher pour http://www.symetalcfdtsf.fr

UPSM
7/9, rue Euryale Dehaynin
75019 Paris
tél : 01 53 38 48 48

Marie-Hélène Tiné
upsm.mh.tine@wanadoo.fr

Antenne de Boulogne Billancourt
245, boulevard Jean Jaurès
92100 Boulogne Billancourt
Tél : 01 46 09 02 30
contact.boulogne@symetalcfdtsf.fr

Ghislaine Bourindeloup

Antenne de Créteil
Bourse du travail - bureau 603
11, rue des Archives
94010 Créteil
tél : 01 43 99 54 02
contact.creteil@symetalcfdtsf.fr

Christian Brossard

Antenne d'Évry
12, place des terrasses de l'Agora
91000 ÉVRY
Tél : 01 60 78 33 74
contact.evry@symetalcfdtsf.fr

Thierry Saintot

Antenne de Trappes
301 avenue des Bouleaux
78190 Trappes
tél : 01 30 51 70 23
contact.trappes@symetalcfdtsf.fr

Michel Mortier

www.facebook.com/symetal.cfdtsf

@SymetalCFDT

Cfdt: SYMETAL Sud Francilien