



LA LETTRE confédérale



van.craeynest@cfecgc.fr

Il n'est plus, le temps des eldorados

Le déclin industriel. C'est l'une des raisons qui placent notre pays en mauvaise posture : recul économique, pertes d'emplois, déficits records en particulier de nos régimes de protection sociale. L'incapacité de la France de prétendre à un rythme de croissance au moins équivalent à celui de la planète est, pour beaucoup, dû à sa perte de compétitivité du secteur secondaire, c'est-à-dire dans les activités liées à la transformation des matières premières.

Il est grand temps de réagir ! Les États généraux de l'industrie en sont sans doute l'ultime occasion... C'est ce que j'ai souligné, au nom de la CFE-CGC, lors de l'installation, lundi 2 novembre, de la commission nationale chargée de piloter et coordonner les travaux de dix groupes qui traiteront de thématiques sectorielles (TIC, santé...) ou transverses (innovation, emploi et formation, accès aux financements...).

Grâce aux réflexions des groupes de travail, la consultation Internet et les ateliers régionaux, nous disposerons de tous les éléments pour agir, dès février prochain. L'enjeu est essentiel : rebâtir une industrie solide, conquérante, qui dynamise l'emploi et nos ressources en faveur de notre pouvoir d'achat et d'une protection sociale digne de ce nom !

Cela nécessite aussi le renforcement de nos bases dans les secteurs nucléaire, ferroviaire, aéronautique, spatial, pharmaceutique, agro-alimentaire... Cela nous oblige, encore, à identifier et optimiser de nouvelles filières (technologies de l'information, vertes, bois...). Nous avons des outils de financement et des programmes de développement ; il nous faut établir des stratégies d'évaluation, de mutualisation, d'orientation et de soutien. Entre pôles de compétitivité, réseaux telles les missions commerciales de nos ambassades, centres de recherches, universités... des choix clairs seront à opérer pour soutenir, avec constance, les secteurs sélectionnés. En-

core faudra-t-il, aussi, voir plus loin que nos frontières : notre avenir industriel est forcément au moins européen, y compris dans le partage des grands programmes de développement.

La CFE-CGC veut savoir qui fait quoi, qui coordonne, quels sont les objectifs ? Elle entend que soient régulièrement analysés les résultats, quitte à les réorienter. Il n'y aura de futur ambitieux que grâce à une meilleure attractivité des sciences, un meilleur accès à la formation initiale et aux carrières professionnelles. Que l'on cesse de promouvoir des eldorados purement financiers !

Christian Estrosi, le ministre de l'Industrie, le sais, je lui ai rappelé le 2 novembre, ainsi qu'aux membres du Comité national des États généraux de l'industrie (CNEGI) : un rapport de 1990, piloté par Bernard Decomps, définissait le moyen de doubler le nombre d'ingénieurs dans notre pays. À partir des salariés techniciens, agents de maîtrise, une formation complémentaire de trois ans permettrait de déboucher sur un diplôme d'ingénieur. À l'heure où l'ascenseur social est bloqué, voilà un moyen de redonner espoir et perspectives à de nombreux salariés dont les nouvelles compétences amélioreront l'excellence de notre industrie !

Bernard Van Craeynest



Égalité professionnelle

« QUOTA OU PAS QUOTA ?
La CFE-CGC s'est toujours exprimée contre le principe des quotas de parité hommes-femmes, préférant privilégier les compétences des personnes et la volonté des entreprises de promouvoir des femmes à des postes de responsabilité (conseils d'administration, de surveillance etc.). Force est de constater que la volonté des uns et des autres n'a pas suffi, les chiffres n'étant qu'en très légère augmentation et encore, seulement dans les très grandes entreprises. La CFE-CGC privilégie plutôt le principe d'une représentation des hommes et des femmes à tous les niveaux de responsabilité en corrélation avec la proportion d'hommes et de femmes travaillant dans l'entreprise. Cela nous semble plus réaliste qu'une notion de quota ne prenant pas en compte la spécificité de l'activité de l'entreprise pouvant amener à avoir tantôt plus de salariées femmes que de salariés hommes et vice-versa. La CFE-CGC, lors de la réunion de la Commission nationale de la négociation collective (CNNC), ce vendredi 6 novembre, ne manquera pas de rappeler cette position, de remettre en avant la notion d'articulation entre vie familiale et vie professionnelle mais en insistant particulièrement sur un aspect particulièrement pénalisant pour beaucoup de salariées, à savoir le temps partiel encore trop souvent subi.

Marie-Line Brugidou
brugidou@cfecgc.fr

Représentation du personnel

« L'OPPORTUNITÉ D'UNE ÉVOLUTION
Le Conseil d'analyse stratégique (CAS), de façon très opportune, vient de publier notes et rapports préconisant des réformes pour améliorer l'efficacité des institutions représentatives du personnel (IRP), augmenter leur implantation et mieux associer les salariés à la gestion des entreprises. Ces documents sont destinés à alimenter (orienter ?) les débats de la délibération sociale en cours entre les partenaires sociaux. Pour sa part, la CFE-CGC exige que les travaux sur les IRP soient liés à une analyse sur la gouvernance des entreprises et l'implication des salariés dans celle-ci. Les travaux du CAS nous donnent entièrement raison puisqu'il juge nécessaire d'asso-

cier davantage les salariés à l'administration et à la gestion des entreprises. Quant aux IRP elles-mêmes, il propose leur fusion (CE, DP et CHSCT) en une seule instance. La CFE-CGC a réclamé et obtenu un état des lieux approfondi avant toute négociation. Des lignes directrices restent incontournables, selon la CFE-CGC. Un : une meilleure implication dans les décisions stratégiques des entreprises pour une meilleure efficacité. La CFE-CGC n'a pas vocation à être uniquement un «brancardier social» mais revendique de pouvoir faire entendre sa «petite musique» en amont des décisions, de restructurations par exemple. Deux : le respect du double canal de représentation (instances élues versus instances désignées). Trois : le maintien des moyens - voire leur augmentation - alloués aux IRP : il serait inacceptable, qu'au travers de cette négociation, l'objectif des employeurs soit de pénaliser les organisations syndicales (heures de délégation, nombre d'élus, etc.).

Bernard Valette
valette@cfecgc.fr

1 % Logement

« FAILLITE DE GOUVERNANCE !
Quand un président décide, seul, de signer un contrat de travail avec avantages annexes, à un directeur général sans en référer à un conseil d'administration, c'est le signe d'une dérive et d'une faillite de la gouvernance. C'est clairement ce qui est arrivé au GIE de moyens du groupe Solendi, avec scandale médiatique à la clé compte tenu des sommes disproportionnées versées, eu égard à l'objet social du 1 % Logement. Même si l'intéressé va reverser une partie de ces sommes, le mal est fait, l'image de marque de l'institution est atteinte. Pour la CFE-CGC, ainsi que pour l'intersyndicale confédérale, une telle faille dans la gouvernance n'aurait pas eu lieu si le paritarisme des instances avait été la règle. Le partage des responsabilités entre partenaires de bonne foi conduit à la confiance, la transparence, donc à l'efficacité et au développement. Le refus du paritarisme, lui, conduit aux soupçons et laisse la porte ouverte aux attaques des adversaires de l'institution. La CFE-CGC est un acteur majeur de la refondation du 1 % Logement en Action Logement, construite sur des règles de fonctionnement claires.

Jean-Frédéric Dreyfus
jeanfrederic.dreyfus@cfecgc.fr

Congrès de Reims
Le 5 novembre 2009, **Bernard Van Craeynest** a été désigné par le conseil national de sa fédération, candidat de la Métallurgie CFE-CGC à l'élection à la présidence de la Confédération française de l'encadrement CGC. (voir Lettre n°1230). Celle-ci se tiendra lors du congrès national de Reims des 17-18-19 février 2010.

Séniors

« NÉCESSITÉ DE COHÉRENCE
Le dialogue social va bon train sur l'emploi des seniors au niveau des branches professionnelles et des entreprises sur fond de pénalité financière pour les employeurs qui n'auraient pas négocié conformément aux obligations légales. Dans le même temps, les plans d'urgence se multiplient de manière à faire partir au plus tôt hors de l'entreprise cette population d'actifs plus mûrs, plus expérimentés et mieux rémunérés. Ainsi, les astuces se succèdent, avec la mise en œuvre d'urgence des départs transactionnels, des départs anticipés, des rachats de trimestres ou de régularisations de périodes non cotisées... tout cela en reportant à plus tard les contraintes du décalage de l'âge de mise à la retraite d'office ou en évitant le débat sur la pénibilité. À quand la cohérence entre les mots et les actes ? À quand la sincérité des engagements ? À quand la volonté d'avancer réellement ensemble, avec les acteurs sociaux, l'entreprise, les salariés et les politiques, pour défendre et refonder le contrat social si précieux pour l'ensemble des citoyens ? À quand un sérieux ciblage des valeurs et des lignes politiques sur l'intérêt général plutôt que sur les intérêts particuliers ? Une crise comme celle que nous vivons doit éclairer le sens de la marche pour exiger une meilleure conciliation entre l'économique et le social. L'emploi des seniors n'est pas le problème exclusif des seniors, c'est un défi pour nous tous et pour le mieux vivre ensemble. Cela ne supporte aucun faux semblant, même par accords collectifs interposés ; cela nécessite de la sincérité, de la pédagogie, de la volonté, du sens des enjeux collectifs et du sens du devoir. C'est un enjeu sociétal qui en vaut la peine !

Danièle Karniewicz
karniewicz@cfecgc.fr



Écoute et accompagnement psychologique des adhérents
CFE-CGC : 0800 715 555

↘ Salaires des cadres

TROP SIMPLE

L'APEC a enquêté récemment auprès de douze mille cadres pour faire le point sur leurs augmentations salariales : «de 2007 à 2008, la part des cadres restés dans la même entreprise qui déclarent avoir été augmentés est passée de 46 % à 51 %». Ce que les médias ont souvent traduit comme une heureuse surprise pour les cadres, prétendus bénéficiaires de cette période... «Il faut y regarder de plus près», souligne la CFE-CGC qui, pour sa part, s'est toujours penchée sur les revenus de l'ensemble du personnel d'encadrement. «Elle préférerait que l'on rappelle que trop de salariés sont classés en catégorie cadre juste pour pouvoir être mieux exploités et payés «au mérite», c'est-à-dire en dessous du plafond de la Sécurité sociale, en dessous du salaire charnière de l'AGIRC... S'ils sont classés «cadre», c'est aussi pour pouvoir dispenser l'entreprise du paiement des heures supplémentaires. Quant à se souvenir de ce qui se passe lors d'un accident du travail, à savoir que l'indemnité ne couvre qu'une partie du salaire cadre et, qu'en plus, certains voudraient la fiscaliser...» (C^{qu}e de presse, 28.10.2009)

↘ Identité nationale

TRAVAILLER DANS SA LANGUE

Alors qu'il y a débat autour de «l'identité nationale», la CFE-CGC pointe l'un de ses aspects trop méconnu : 25 % du personnel d'encadrement se plaint d'être contraint de «travailler dans une langue qui n'est pas sa langue maternelle». Le respect de l'identité française n'est-il pas, aussi, souligne la CFE-CGC, «d'exiger que tous les brevets fussent traduits en français plutôt que de permettre leur diffusion de référence en anglais» ? Et de rappeler qu'«il y a dix ans, la moitié des textes européens étaient en français». Aujourd'hui, «il s sont quasi tous en anglais avec l'appui enthousiaste de la délégation française (à Bruxelles). Même les accords sur le stress et la violence n'ont qu'une déclinaison anglaise !». (C^{qu}e de presse, 30.10.2009).

Le + santé
la protection santé

Consultez les tarifs et les conditions sur www.cfecgc.org



G. Labrune devant les parlementaires UMP

↘ Souffrance au travail

LA CFE-CGC ÉCOUTÉE

Le secrétaire général est intervenu le 15 octobre, devant les députés du groupe UMP et du Nouveau centre, à l'Assemblée nationale, qui planchent sur «la souffrance au travail». L'occasion pour la CFE-CGC de faire valoir son implication en la matière et de soumettre ses propositions :

- Commencer par faire respecter les textes existants et les transposer dans les branches et conventions collectives.
- Faire reconnaître le caractère professionnel des maladies engendrées par le stress. L'objectif est de « rendre la prévention rentable ».
- Renforcer la médecine du travail et son indépendance à l'égard des employeurs.
- Établir un « carnet de santé du travailleur » ou « curriculum laboris » afin que soient consignés tous les risques auxquels ont pu être confrontés les salariés au cours de leurs carrières professionnelles, y compris les risques psychosociaux.
- Promouvoir la santé mentale par une action de sensibilisation nationale de la société française
- Former systématiquement l'encadrement sur les conditions de travail et également en matière de réglementation hygiène, sécurité et environnement.
- Entamer une réflexion de fond sur le développement de l'incivilité des usagers des services publics et de la clientèle du secteur privé, source de stress professionnel, et imaginer des solutions pour son éradication.»

↘ HINI

INFIRMIERS BARRIÈRE

Devant le scepticisme affiché par une majorité d'infirmiers sur l'obligation de se faire vacciner contre la grippe A, le président du Syndicat national des professionnels infirmiers CFE-CGC tient à faire une mise au point : «La vaccination (contre la grippe A) est nécessaire pour quelqu'un qui a des problèmes de santé». Quant à la mise en cause des professionnels de santé, supposés être un risque de conta-

mination pour les patients : «s'il y a bien une profession qui applique les mesures barrières, c'est vraiment les infirmiers !» (ITV, 20.10.2009).

↘ Corse

LA CFE-CGC DÉFEND LE GALSI

La CFE-CGC, partenaire officiel du Festival du vent de Calvi, événement phare en matière de développement durable, a organisé, le 28 octobre, une table ronde sur le GALSI, gazoduc en attente de décision politique et, précise Jean-Frédéric Dreyfus, secrétaire national, «symbole d'une réalisation phare pour la Corse, intégrant les dimensions économiques, sociales et environnementales». Militants, représentants des deux UD et Jean-Frédéric Dreyfus soutenaient l'action de Philippe Grandju, président du syndicat CFE-CGC EDF-GDF Corse, à la pointe du combat en faveur du GALSI.

<http://corse-cfe-cgc-edfgdf.blogspot.com>

↘ Ville durable

LA PLACE DU CITOYEN

Jean-Frédéric Dreyfus, secrétaire national, est intervenu, le 4 novembre 2009, dans le cadre de la Conférence nationale sur la ville durable, organisée par le ministère de l'Écologie, de l'Énergie, du Développement durable et de la Mer. Face à Jean-Louis Borloo et de nombreux urbanistes, il a mis l'accent sur «ce que ne doit pas être la ville durable de demain, c'est-à-dire celle qui, comme aujourd'hui, génère le stress voire l'acte irréparable ; celle qui ajoute à la pression quotidienne subie dans le travail, dans les transports, dans l'éloignement de la vie sociale, qui sape les énergies et le moral des salariés, des fonctionnaires, des citoyens». Dans la ville durable, «l'homme et la femme doivent retrouver leur place».



FAITES UN DON AU 3637 OU SUR telethon.fr



MSA : dépôt des listes !

Les unions départementales CFE-CGC participent à une étape importante de la campagne pour les élections à la Mutualité sociale agricole : le dépôt des listes de candidatures à partir du 12 novembre 2009 (dernier délai 1^{er} décembre 2009, 16h00).

Bernard Vincent
b.vincent@cfecgc.fr

Représentativité

Au **Crédit Mutuel du Centre**, le SNB CFE-CGC remporte 54,44 % des voix dans le collège cadres et 45,62 % dans le collège employés et maîtrises, soit une représentativité de 48,57 %. Chez **EuroPalaces** (cinémas Gaumont et Pathé), la CFE-CGC atteint 43,83 % des voix chez les cadres et agents de maîtrise et 14,45 % pour l'ensemble des salariés.

Seniors

ACCORD DANS LA CHARCUTERIE

La CFE-CGC est signataire de l'accord sur l'emploi des seniors dans la branche charcuterie. Plusieurs objectifs ont été assignés : «l'amorce d'un changement de mentalité dans les entreprises en freinant les départs de salariés âgés ; l'aménagement des conditions de travail des seniors occupant des postes avec des risques professionnels plus élevés ; l'étude au cas par cas des perspectives d'emploi des plus de 45 ans et le développement de leurs compétences, ainsi que du tutorat» (AFP, 2.11.2009).

www.cfecgcagro.com

↳ Société générale

LA VOIX DU CYNISME

Il a deux langages à la direction de la Société générale, constate le président du SNB CFE-CGC. Aux salariés : «il faut serrer les boulons (...), nous n'avons plus les moyens, c'est la crise, donc on ne peut pas augmenter les salaires». Aux actionnaires : «Aucun problème, nous gagnons à nouveau beaucoup d'argent, grâce à la banque d'affaires, donc on peut à nouveau payer des salaires à quelques personnes (...), tout à fait extravagant». La CFE-CGC dénonce «un cynisme et un mépris absolument affolants». (BFM, 30.10.2009).

www.snb-services.com

↳ Tourisme

RENCONTRES NATIONALES

La CFE-CGC est membre de L'Agence nationale pour les chèques-vacances (ANCV). Elle s'est réjoui des récentes orientations prises par le ministre de tutelle, lors des Rencontres nationales du tourisme. La création d'un fonds intitulé Tourisme social investissement est notable, mais la CFE-CGC de l'ANCV, avec l'intersyndicale, s'interroge sur son financement : «le projet annoncé doit être validé économiquement et financièrement ; par ailleurs, sa gouvernance doit être clairement définie avec l'ensemble des partenaires concernés». Cette structure ne pourra pas être financée «sur le seul budget de l'ANCV». (C^{qué} intersyndical, 21.10.2009).

↳ Téléphonie

LICENCE DANGEREUSE

La CFE-CGC de France Télécom s'inquiète de la destruction d'emplois qui résulterait des conditions d'attribution de la quatrième licence de téléphonie mobile : le cahier des charges des opérateurs ne dispose «d'aucune contrainte sur l'emploi» et le syndicat parle «d'irresponsabilité sociale». La CFE-CGC demande «une clause de localisation des emplois en France».

www.cfecgc-ft-orange.org

↳ Transports routiers

PERSISTANCE

Malgré l'échec des négociations du 26 octobre dernier, la CFE-CGC, au sein de l'intersyndicale, ne lâche pas le morceau. Elle revendique une revalorisation des salaires sans écrasement hiérarchique, une hausse des frais de déplacement, une grille d'ancienneté identique pour tous, l'ouverture rapide d'un calendrier social...

www.snatt.org

↳ Compass

LA CFE-CGC VISÉE

Dans son plan social d'entreprise qui touche 128 personnes, la direction de Compass vise les postes de 12 élus CFE-CGC. «Pour le responsable de la CFE-CGC, il ne fait pas de doute que la direction vise délibérément des élus de son syndicat, qui occupent des postes où ils accèdent à des informations sensibles». (Miroirsocial.com, 28.10.2009).

www.cfecgc.org/e_upload/pdf/BoutiqueCFECGC.pdf

www.cfecgc.org

La Lettre confédérale

publication de la Confédération française de l'encadrement CGC
59/63, rue du Rocher, 75008 Paris
Tél. : 01 55 30 12 12 – Fax : 01 55 30 13 13

Directeur de la publication :
Bernard Van Craeynest

Rédacteur en chef : Michel Ciesiolka
Assistants : M. Texereau ; C. Escorza
Impression : STIPA

Commission paritaire :
1010 s 07570. Abonnement : 123 €
<http://www.cfecgc.org> - presse@cfecgc.fr

