

Action Métaux

Cfdt:
20

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

Juin 2015

Publication du Symétal CFDT Sud-Francilien

Sommaire

Edito : Chers camarades **2**

Le Médef c'est la casse **3**

Dossier :
Réformisme & CFDT **6**

La réforme territoriale **14**

Une page se tourne **15**

Compte Personnel Formation **18**

Certification des comptes 2014 **20**

Réformisme

La parole est aux sections



EDITO

Chers camarades

J'ai pris la décision de ne pas me représenter à ma propre succession lors de notre congrès de novembre 2015. Depuis le début de cette année, au sein d'une équipe renouvelée, je travaille en lien étroit avec les nouveaux membres de la commission exécutive, responsables pressentis pour exercer les fonctions de secrétaire général, de secrétaires adjoints et de membres de la ComEx. Ce travail commun au sein de la commission exécutive à permis, en y prenant mutuellement beaucoup de plaisir, de leurs transmettre l'essentiel pour assurer leurs nouvelles fonctions. Je pense que le temps est venu de leurs passer la main.

La période me paraît propice à ce passage de relais, une nouvelle équipe a répondu présente pour relever le défi de la continuité ; ils ont toute ma confiance et sont remplis de qualité. Le Symétal CFDT a su imprimer sa marque dans les débats de l'organisation et cela continuera par le choix de la nouvelle équipe de porter au congrès la résolution : « *Le réformisme que nous voulons* ».

Je soutiendrai donc au congrès de novembre cette nouvelle équipe et son candidat au poste de secrétaire général Frédéric Bafour militant et fidèle du syndicat depuis une décennie. C'est aussi avec fierté que nous

sommes arrivés aussi à mettre en pratique nos souhaits qu'un militant de TPE-PME puisse accéder à ce poste de responsabilité.

Les dernières raisons de ce départ sont plus personnelles. Je ne voudrais pas faire le mandat de trop, le match de trop comme disent les sportifs, au risque de ternir ces années passionnantes passées ensemble. Huit ans et demi et 5 ans au SGT91, huit ans à la tête du Symétal Sud Francilien c'est passionnant, enrichissant mais également épuisant. A 54 ans, j'aspire aussi à faire autre chose, à trouver d'autres défis au sein de notre organisation. C'est pour cela que je briguerai la candidature du poste de Secrétaire Général de notre Union Mines Métaux, l'UPSM, lors de l'assemblée générale de février 2016.

Durant toutes ces années, grâce à votre engagement à mes côtés j'ai vécu des moments forts avec vous, des moments de tensions aussi, effacés par les instants de convivialité, des moments d'actions collectives comme celles de nos camarades de Descours & Cabaud ou de Chennevières Auto Lavage, enrichies de rencontres plus individuelles. Pour moi, partir est inévitablement une rupture affective mais elle sera vite comblée je l'espère par de nouveaux défis.

 Michel Fourgeaud

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 : juin 2015
Tirage : 400 exemplaires
Reproduction interdite sans accord écrit de l'éditeur



Code du Travail

Le MEDEF, c'est la casse

Sous couvert d'ignorance, le MEDEF et ses alliés cherchent à casser le code du travail.

Nul n'est censé ignorer la loi

Si cette fiction juridique n'existait pas, il suffirait à toute personne poursuivie sur le fondement d'une loi, d'invoquer (et même de prouver) son ignorance du texte en cause pour échapper à toute sanction. Et bien c'est ce qui aurait pu arriver à notre ministre du travail.

Répondant à une question posée par le sénateur communiste Jean-Pierre Bosino sur le travail du dimanche lors d'une audition au Sénat, question qui en préambule affirmait : « Il n'y a évidemment pas de volontariat pour le travail le dimanche et de soirée. Le contrat de travail est un lien de subordination... », François Rebsamen lui répond : « Le contrat de travail n'impose pas toujours un rapport de subordination entre employeur et salarié : il est signé par deux personnes libres qui s'engagent mutuellement. »

Le ministre du travail en ces quelques mots nie ce qui fonde le droit du travail de son pays et de plus, il confond marché du travail et contrat de travail.

La définition du droit du travail est ainsi exprimée : « L'ensemble des règles juridiques applicables aux relations individuelles et collectives qui naissent entre les employeurs privés et ceux qui travaillent sous leur autorité moyennant une rémunération appelée salaire »

L'une des caractéristiques déterminantes du contrat de travail, c'est la subordination, ainsi définie : « Le contrat de travail existe dès l'instant où une personne (le salarié) s'engage à travailler moyennant rémunération pour le compte et sous la direction d'une autre personne (l'employeur). Le plus souvent, le contrat de travail doit être écrit. Son exécution entraîne un certain nombre d'obligations, tant pour le salarié que pour l'employeur. »

Définition confirmée et précisée par la cour de cassation : « Caracté-

rise le lien de subordination, l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné. »

Devons-nous voir dans les propos du ministre du travail une quelconque bourde ou une tentative consciente et réfléchie d'une liquidation des fondamentaux du code du travail en accord avec le MEDEF ?

Personnellement, je pencherais pour la deuxième proposition. Car si l'on revient un tout petit peu en arrière, le MEDEF a tenu un colloque en 2011 sur la « **soumission librement consentie** » sûrement inspiré du livre de Robert-Vincent Joule et Jean-Léon Beauvois, afin de remplacer la notion de subordination. L'objectif étant de soumettre le salarié, afin qu'il renonce à ses droits, en supprimant la spécificité du contrat de travail par un contrat de type gré à gré qui ne soit plus soumis à des règles légales et conventionnelles collectives.

Agenda des Conseils

second semestre 2015



CONSEILS LOCAUX

BOULOGNE de 9 h 30 à 12 h 30
1 octobre

CRETEIL de 9 h 30 à 12 h 30
5 octobre

3 SYMETAL Sud Francilien ème Congrès

de 9 h 00 à 16 h 30 (buffet offert)
18 novembre

EVRY de 9 h 30 à 12 h 30
24 septembre

MASSY de 9 h 30 à 12 h 30
23 septembre

TRAPPES de 9 h 30 à 12 h 30
29 septembre

Ce colloque a réussi à inspirer le projet de loi Macron qui abroge une restriction de l'article 2064 du Code Civil qui excluait le contrat de travail des conventions amiables de gré à gré.

Voici l'alinéa 2 de l'article 2064 du code civil supprimé par la loi Macron : « *Toutefois, aucune convention ne peut être conclue à l'effet de résoudre les différends qui s'élèvent à l'occasion de tout contrat de travail soumis aux dispositions du code du travail entre les employeurs, ou leurs représentants, et les salariés qu'ils emploient.* »

Pour supprimer cette notion de subordination et surtout de contrepartie, le Medef milite depuis longtemps pour passer d'un contrat du travail synalagmatique (supposant un échange

d'obligations réciproques) et collectif à un contrat civil individuel de gré à gré. En cas de changement, le contrat n'étant plus de travail mais civil, il relevait du juge civil et non plus des prud'hommes.

Or, le projet de loi Macron adopté en première lecture par l'artifice du 49.3 tente un grand pas en ce sens. Une modification du code civil à laquelle personne ne semble prêter l'attention qu'elle mérite surgit tout à la fin de l'article 83 (chapitre II : « Droit du travail », section I : « Justice prud'homale »).

Gérard MANTOAN





La Réforme : trop utilisé, ce mot en est Galvaudé

Un mot trop souvent dévoyé par ceux qui pensent qu'être moderne, c'est faire de la réforme un objectif. Or, la réforme doit n'être qu'un outil au service de l'amélioration de la vie de tous.

Définition : La **Réforme** est un changement important dans l'organisation institutionnelle ou sociale d'un pays ou d'un secteur d'activité, dans le but d'y apporter des améliorations. Elle se distingue de la **Révolution** par un aspect limité et/ou progressif et s'inscrit dans le cadre des institutions existantes.

Or, aujourd'hui, que ce soit le patronat ou le gouvernement ou toute structure qui possède une once de pouvoir, la réforme préconisée est avant tout une amélioration de leur statut social et économique. C'est la raison pour laquelle les forces du capital et de l'argent manipulent la réforme dans un esprit d'état d'urgence qui ferait que sans réformes urgentes, point de salut.

Point de salut, mais pour qui ?

Comme le disent Henri Maler et Mathias Reymond : « *Au terme de 'réforme', ce n'est plus l'idée d'amélioration qui est associée, mais n'importe quelle transformation, pour peu qu'elle épouse les contours de la 'modernisation' capitaliste* ».

Et c'est là tout l'enjeu du problème. La réforme doit-elle aller au renouveau d'un capitalisme en décrépitude ou bien profiter au plus grand nombre ? Si le patronat est tellement avide de réforme, est-ce pour l'amélioration de ses finances ou pour l'amélioration du monde du travail qu'elle la demande ? Si le gouvernement est si épris de réforme, est-ce pour l'amélioration de la vie de son peuple ou pour contenter les structures européennes et les banques nationales et internationales ? On a dans ces questionnements le sens du propos de Maler et Reymond.

Si le capitalisme met les travailleurs en permanente contradiction, c'est-à-dire qu'il les met en concurrence mais aussi les oblige à collaborer pour pouvoir assurer la production. La plupart des travailleurs ont l'espoir d'une amélioration de leurs conditions de vie et n'ont pas assez confiance en leurs propres capacités à changer les choses. C'est la base de l'attachement des travailleurs à ces organisations réformistes qui expriment les espoirs d'amélioration du système, qu'elles soient en capacité ou non de délivrer des réformes.

La classe dirigeante quant à elle, voyait un grand intérêt à développer l'idée que la négociation est préférable à la lutte spontanée des travailleurs, que la joute parlementaire est préférable à l'émeute politique. Elle trouvait là, un point d'appui dans la bureaucratie syndicale émergente et les élus locaux et nationaux des partis sociaux-démocrates (D.ADAM)

Le boom des trente glorieuses a ravivé les bases économiques du réformisme. Même si les cadences de travail étaient importantes, les conditions de travail s'amélioraient. Le chômage était quasiment inexistant, la consommation de masse se développait et surtout un système de protection sociale se mettait en place. Les conditions de vie de ceux qui sont arrivés à l'âge adulte dans les années 60 étaient nettement meilleures que celles de leurs parents. Tout cela contribuait à convaincre la majorité de la classe ouvrière qu'un progrès permanent était possible.

Aujourd'hui, les conditions de travail sont de plus en plus difficiles TMS, RPS et bien d'autres maux sont monnaie courante dans le monde du travail. Un chômage au plus haut depuis de nombreuses années et qui n'est malheureusement pas près de redescendre. Une consommation de masse en stagnation voir en recul à cause d'un pouvoir d'achat en baisse ou stagnant et des prélèvements sociaux et fiscaux en hausses permanentes. Enfin, une protection sociale qui ne protège presque plus et qui gère de plus en plus la survie. Et l'on constate avec effroi aujourd'hui, que les conditions de vie des enfants sont plus difficiles que ce que leurs parents ont connus. Pour preuve, combien sont-ils à avoir encore besoin de leurs parents pour vivre, voir survivre ?

Il est clair que dans ces conditions, le monde ouvrier et les classes moyennes ne sont plus convaincus du progrès permanent que pourrait apporter les réformes. C'est pour cela qu'il faut faire attention de ne pas basculer de manière impromptu, du mot « réforme » au mot « révolution », des actes réformistes aux actes révolutionnaires.

Oui, il faut réformer, mais pas à n'importe quel prix. Une réforme doit être partagée par le plus grand nombre, doit permettre une évolution positive de la vie de tout un chacun, doit apporter l'espoir à tous.

 Gérard MANTOAN

VITAMINONS LE SOCIAL !



Réflexion : Réformisme & CFDT

Depuis des années, nous voyions les organisations syndicales ou les commentateurs journalistiques se positionnaient, s'affirmaient, s'accusaient, s'invectivaient autour des termes de syndicat révolutionnaire ou contestataire, et syndicat réformiste.

Au sein de la CFDT, le débat a souvent eu lieu autour d'un « réformisme de plus en plus assumé ». Nous parlons donc sur le fait que nous appartenons de notre propre choix à une organisation syndicale réformiste.

Mais de quoi parle-t-on en réalité ? En quoi ce positionnement influe sur nos réflexions, nos décisions, nos actes, et ceci au quotidien dans les entreprises où des militants du Symétal CFDT Sud Francilien sont présents ?

De quoi qu'on cause ?

Entendons-nous sur les termes. D'abord, un extrait d'un article « Regard d'ensemble sur le syndicalisme français » de l'Institut Supérieur du Travail :

« Sur la crise du syndicalisme, bien des analyses ont été tenues qui, toutes, soulignent les difficultés d'un

mode d'organisation sociale reconnu en France par la loi du 21 mars 1884, après un siècle d'interdiction (loi Le Chapelier de 1791). En plus de douze décennies, **le syndicalisme a conquis droit de cité et a joué un rôle essentiel dans la construction du dispositif actuel de régulation sociale** : systèmes de protection sociale (assurance-chômage, assurance-vieillesse, assurance-maladie, allocations familiales), formation professionnelle, négociations collectives (20 000 accords d'entreprise chaque année environ), entraide professionnelle, justice du travail (200 000 affaires traitées chaque année dans les conseils de prud'hommes).

Ce développement du syndicalisme s'est effectué selon ses différentes traditions, en valorisant la rupture, la grève (syndicalisme révolutionnaire) ou en pratiquant la négociation et la recherche de l'équilibre social (syndicalisme réformiste, syndicalisme d'inspiration chrétienne). »

Définition des deux formes de syndicalisme ainsi reconnu

« Le Syndicalisme réformiste, est une pratique syndicale qui tend à obtenir des avancées pour les salariés

par le jeu du dialogue entre le patronat et le syndicat.

Ce type de syndicalisme est aussi qualifié de syndicalisme cogestionnaire (ou syndicalisme de cogestion), de syndicalisme d'accompagnement, ou syndicalisme de salon, selon ses opposants, ou encore de « syndicalisme social-démocrate ».

Le terme réformiste est parfois contesté car on peut considérer qu'il s'agit d'une confiscation du terme par une école de pensée syndicale. L'utilisation de ce terme n'aurait pour seul but, par effet ricochet, de dire que les autres formes de syndicalisme refusent toute réforme. Pour autant, le terme réformiste est utilisé aussi bien par ceux qui s'en réclament que ceux qui le dénoncent. (Wikipédia) ».

Pour le syndicalisme révolutionnaire, dont le but affiché est de préparer et organiser les masses à la révolution sociale et, pour arriver plus rapidement à atteindre cet objectif, refuser d'améliorer son quotidien dans l'attente de la révolte finale, la définition Wikipédia est plus lapidaire :

« L'expression **syndicalisme révolutionnaire** désigne en général la pratique syndicale prégnante en France dans les syndicats de la CGT entre 1895 et 1914 et, jusque dans les



années 1920 (Wikipédia)».

Donc, **le syndicalisme révolutionnaire ne serait qu'un épiphénomène historique, mort et enterré avec l'arrivée du jazz en Europe.** Pourquoi continuer à débattre en 2015 sur un sujet aussi obsolète, alors que le problème s'est éteint de lui-même à l'époque où Joséphine Baker chantait « J'ai deux amours. », il y a presque un siècle ?

Si après le décès affiché du syndicalisme révolutionnaire, le débat sur le réformisme continue, c'est qu'il doit y avoir une opposition au réformisme et donc une autre alternative.

Un syndicalisme contestataire et l'autre pas ?

Et si le syndicalisme révolutionnaire était remplacé par le syndicalisme contestataire en opposition au syndicalisme réformiste ? **Un syndicalisme de combat qui organise les salariés dans le but de contrer les diktats du patronat par divers moyens de lutte et un autre qui préfère le dialogue apaisé par des compromis mutuels mais pas forcément équilibrés.**

Pour caricaturer - sans trop parce que nous l'avons réellement vécu - il y a, face à un plan social, les « *contestataires* » qui ne recherchent que le rapport de force façon bras de fer (tu gagnes ou tu perds !), bloquent tout échange par « c'est de la faute au patron, il n'y a rien à négocier » (proposition révolutionnaire : interdisons les licenciements !) - et les « *réformistes* » qui acceptent de se mettre autour de la table avec les patrons pour négocier des conditions de départs des licenciés et qui sont forcément accusés de briser « la lutte » et « l'élan révolutionnaire de la colère des masses ».

Si, dans notre vécu de la métallurgie sud francilienne, nous avons rencontré plutôt des militants de la CGT se conduisant en contestataires « purs et durs », nous devons reconnaître que la signature de cette organisation figure sur beaucoup d'accords d'entreprises et de branches. Et elle aussi réformiste que la CFDT, que

FO, que la CGC ou la CFTC ? Est-elle contestataire ? **L'échelle des valeurs entre contestataire et réformiste est-il un curseur plus ou moins ?**

Depuis des décennies (depuis que la crise a fait de nos militants des spécialistes des plans sociaux), **nous faisons partie sans aucun état d'âme de la deuxième catégorie, ceux qui choisissent la négociation.** Cela veut-il dire que nous ne contestons pas les choix et les méthodes des décideurs d'entreprise ? Sommes-nous donc uniquement des réformistes ? Est-ce parce que nous acceptons de négocier un plan social, nous entrons dans l'acceptation de la logique patronale (industrielle ou financière) qui conduit à licencier ?

Que nenni camarades. Nous savons allumer les braséros devant les portes des usines, nous savons rassembler les salariés, manifester, faire grève, taper du poing sur la table, gueuler dans le mégaphone. **Au Sy-metal CFDT Sud Francilien, comme dans l'UPSM, nous avons toujours considéré que notre rôle premier était d'établir un rapport de force pour nous mettre en bonnes conditions de négociation.** Nous pensons que notre première cible est de mobiliser les salariés avant de négocier avec le patronat. Cela nous range-t-il parmi les contestataires ?

L'essence même du syndicalisme est la contestation du fait que notre fonction est d'intervenir dans les conflits issus des intérêts divergeant entre le capital et le salariat et, pour pérenniser nos acquis, nous devons obtenir des réformes qui s'inscrivent dans la durée.

Pour reprendre la formule de Wikipédia : Nous sommes pour une pratique syndicale qui tend à obtenir des avancées pour les salariés par le jeu du dialogue entre le patronat et le syndicat **mais en bâtissant un rapport de force en notre faveur.**

Le syndicalisme pour aller où ?

Si le syndicalisme révolutionnaire - préparer les couches populaires à la révolution - n'existe plus que dans la mémoire de groupuscules nostalgiques

du « grand soir », pourquoi ce besoin constant et répété de rappeler notre réformisme à la CFDT par apport aux pratiques des autres organisations syndicales, voire en interne pour critiquer nos façons d'agir ?

Parce qu'il existe dans l'essence du syndicalisme deux regards qui se croisent et s'entrecroisent (louchent ?) depuis sa création : **l'un affirme que le but du syndicalisme est uniquement de défendre et représenter les salariés, l'autre considère que l'amélioration de la condition salariale ne se fera que par le changement de la société et donc que le syndicalisme doit être porteur de valeurs et de projets de changement.** Tout en se revendiquant du réformisme, ces approches différentes conditionnent aussi les méthodes et les fonctions d'agir.

Depuis la création du syndicalisme en France, les grandes organisations, de la plus révolutionnaire à la plus réactionnaire (de la gauche de la CGT à la droite des syndicats du type CSL), ont toujours porté un projet de société. Ceux que certains appellent politisation s'explique peut-être par l'histoire du mouvement social français depuis la révolution de 1789, par le caractère « gaulois » ou un microclimat... **Quoi qu'il en soit notre syndicalisme ne ressemble pas à celui pratiqué par les anglo-saxons, ni par les allemands, ni les pays nordiques...** Ceux qui n'excluent pas de la part de ces derniers de s'appuyer sur les forces politiques de leur pays respectif pour faire avancer telle ou telle revendication.

Rien que l'organisation nationale de notre régime de protection sociale issue du comité de Libération de 1945 et gérée par les partenaires sociaux nous pousse à avoir une vision très **politique** de notre action ancrée sur l'intérêt général. Notre politique sociale s'applique à l'ensemble de la nation contrairement à d'autres nations où le traitement appartient aux branches professionnelles et donc implique des négociations de partenaires sociaux sans intervention de l'état.

La plupart des grands projets de



société comme les retraites ou la santé sont traités dans des débats engageant les représentants de la nation, donc les partis politiques, contrairement à d'autres pays où ils sont du domaine du dialogue social n'engageant que les adhérents des syndicats et les représentants du patronat.

Depuis des années, la CFDT revendique que, ce qui est du domaine des partenaires sociaux doit appartenir à leurs négociations et décisions d'accord, sans intervention de l'état et du politique. Cette vision du dialogue social à la nordique se heurte à deux écueils : le poids historique des politiques dans tous les débats nationaux et l'idéologie ultraréactionnaire des représentants patronaux.

Bref, quand nous voulons obtenir une avancée sur ces questions nous devons interpeller les politiques et faire valoir, quelques fois dans la rue, notre volonté de citoyen : nos revendications devant aboutir par l'obtention d'une réforme.

Résolument pour un syndicalisme de réflexions et d'actions avec un projet de société

Si nous ne sommes plus dans les réflexions sur la construction d'un « état socialiste » ou « autogestionnaire » comme avant la chute du mur de Berlin, cela ne veut pas dire que nous acceptons le dérèglement permanent et le développement des inégalités que génère l'ultra libéralisme s'appliquant à la mondialisation. **Nous croyons toujours à notre rôle de contre pouvoir représentant les salariés dans l'entreprise pour intervenir dans les débats où les intérêts entre le capital et le travail s'opposent et contrer les orientations ou actions nocives de certaines directions.**

A la CFDT, nous sommes forcément porteurs d'aspiration de changement de société plus égalitaire, plus écologique, plus fraternelle, même si nous ne l'identifions pas dans tel ou tel courant de pensée politique. Dans un monde en dangereuse mutation avec des tentations d'idéologies éloignées

de notre vision de la société, nous sommes porteurs de valeurs qui nous obligent à nous positionner politiquement.

Au Symetal, nous pensons que le syndicalisme est un outil important de changement sociétal. Nous avons participé de façon forte et engagée dans la lutte pour les 35h. Même si nous pouvons encore discuter de réussites ou de manquements de son application, nul ne peut nier que nous avons participé et effectué un véritable changement de société.

Nous l'avons accompli à la fois par la contestation, la création du rapport de force (avant et pendant l'appui d'une décision politique) et par la négociation. Voici le cas typique d'une réforme qui a eu un effet sociétal fort. Nous avons à la fois conjugué l'idée du partage du travail et du temps de loisir. **Nous avons poussé une dynamique puissante et créatrice de mode de vie en réponse à une perturbation économique durable.**

Nous aurions pu nous satisfaire de négocier des droits pour les chômeurs en cherchant cet équilibre de plus en plus précaire entre ceux qui travaillent et ceux qui n'y ont plus accès. Dans l'air du temps, nous aurions pu épouser le modèle libéral anglo-saxon en acceptant de précariser une partie de la population en attendant des jours meilleurs et en pensant que « seuls les plus forts survivent » est une loi de la nature.

Nous avons fait le choix d'un syndicalisme avec un projet de société, une évolution malgré tout « révolutionnaire », nous avons pris résolument une orientation sociétale, économique et politique qui est toujours combattue violemment aujourd'hui par les porte-paroles de l'ultra libéralisme. **Nous avons fait et porté le choix du partage du travail** (Travailler moins pour partager). Nous avons voulu offrir contre l'exclusion une place au plus grand nombre. Nous nous sommes opposés à l'air du temps et imposé un choix de civilisation différent.

Nous sommes donc pleinement dans le réformisme tel qu'il est défini :

« *Le réformisme est une doctrine politique visant à améliorer les structures existantes, économiques et sociales, par des modifications légales progressives, plutôt que par une révolution. Avec le progressisme et le courant révolutionnaire, le réformisme s'oppose au conservatisme qui prône le statu quo ainsi qu'à la réaction qui prône le retour à une situation antérieure.* »

Alors, en quoi le mot réformiste utilisé nous dérange ?

Laurent Berger dans une interview au journal Libération le 24 février 2015 déclare à une question concernant l'unité syndicale :

« *La vraie question n'est pas celle de l'union, mais à quoi sert le syndicalisme dans la période actuelle, où la société vit de profondes mutations. Pour ma part, je ne recherche ni l'unité ni la désunion, mais l'efficacité pour les salariés. Ils ont besoin qu'on leur apporte des solutions concrètes sur l'emploi et leur travail, et non pas le statu quo. Car le statu quo est mortifère pour les salariés comme pour le syndicalisme.* »

A part l'emploi systématique de la première personne qui nous semble peu porteur des valeurs collectives de la CFDT, nous n'avons rien à renier dans ce qui est dit et écrit.

Sauf que...

Pendant que le quinquennat Sarkozy et sa suite Hollandaise, **le terme réforme a pris une tournure négative** dans l'opinion publique et auprès de nos adhérents. Ce qui devait être du plus social est **devenu synonyme de perte d'avantages et de régression sociale.**

Nous ne sommes plus dans les périodes glorieuses où, dopés par la bonne santé de nos entreprises, conscients de la valeur qu'ajoutait notre travail aux richesses acquises, nous obtenions une part du gâteau par des avancées sociales. **Nous étions sur la base des négociations gagnant-gagnant, offrant aux directions des entreprises la paix sociale et des équipes plus motivées en échange d'acquis sociaux réels.**



Depuis quelques temps et **particulièrement sous la dernière mandature présidentielle, au niveau national, la CFDT donne l'impression d'être à la ramasse des propositions libérales du Medef.** Les déclarations d'amour aux entreprises de Valls, censées rassurer les patrons de la part du candidat « qui n'avait qu'un seul ennemi : la finance », ont dynamisé les espoirs les plus réactionnaires de Pierre Gattaz et consort. (Ceux d'entre nous qui ont participé au dernier conseil central où était invité le représentant départemental du Medef essonnien, ont pu constater de visu sa mauvaise foi, son discours libéral et son mépris des OS « *sauf bien sûr la CFDT qui est actuellement si ouverte* »).

Nous nous sentons floués et écœurés en découvrant que ceux qui, hier encore au plus haut niveau de la CFDT, chassaient les positionnements politiques au sein de l'organisation au nom d'un réformisme au dessus des partis, se sont reclassés dans le Thing tank (Terra Nova) du parti socialiste et servent de conscience sociale aux dérives libérales du pouvoir.

Actuellement au niveau national, nous ne négocions qu'en position défensive, le dos au mur, avec des fois l'impression d'y aller uniquement pour occuper le terrain médiatique, faire le buzz, en échangeant en cours de négociation et sans mandat des données fondamentales, comme le CHSCT, contre la promesse illusoire d'une meilleure représentativité syndicale dans les PME.

Ne nous racontons pas d'histoire, la plupart des avancées sociales se sont faites par la lutte avant de se concrétiser par un accord ou une loi (une réforme). **Nous avons un patronat loin d'être acquis au dialogue social, une droite politique aux gènes réactionnaires rêvant toujours de thatchérisme.**

Réformer en période de crise

Aujourd'hui nous avons la sensation de négocier sur la base de qui perd perd. Nos interlocuteurs

patronaux – de moins en moins industriels pour être de plus en plus représentant de l'intérêt des actionnaires - se sont durcis par un discours sur la concurrence internationale et la dérégulation liée à la mondialisation. Ceci se conjugue avec une capacité de mobilisation fragilisée par l'anxiété de la crise et l'individualisation. Par la désindustrialisation massive, nous avons perdu une grande partie de notre base active, celle qui se mobilisait, faisait grève et manifestait.

L'ensemble de la population française, à l'instar du discours politique dominant, se résigne à penser que la période est uniquement propice à faire le dos rond en attendant que la crise passe. Avons-nous été trop bercés par le chant de croissance forte pour penser que les acquis sociaux ne peuvent être obtenus et conservés que dans des périodes révolues depuis des années ? **Comment s'opposer au fatalisme ambiant en portant des contrepropositions fortes qui s'opposent à la pensée unique libérale ?**



Le patronat et une certaine classe politique préconisent l'abandon d'une partie des avantages des salariés français pour permettre une meilleure compétitivité face à la mondialisation. Sommes-nous acculés comme dans un plan social ? Sommes-nous obligés en tant que syndicalistes **d'abandonner sans compensation les avantages salariés ayant encore un emploi dans l'espoir que ce sa-**

crifice donnera la possibilité d'un emploi à un chômeur ?

Nous ne voulons pas de ce jeu clivant actuel où l'on dénonce les « avantages honteux » d'une partie de travailleurs, l'égoïsme de professions protégées face aux précaires en oubliant que l'écart entre les plus riches et les plus pauvres s'amplifie chaque année dans des proportions hallucinantes non du fait du monde du travail mais celui de la finance ?

Réformer vers le bas pour faire revenir les emplois industriels ?

Rabaisser les salariés actuellement employés en France au niveau social des travailleurs des pays émergents redonnera-t-il du travail à nos chômeurs ? Les faire travailler 40 h sur une base de salaire 35 h donnera-t-il de la compétitivité à nos entreprises qui embaucheront en compensation de l'effort fourni ? Le travail du dimanche et la dérégulation du droit social par une facilité accrue aux licenciements donneront-ils l'envie aux capitaux étrangers de s'installer en France ?

Cela permettra-t-il de reconstruire les industries soi-disant perdues par l'attrait du moins cher ou du moins régulé ailleurs (comme par exemple la téléphonie pour notre branche) ?

Nous avons vu en Angleterre les limites de cette politique du sacrifice. Elle ne semble donner des fruits qu'à court terme. Comme le dit Andrew Goodwin, économiste spécialisé sur le Royaume-Uni chez Oxford Economics dans une interview au journal l'Opinion le 30 décembre 2013 :

« Le gouvernement (de Cameron) a réalisé que le pays ne pourra pas lutter sur les coûts avec l'Inde ou la Chine et, comme dans les services, il faut donc se concentrer sur la qualité. Le pays a su garder son noyau de haute technologie, comme l'aérospatial et l'ingénierie, et le gouvernement continue à appuyer leur développement. »

Malgré les rodomontades de Montebourg, nous devons nous faire une raison. L'industrie florissante de

l'après-guerre ne reviendra pas en France. Comme la paysannerie des années soixante, elle appartient à l'histoire. Les partages des productions dans une vision globalisée sont accomplis pour des décennies. **Les industries de biens de consommation se sont installées là où le travail est moins cher et le potentiel de nouveaux clients plus nombreux.**

Devons-nous pour autant baisser les bras avec fatalisme ? Non, nous nous battons pour conserver les emplois encore sur le territoire, voire le développer. Mais nous devons aussi avoir une vision plus offensive autour du **partage du travail, autour de la gouvernance des entreprises. Nous devons avoir la volonté de proposer à une population désabusée par la politique des vrais choix de sociétés, des alternatives crédibles. Nous devons avoir la volonté de mobiliser le monde du travail.**

De plus, nous sommes persuadés au Symétal CFDT Sud Francilien que **nous n'attirons pas de nouveaux adhérents, et particulièrement la jeunesse, uniquement sur une politique de défense ou des renégociations des acquis.** Si nous voulons du sang neuf, si nous voulons briser l'individualisme, il faut savoir proposer de grands projets collectifs, unificateurs et porteurs d'avenir. **Tout en restant réaliste, il faut nous redonner de l'espoir.**

Des propositions pour de réelles réformes de société.

Le partage du travail

Nous n'avons pas à fouiller dans nos dossiers pour sortir des projets de société. Nous en avons adopté lors de nos congrès et même s'ils ne sont pas mis en avant par l'équipe confédérale ou fédérale, nous devons rappeler **que la revendication de 32 h est toujours portée par la CFDT et que la revendication de rétablir la retraite à 60 ans ou plutôt à 40 an-**

nuité reste une demande forte de la grande majorité de nos adhérents.

Dans une période de crise durable, nous avons le choix entre répartir au mieux le temps de travail ou accepter une population éclatée, une partie travaillant et protestant sur la surcharge des impôts et une autre assistée et

moment, la France s'est entêtée dans les subventions aux heures supplémentaires, favorisant les réductions d'effectifs. Résultat : avec une réduction du PIB deux fois moins forte, la France a connu une envolée du chômage. (Extrait de Comment l'Allemagne a évité le chômage par Kurzarbeit de Romaric Godin La Tribune du 19/01/2012)



sans avenir. Si nous n'intégrons pas rapidement dans la vie active la jeunesse laissée sur le bord de la route depuis la crise de 2008, nous nous préparons un avenir national à haut risque.

Finissons avec la légende du regard de l'étranger sur une « France fainéante » du fait du passage au 35h. Le partage du travail existe dans d'autres pays. L'Allemagne a mieux passé la crise de 2008 grâce au **Kurzarbeit**, le chômage partiel.

« Une des clés du « miracle de l'emploi » allemand a été la bonne résistance du marché du travail pendant la très profonde crise de 2009 où le PIB avait chuté de 5,1 %. Cette résistance a été en grande partie expliquée par les mesures de chômage partiel (« Kurzarbeit ») qui ont permis de réduire le temps de travail sans augmenter le chômage. Au même

Nous savons que nous devons combattre 5 ans et plus de bataille idéologique d'un président qui vendait le « **travailler plus pour gagner plus** », mais **plutôt que d'accepter des cadeaux fiscaux au patronat sans réelle garantie d'emploi comme l'accord sur le « pacte de responsabilité », nous devrions redistribuer l'argent de nos impôts et cotisations sociales dans une juste réforme sur le partage du travail.**

En tant que syndicalistes représentant les salariés, nous devons combattre l'idéologie dominante qui fait que même le gouvernement actuel s'autorise à faire des déclarations d'amour aux dirigeants d'entreprises. Si nous devons accepter une cure d'austérité, autant que ce soit dans le cadre **d'une réforme qui va dans la logique de la modernisation de l'outil de travail.**

Partager le temps de travail, cela peut être fait de façon hebdomadaire (4 jours par semaine) ; annuelle (RTT) ; sur la durée de la vie (la retraite, les années sabbatiques, le temps partiel ; la formation lourde, le passage de témoins). **Nous abordons par le partage du travail, toutes les revendications fortes que la CFDT porte depuis des années.**

Sur le quotidien, par le partage du travail, nous joignons les revendications de « mieux être » des salariés qui se plaignent de plus en plus du risque de burn out et donner une place dans la société à une population qui depuis 2008 se précarise et s'éloigne progressivement du monde du travail.



Sur la nation, nous faisons un choix de **politique progressiste en rupture avec la vision ultralibérale** que certains essaient de nous imposer et à la hauteur de nos ambitions sociales. C'est une orientation différente des dépenses publiques. C'est un choix qui continue à placer notre pays comme une des premières destinations où il fait bon vivre.

La gouvernance des entreprises et le modèle allemand

«Le chef d'entreprise n'est pas l'entreprise. Son rôle est essentiel, mais une entreprise est une entité humaine qui a sa vie propre, et il faut que les salariés comprennent qu'ils y sont chez eux» Louis Gallois ex président d'EADS.

Jean-Louis Beffa, président d'honneur de Saint-Gobain, vante l'exemple allemand, *«qui conduit à un système où les salariés ont à la fois des droits et des devoirs particuliers dans la stratégie des entreprises»*: c'est *«un élément essentiel de la stratégie des firmes comme des rapports sociaux»*.

Francis Mer, aujourd'hui vice-président de Safran, ancien patron d'Usinor et qui fut ministre de l'Economie du gouvernement Raffarin, est sur la même ligne : *« Les syndicats font plus évoluer la situation que le patronat dans les entreprises. »* (cité par Gilles Bridier le 03/01/2013 dans Compétitivité : et si on avançait vers la cogestion ? –slate.fr.)

Si une partie « éclairée » de notre patronat l'affirme, appliquer le modèle allemand de gouvernance des entreprises à la France est peut-être la chance de faire vivre une pratique plus responsable du réformisme.

Si nous voulons parler de dialogue social à l'allemande ou à la nordique, il faut établir les conditions nécessaires pour les organisations syndicales soient considérées comme des **partenaires matures par les décideurs d'entreprises et les pouvoirs publics**. En France, nous sommes très loin de cette reconnaissance. Pour les plus engagés socialement, nous pouvons être vus comme un mal nécessaire, voire une courroie de

communication différente de la hiérarchie ou des ressources humaines. Suite à l'ANI du 11 janvier 2013, la participation (presque au niveau de spectateur) d'un petit nombre de nos représentants dans les conseils d'administrations des grands groupes est loin de répondre à notre exigence.

Le dialogue social allemand est issu de la période de la dénazification (1945) où les patrons étaient en prison et où les ouvriers ont relancé l'industrie. Notons que le patronat allemand dénonce cette pratique comme « le vestige d'une exception » qu'il faudrait faire sauter. Nos dirigeants par les biais de la globalisation sont devenus beaucoup plus internationalistes que les militants syndicalistes surtout lorsqu'il s'agit de détruire les avancées sociales.

Si nous voulons nous inspirer de cette méthode de réformisme par la pratique quotidienne, nous devons nous battre pour que cette méthode soit applicable à la France.

Mais de quoi s'agit-il ?

« (...) La gouvernance allemande des entreprises est caractérisée par le terme de Mitbestimmung, souvent traduit en français par « cogestion », mais « codétermination » serait plus juste. Cette gouvernance n'implique pas, en effet, que les représentants des salariés cogèrent à proprement parler l'entreprise, mais que certains projets doivent obligatoirement recevoir leur approbation. Cela passe par deux canaux : les pouvoirs étendus des comités d'établissement (CE, Betriebsrat en Allemagne) et une place importante reconnue aux représentants des salariés dans les instances dirigeantes des sociétés. (...) »

Ces CE ont des droits définis par une Betriebsverfassungsgesetz, littéralement une « loi constitutionnelle des entreprises » de 46 pages et 132 articles. Ces droits vont, selon les sujets, d'une simple information à un droit de veto en passant par une consultation obligatoire. L'information concerne surtout la marche générale de l'entreprise, ses comptes... La consultation touche la formation, la construction de nouveaux bâtiments,

les procédures de travail et les nouvelles technologies.(...)

Mais c'est surtout la présence de représentants des salariés dans les instances dirigeantes des grandes entreprises qui est la spécificité la plus marquante de la Mitbestimmung. En Allemagne, toutes les grandes entreprises sont dotées, d'une part, d'un conseil de surveillance et, d'autre part, d'un directoire (nommé par ce conseil et lui rendant compte), qui rassemble les dirigeants assurant la gestion opérationnelle de l'entreprise.(...)

Ce poids institutionnel des représentants des salariés, tant sur le terrain via les comités d'établissement qu'au niveau stratégique dans les conseils de surveillance, oblige les directions à se comporter d'une façon beaucoup moins autoritaire que dans les entreprises du monde anglo-saxon ou latin. Les dirigeants doivent bien davantage tenir compte des intérêts spécifiques des salariés. On en a vu en particulier les effets lors de la crise de 2008-2009 : du fait de cette contrainte, les entreprises allemandes n'ont quasiment pas licencié durant la phase aiguë de la crise, bien que la récession ait été quasiment deux fois plus prononcée en Allemagne qu'en France. Ce qui a permis par la suite à l'économie allemande de repartir plus facilement puisque le pouvoir d'achat des salariés a été maintenu ; tandis que les entreprises n'ont pas eu besoin d'embaucher et de former de nouveaux salariés quand les affaires ont repris. A l'inverse, cette association étroite aux décisions facilite l'engagement des salariés vis-à-vis des entreprises. Ce qui contribue notablement à la compétitivité industrielle du pays, même si nombre d'autres facteurs entrent aussi en compte. (...) (Faut-il s'inspirer de la cogestion allemande ? de Guillaume Duval - Alternatives Economiques.) »

Notons que l'auteur de l'article signale aussi quelques bémols : -« (...) Le pouvoir important des représentants des salariés risque aussi de favoriser la corruption, les chefs d'entreprise étant prêts à leur procurer des avantages personnels significatifs pour s'attirer leurs bonnes grâces. (...) Surtout, la codétermination fait



peser de lourdes responsabilités sur les représentants des salariés : s'ils s'opposent à telle ou telle fermeture d'usine, elle ne pourra pas être menée à bien. Mais si la situation économique de l'entreprise s'aggrave, la faute risque de leur en être imputée ; (...) » http://www.lemonde.fr/economie/article/2013/02/18/une-rupture-dans-la-gouvernance-des-entreprises_1834166_3234.html

Pour une pratique syndicale à la hauteur de nos ambitions

Pour éviter les risques de dysfonctionnements graves dénoncés à la fin du chapitre précédent, le syndicalisme que nous pratiquons doit correspondre à la société que nous voulons.

En tant qu'ancien (vieux ?) militant dans une période de lent déclin du syndicalisme des années 80 à aujourd'hui, j'ai été témoin de nombreuses dérives, certaines par accidents d'autres volontaires. J'ai connu des trahisons et des malversations. J'ai rencontré le népotisme et le clientélisme. Rien d'étonnant, ni de spectaculaire, c'est le lot de toute société humaine. Mais dans les deux dernières décennies, j'ai vu les **pertes de repères s'accroître suite souvent à une méconnaissance de l'histoire et de la culture syndicale.**

Il est perturbant de constater que le syndicalisme a perdu ses effectifs, vivier de ses forces militantes, au fur et à mesure que le droit social s'est consolidé (sans autre relation entre les deux que ce simple constat). Dans les grandes et moyennes entreprises, les tâches des élus sont devenues de plus en plus prenantes, sûrement du fait que les réels décideurs d'entreprises se sont fait remplacer par des professionnels des relations sociales (ressource humaine et autre excroissance). **La base militante se raréfie, les élus se sont professionnalisés dans leur engagement.** La répression syndicale s'apaisant, certains ont vu le moyen de se faire une carrière que le monde traditionnel de l'entreprise leur refusait.

Sans être nostalgique de la période où la fonction de délégué revenait à se suicider professionnellement, je reste intimement persuadé

que certaines dérives personnelles, tolérables quand elles sont ultra minoritaires, transforment le mode de fonctionnement de certaines sections au point de devenir la négation même de nos engagements cédétistes.

Sans parler de revenir à la discipline souvent contraignante et étouffante de nos anciens, nous devons reprendre les règles de base qui font que le fonctionnement du syndicalisme n'est pas et ne doit pas être une copie conforme de l'organisation hiérarchique de nos entreprises.

Nous voulons à la CFDT une société démocratique où chaque individu doit être acteur des choix et décisions du collectif. La pratique de l'organisation, à tous ses niveaux, doit tendre vers cet idéal.

Au Symétal, nous avons défini des règles et des modes de fonctionnement qui nous semblent en adéquation avec notre vision du syndicalisme. Nous connaissons les dérives du temps, des individus. Le manque de culture des nouveaux militants très vite surchargés de mandat, la défense de son pré carré par le militant enraciné dans son poste, le manque de diffusion de l'information, les prises de décision au nom de l'organisation sans débat peuvent conduire à des pratiques contraires à l'éthique de la CFDT.

Nous savons que la société actuelle priorise l'individu dans sa forme la plus égoïste. Le « moi » domine le « nous ». **En tant que syndicaliste, nous sommes porteurs d'une démarche collective.** C'est un choix qui peut paraître « has been » pour une grande partie de la population mais nous continuons à considérer que c'est notre force et notre façon d'agir.

Il ne faut jamais oublier de quel côté du bureau nous nous trouvons. Arrêtons de nous prendre pour des super négociateurs, des interlocuteurs privilégiés des dirigeants d'entreprise, les rois du code du travail, nous sommes avant tout au service des salariés, au service de nos

adhérents. D'eux nous avons des mandats, d'eux nous avons la force de négociateur pour faire avancer les valeurs que nous portons, à eux nous devons rendre des comptes et pas seulement lors des élections professionnelles.

C'est pourquoi nous invitons chaque nouvel élu à la prise de son mandat à une formation pour mieux appréhender notre vision de la démocratie. Ce n'est pas suffisant mais c'est indispensable. **Il n'y a pas de démocrate ou de militant né. L'éducation fait partie et doit rester notre pratique.**

Nous n'avons pas besoin de chefs, ou de cadres hiérarchiquement reconnus comme dans les organisations d'entreprises que nous contestons. **Nous avons des responsables dûment mandatés qui rendent des comptes.** Ceci doit être à tous les niveaux que ce soit à la tête de la confédération que dans la section d'entreprise. La charge de travail « militante » ou le manque de soutien ne doivent pas être des excuses pour ne pas fonctionner ainsi.

Au Symétal, pour les sections qui ont les moyens nécessaires, nous préconisons **une réunion des élus et des désignés par semaine.** Ce doit être un lieu d'échanges d'informations et de prise démocratique de décisions. Les débats se font de façon démocratique en préconisant la synthèse plutôt que de trancher par des votes. **Pour les grands accords (comme par exemple les NAO), les adhérents doivent s'exprimer par un vote pour décider ou non de la signature de la CFDT.**

Nous savons, parce que nous sommes nous même militants, les difficultés de trouver la bonne personne au bon poste mais pour éviter la sclérose de notre organisation nous préconisons que les mandats importants doivent tourner (**Comme nous le faisons actuellement au niveau du secrétaire général du Symétal**). **Nous devons à tous prix éviter les potentats indébouillonnables** par qui toute l'information transite (ou ne passe plus). Tout en rappelant le danger des individus qui décident de s'auto-dé-



signer « permanent » sans passer par aucune réflexion et décision du collectif, nous devons reconnaître que certaines fonctions dans les grandes entreprises demandent beaucoup d'engagement empêchant toute vie professionnelle.

Concernant les mandats syndicaux, outre la présence obligatoire des désignés aux réunions statutaires du syndicat, au Symétal nous préconisons de faire si possible tourner les mandats syndicaux tous les trois ans. Il ne faut pas instaurer des habitudes, voire la sclérose à des postes clefs comme le secrétaire du CE, celui du CHSCT, des DS et du RS au CE. Ceux-ci doivent tourner à chaque

Résolument pour un réformisme actif et porteur de changement de société

La rupture entre la CFDT et la CFTC s'est produite parce que nos anciens ne pouvaient se contenter de regarder la société se déchirer (guerre d'Algérie) sans pouvoir intervenir sous prétexte que ces événements étaient hors du milieu défini du travail. Le réformisme adopté par certains ne doit pas nous reconduire dans les travers de la rupture historique.

Au Symétal, nous sommes convaincus que le syndicalisme est un outil au service d'un projet de société. Il doit être adapté et aiguisé

sistons sur l'utilisation du « Nous » à la place du « Je » à tous les niveaux où nous représentons la CFDT.

Etre réformiste, c'est avant tout avoir de grands projets unificateurs à porter. C'est remettre en question ce monde qui, même aux Etats-Unis, donne le pouvoir à l'héritage et non au mérite personnel. C'est avoir la capacité de rassembler, de mobiliser une grande partie de l'opinion publique derrière des revendications avec l'objectif de construire une société plus équitable et solidaire. C'est faire le choix du monde du travail et des classes populaires contre celui du capital et des élites de privilégiés.



nouveau mandat électoral et dans ce but établir un cursus syndical au sein de la section, voire négocier de façon prioritaire un reclassement des élus à mandat important dans l'entreprise. Il faut toujours avoir en tête que le syndicalisme n'est pas un plan de carrière comme les autres. **Toute décision de passer un militant dans une fonction de permanent doit être sanctionnée par un vote de section ne serait-ce que pour valider la défense de l'élu en cas de problème avec sa direction.**

Ce sont les règles établies en grande partie par nos anciens. Elles sont sages et ont permis au syndicalisme français de survivre plus d'un siècle. **Le syndicalisme, c'est l'esprit et la force du collectif au service de l'individu.** Il est en cela l'antithèse de l'individualisme forcené et de l'arrivisme personnel.

pour être le plus performant possible, mais **nous œuvrons pour le projet de société pas pour l'outil lui-même.**

Nous considérons que les méthodes modernes de communication qui ont bouleversé notre monde dans la dernière décennie peuvent être utiles pour faciliter la démocratie dans la CFDT. Elles peuvent faciliter les circuits pour obtenir l'avis et le mandatement de nos adhérents, des structures décisionnelles, mais elles ne doivent pas faire tomber la communication de la CFDT dans la mode des tweets, participer à cette agitation permanente de la toile, « créer le buzz » pour faire parler de soi, pour être toujours présent même sans raison. Cette pratique est trop individualiste pour satisfaire les besoins d'une organisation de masse telle que la CFDT.

Ne confondons jamais dans notre action ce qui est du domaine de la protection de l'outil (le syndicalisme) et ce qui est le projet (une société plus équitable et solidaire). La survie d'une organisation syndicale ne doit pas risquer la négation de sa raison d'être. **Le syndicalisme n'est pas une entreprise comme les autres.**

Jusqu'alors, nous n'avons pas trouvé de système aussi compétent que les syndicats pour organiser et défendre les salariés face aux tenants du capital. Si la lutte de classe a disparu, les inégalités sont sans cesse en progression ; si la classe ouvrière appartient au passé, il demeure toujours des salariés qui doivent arracher le produit de leur travail à une minorité de possédants.

Que vive le syndicalisme !

Que vive la CFDT !

Une dernière fois, parce que les mots ont vraiment de l'importance, in-

 Pascal Jourde



Réforme territoriale : Quel impact sur la CFDT ou notre syndicat ?

Depuis le 15 janvier 2015, date à laquelle le conseil constitutionnel a validé la nouvelle carte à 13 régions au lieu de 22 régions, peu de choses médiatiquement se passent tant du point de vue administratif que politique.

Cette réforme, vendue comme une simplification et une modernisation de l'état et des collectivités, ne se limitera pas aux régions. Elle remettra aussi à plat toute l'administration territoriale de l'Etat, des rectorats aux agences régionales de santé en passant par les directions régionales des finances, de la culture, de Pôle Emploi, etc.

Un chantier titanesque en perspective qui ne garantira pas forcément une simplification... Pour preuve, le volontarisme fusionnel de la région Franche-Comtoise avec la région Bourgogne bute déjà sur 500 chantiers ouverts dûs à des politiques différentes en matière d'habitat, de priorités économiques et même de budgets. Alors, qu'en sera-t-il pour des régions qui acceptent difficilement la fusion ?

Il est évident que cette réforme générera des coûts financiers importants avant même d'envisager des économies, mais surtout générera des coûts humains en terme d'emplois -les doublons sont inévitables-, comme en terme de conditions de travail aggravées par des départs à la retraite massifs, départs qui ne seront sans doute pas remplacés.

Aujourd'hui, l'actualité se focalise sur le choix des capitales régionales. Que cette capitale soit Rouen ou Caen, Toulouse ou Montpellier ou encore Dijon ou Besançon, partout la guerre politique et économique régionale est lancée. Alors que le pays est en situation difficile, on passe notre temps et notre énergie à des querelles de chapelles qui, in fine, ne rapporteront rien.

Que vient-on faire dans cette galère ?

Notre chance, si l'on peut dire, est que la région parisienne n'est pas touchée par ce chamboule tout. Cela dit, dès le 1^{er} janvier 2016, nous verrons naître, à défaut d'une princesse royale, la métropole du Grand Paris, réunissant Paris et les départements

AGENDA

Printemps 2015 : vote définitif de la loi « Notre » par le Parlement. La répartition des compétences entre départements, régions et métropole doit être définitivement établie.

6 et 13 décembre 2015 : élections régionales.

1^{er} janvier 2016 : création juridique effective de la nouvelle organisation territoriale de l'Etat et entrée en fonction des nouvelles régions.

Par ailleurs, mise en place de deux autres nouvelles métropoles : le Grand Paris et Aix-Marseille-Provence.

1^{er} juillet 2016 : les nouveaux conseils régionaux devront avoir choisi le chef-lieu régional, le lieu du conseil régional et le nom de la nouvelle région (pour celles qui ont fusionné).

2016-2019 : l'Etat se donne une phase transitoire de trois ans pour achever la nouvelle organisation de l'Etat en région.

des Hauts-de-Seine, du Val-de-Marne et de la Seine-Saint-Denis.

La naissance de la Métropole du Grand Paris risque fortement de faire évoluer notre structure interprofessionnelle et de modifier un certain nombre de nos Unions Départementales. Si tel était le cas, il est fort à craindre que cela entraîne des conséquences déterminantes pour notre syndicat qui, comme tous nos adhérents le savent, sommes hébergés par nos Unions Départementales, voire Locales.

La nouvelle donne politique de nos départements a déjà provoqué des demandes de fermetures de maisons des syndicats ou de bourses de travail ; en d'autres lieux se sont manifestées des velléités de suppression des travaux d'entretien...

L'avenir est donc pour le moins obscur et nous préoccupe fortement. Nous avons quatre antennes sur notre champ, toutes situées dans des Unions Départementales différentes. Que ferions-nous si une ou plusieurs de ces structures venaient soit à se déplacer, soit à disparaître ? Comment envisager des coûts qui peuvent s'élever à des milliers d'euros par an ? La question de la proximité viendrait alors à se poser.

C'est dans cet environnement incertain que le Symétal demande à notre Union Régionale d'être partie prenante des discussions futures qu'il pourrait y avoir pour exprimer notre réalité de travail, nos besoins et le développement de nos sections via ces Unions Départementales ou Locales.

Gérard Mantoan



Symétal : Une page se tourne...

C a y est, le moment est venu de changer de chapitre dans le grand livre de ma vie. Après une aventure commune et pour certains de très longue date comme avec Jean-Daniel, j'arrête à ce congrès mes responsabilités au sein de la commission exécutive du SYMETAL.



J'ai connu durant ces nombreuses années des déceptions de la part de notre confédération surtout dans l'abandon d'une vision sociétale. Mais j'ai en contrepartie connu beaucoup de moments conviviaux et de fraternité avec vous militants ou simples adhérents.

C'est vous qui m'avez apporté une forte émancipation, une grande solidarité, et un sens critique important pour la défense des intérêts de tous les salariés.

Ce sera la dernière fois que vous verrez mon nom ou mes initiales au bas d'un article de l'Action Métaux. Je quitte le Symétal avec nostalgie, mais sans amertume, en souhaitant à la nouvelle équipe de la commission exécutive la poursuite de l'action qui a été engagée jusqu'à présent.

J'ai une grande confiance en eux, à leur dynamisme et détermination qui feront du Symétal un grand syndicat au service des adhérents et des salariés de la métallurgie.

Prolonger mes adieux ne vaut pas grand-chose. Ce n'est pas la présence que l'on prolonge, mais le départ.

 Gérard Mantoan





Bureau du Symétal Présentations

Roland Tutrel

Ça c'était avant

J'ai débuté ma carrière au Plessis Robinson (92) chez TRT en 1996 en tant que prestataire de service.

En 1997, année de mon embauche définitive, TRT a été absorbé par la société américaine Lucent Technologies. Secteur en pleine croissance j'ai évolué rapidement jusqu'à l'éclatement de la *bulle Internet* en 2001 qui a amené sa cohorte de plan sociaux, pas moins de 13 chez Lucent Technologies en France entre 2001 et 2006 ! Le site du Plessis Robinson passera sur la période de 1200 à 180 salariés...

Licencié économique fin 2002 lors du 3^{ème} plan social, j'ai pu réintégrer le groupe en priorité de réembauche fin 2003 lors du 5^{ème}, suite au rapatriement de postes de Sophia Antipolis vers la région parisienne.

Symétal 92

Dès mon retour, j'ai été contacté par les membres du CE qui ressentaient le besoin d'un support syndical et cherchaient donc un salarié susceptible de s'engager, aussi ai-je accepté et adhéré à la CFDT début 2004.

J'ai alors recréé la section CFDT, disparue 2 ans plus tôt suite à un plan social, avec le support du Symétal 92 qui m'a nommé Délégué Syndical en avril 2004.

Au sein de Lucent Technologies, j'ai donc été amené à tenir l'ensemble des mandats DP, CHSCT, RS CE et CCE puis DSC.

SMYS

En 2006, Lucent Technologies et Alcatel annoncent leur fusion qui devient effective au 1^{er} décembre 2006.

J'intègre alors début 2007 la section Alcatel de Vélizy et suis nommé immédiatement Délégué Syndical par le SMYS (intégré depuis au Symétal SF) pour participer aux négociations d'harmonisation des statuts des 2 sociétés.

J'ai ensuite été élu en 2010 secrétaire adjoint, puis en 2012 secrétaire du Comité Central d'Entreprise d'Alcatel-Lucent France, devenu en 2014 Alcatel-Lucent International suite à la fusion avec le siège.

Côté professionnel j'ai également toujours souhaité conserver un rôle opérationnel et je suis donc toujours en charge, en tant que chef de projet maintenance, des réseaux fixes de Bouygues Telecom et de ETECSA (Cuba).

Symétal Sud Francilien

J'ai intégré le bureau du Symétal Sud Francilien en décembre 2014 puis sa commission exécutive. J'ai l'intention de m'investir sur le défi du développement, qui sera, au vu de la pyramide des âges dans notre champ, un chantier majeur de notre syndicat lors de la prochaine mandature.



Roland Tutrel
Membre du Bureau



Frédéric Bafour

calisme qui n'était pas ancré, pour moi, dans une tradition familiale.

Mais que faire de tout cela ?

Où vais-je ?

De ces rencontres, de mon adhésion, du soutien et de l'engagement de mes camarades chez Medasys, je crée la première et seule section syndicale de l'entreprise. Aujourd'hui la CFDT est toujours la seule organisation syndicale présente chez Medasys.

Je deviens DS et RS au sein de la Délégation Unique du Personnel. Mon employeur me fait alors découvrir le tribunal de Palaiseau en contestant la nomination d'un DS et d'un RS diffé-

rent. Une fois la création de la section digérée par mon employeur, un dialogue constructif se met en place. Longtemps cela me vaudra au sein des conseils locaux, le surnom de « Mr tout va bien ».

En 2010, un mardi de juin exactement, à l'occasion de l'assemblée générale des actionnaires, nous vivons un changement inattendu de direction. Notre patron du soir n'était plus celui du matin.

Le dialogue se durcit, l'agressivité vis-à-vis des élus se généralise. Finalement, et grâce au soutien des salariés qui nous renouvellent leur confiance, nous obtenons nombre d'avancées et la signature d'accords et de compensations lors du déménagement vers Clamart fin 2013.

Et le syndicat dans tout cela ?

Dans quel état j'ère ?

Ce n'est pas tout que de monter une section syndicale, d'être élu et mandaté ! Comme écrit plus haut, j'ai découvert l'importance du collectif en adhérant au syndicat.

Et le collectif, de premier ordre dans l'entreprise, est porté par l'existence du Syndicat. Je ne m'implique pas beaucoup au début, à l'exception d'une présence régulière aux conseils locaux. Puis un jour le SYMETAL CFDT Sud-Francilien voit le jour, porté par les responsables, les militants et les adhérents de quatre syndicats franciliens. D'une envie partagée d'avoir des représentants des TPE-PME, me voilà candidat puis élu au bureau du Symétal. Je découvre les difficultés ou facilités de chacun en fonction de son entreprise et des moyens mis à disposition par celle-ci. Je rencontre une multitude de gens aux parcours différents mais animés par une même volonté de contribuer au développement du Syndicat dans l'intérêt des adhérents et militants.

Depuis, l'envie de participer, de partager, d'échanger, de construire, de défendre le syndicalisme que nous portons ne m'a plus quitté. Cette envie se nourrit de nos points communs mais aussi de nos différences et parfois divergences mais, et c'est là une des forces de notre syndicat, le collectif et l'intérêt général sortent toujours vainqueurs de nos débats.

Pour pouvoir construire et participer d'avantage, je mets à disposition du Syndicat deux jours par semaine depuis quelques temps et souhaite que ma contribution s'inscrive dans la même voie que celles des autres membres du bureau pour être utile au Syndicat et à ses adhérents.

Frédéric Bafour
Membre du bureau

D'où viens-je ?

Un passé scolaire chahuté, des boulots étudiants en usines, un BTS de Biochimie en alternance chez LU (groupe Danone à l'époque), un service militaire en labo textile, une expérience professionnelle en agroalimentaire et packaging et, depuis 16 ans, informaticien (maintenance, support et DBA oracle) dans une TPE-PME.

Et le syndicalisme dans tout cela ?

L'engagement a commencé chez LU, à l'époque sans mandat (ignorance de la jeunesse), en prenant la parole pour défendre l'équipe contre un démantèlement annoncé, j'eus également le droit de prendre la porte !

S'ensuit une période de calme, je deviens « informaticien » dans une PME (filiale de Bull à 100%) d'environ 50 personnes. Et un jour, le rachat de la filiale par Medasys est annoncé. Rien ne bouge, des représentants du personnel qui font ce qu'ils peuvent, d'autres qui sont invités à se présenter par la direction avec pour conséquence une absence de dialogue et de négociation.

Je me pose des questions, dans mes démarches je rencontre les responsables du SGT91 et j'adhère, pas seulement financièrement, mais également aux idées et aux principes du Syndicat et aux valeurs de la CFDT. Je comprends également l'importance du collectif et du syndi-



Compte Personnel Formation

Un droit nouveau au service des salariés

Instauré par la loi du 5 mars 2014 et effectif à compter du 1er janvier 2015, le CPF remplace un dispositif qui n'a pas bien fonctionné, le DIF (Droit Individuel de Formation).

Il est ouvert dès 16 ans et se re-ferme au départ en retraite de son titulaire. Il est transférable tout au long de sa vie, parce que ce dispositif est géré par la Caisse des Dépôts et Consignations. Enfin, c'est un droit rechargeable, c'est-à-dire que plus on utilise des heures de formations, plus on peut se former.

Le CPF est mobilisé par la personne afin de suivre à son initiative une formation et avec son accord.

Les heures sont attachées à l'individu et non à son statut (salarié, Chômeur, etc.)

Le CPF est plafonné à 150h (hors abondement) et s'alimente de la façon suivante :

- 24h par an pendant 5 ans pour atteindre 120h (dans le cas d'un temps plein),
- Puis 12h par an pendant 2 ½ ans, soit 30h

L'abondement du CPF n'est pas crédité, mais tracé comme les heures de DIF d'ailleurs. Des heures peuvent être abondées si les heures créditées sont insuffisantes pour mener à bien une formation ou si la personne souhaite mobiliser son CPF pour accéder à une formation qualifiante.

La volonté de ce dispositif est de sécuriser les parcours professionnels et d'apporter à la personne un véritable droit à la formation tout au long de la vie.

ATTENTION : Si le dispositif du DIF a cessé d'exister au 1/1/2015, le crédit d'heure du DIF subsiste.

Comment fonctionne le CPF

Et bien comme le DIF, chaque année un salarié à temps plein créditera sur son compte Formation 24h par an pendant 5 ans puis 12h par an pendant 2 ans et demi. Soit un total d'heures plafonné à 150h (hors abondement).

Quant au salarié à temps partiel, ses heures s'acquerront au prorata du temps effectif.



La personne peut utiliser son CPF soit hors temps de travail, soit durant son temps de travail. Dans ce dernier cas, l'autorisation de l'employeur est nécessaire pour s'absenter à sa formation.

Avant l'utilisation de son CPF au titre de la capitalisation 2015, le salarié peut demander à bénéficier d'un CPF durant l'année 2015 en utilisant la capitalisation de ses heures de DIF inutilisées. Ainsi, toute personne pourra épuiser le crédit d'heures de DIF dans le dispositif CPF et ceci jusqu'au 30 décembre 2020. Au-delà ces heures recueillies par le DIF seront définitivement perdues.

Financement de la FPC

Contributions par dispositif pour les entreprises de 10 salariés et plus

Dispositif	< 10 salariés	10 à 49 salariés	50 à 299 salariés	300 salariés et plus
CPF	--	0,15%	0,20%	0,20%
Professionalisation	0,15%	0,30%	0,30%	0,40%
Plan	0,40%	0,20%	0,10%	--
CPF	--	0,20%	0,20%	0,20%
FPSP	--	0,15%	0,20%	0,20%
Total	0,55%	1%	1%	1%

N.B. Le 1% CPF-CDD reste en total

La mobilisation des heures de formation via le CPF se fait déjà par un délai de prévenance établi comme suit :

- deux mois avant le début de la Formation si celle-ci est inférieure ou égale à 6 mois.
- quatre mois avant le début de la formation si celle-ci est supérieure ou égale à 6 mois.

Les formations éligibles au CPF sont des formations qualifiantes sanctionnées par :

- une certification enregistrée au RNCP,
- un certificat de qualification professionnelle de branche (CQP) ou d'interbranche (CQPI),
- les certifications inscrites à l'inventaire mentionné à l'article L.335-6 du code de l'éducation.

Ou bien être des formations permettant d'acquérir le socle commun de connaissances et de compétences.

Pour plus d'informations sur ce dispositif, n'hésitez pas à prendre contact auprès de votre syndicat.

 Gérard Mantoan



Conseil Central de Massy

Du 10 juin 2015

Bourse du Travail - Massy

ORDRE DU JOUR

- 8 h 45** Accueil
- 9 h 15** Présentation de la journée par Frédéric Bafour
- 9 h 20** Intervention du Secrétaire Général Michel Fourgeaud
- 9 h 30** Intervention des sections
- 11 h 30** Réforme territoriale en Île-de-France et son impact sur notre structure
- 13 h 00** Repas
- 14 h 30** Réponses du Secrétaire Général aux interventions des sections
- 14 h 50** Présentation des nouveaux membres de la Commission Exécutive
- 15 h 20** Présentation du budget prévisionnel par Christian Brossard
- 15 h 35** Point organisationnel
- 15 h 45** Intervention de clôture du Conseil par le Secrétaire Général
- 16 h 00** Fin du Conseil

PAROLE AUX SECTIONS

Ce conseil central aura une saveur particulière, moins par la proximité d'un bel été, que parce qu'il préfigure l'arrivée d'un événement important pour notre syndicat : notre troisième congrès.

Ce troisième congrès est l'aboutissement à l'âge adulte de notre Syndicat. Mais c'est à cet âge-là que se posent le plus souvent des questions existentielles.

Avec un renouvellement important de son exécutif, il nous paraissait important que dans le cadre de

sa nouvelle résolution, chaque section se pose et s'interroge sur quel syndicalisme nous souhaitons aller.

A une époque où l'individualisme a pris le pas sur l'esprit collectif, où nos valeurs sont mises à mal, comme l'émancipation, la solidarité et l'indépendance, il est nécessaire de prendre de la hauteur et de s'interroger sur ce que nous sommes, ce que nous voulons.

Notre syndicalisme est réformiste et nous l'assumons. Mais quel réformisme souhaitons-nous ?

Pour que ce thème de la réforme soit au cœur de notre troisième congrès, nous vous invitons à débattre lors de ce conseil central et à intervenir sur votre vision de la réforme. C'est à partir de votre expérience quotidienne sur le terrain, de vos problématiques pour appliquer l'idée de progrès permanent et d'espoir pour tous, que le bureau du Symétal souhaite que vous vous inscriviez afin de préparer ensemble l'avenir de votre Syndicat.

Gérard MANTOAN



Certification des Comptes 2014

Le montant des produits de notre syndicat nous astreint, de par la loi, à certifier nos comptes ceci depuis 2013. Cet exercice est d'autant plus délicat que les finances des sections possédant des comptes, sont partie intégrante des comptes de notre syndicat. Deux professionnelles particuliè-

rement affûtées appartenant au cabinet Doucet & Beth, se sont installées le jeudi 16 avril au siège du Symétal. Nous avons pu toute la journée répondre aux multiples demandes de précision grâce à la rigueur de notre comptable Sossi. Nous ne disposons pas encore du rapport préliminaire des commissaires aux comptes, mais leurs commentaires oraux laissent penser que la certification

de nos comptes ne posera aucun problème, malgré quelques remarques mineures. Nous tenons à remercier ici les sections syndicales, en nombre fortement croissant, parmi celles gérant des comptes bancaires, qui nous ont remonté leurs bilans et leur compte de résultat, participant ainsi activement à la réussite de la certification de nos comptes 2014.

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 Gérard Mantoan
Jean-François Nanda Frédéric Bafour
Christian Brossard Daniel Escalle
Karime Gouasmi Jean-Philippe Jatteau
Pascal Jourde Yves Le Floch
Marie-Claude Massiéra

Thibaut Doumergue
Sossi Koukourahlian
Delphine Parant

UPSM

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

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



www.facebook.com/symetal.cfdtsf



@SymetalCFDT



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

Jean-Daniel Dupissot

Antenne de Trappes

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

Jean-François Bocqueho