

(18 avril 2011)

« Nous développons un véritable plan de formation pour nos militant(e)s car nous sommes persuadés qu'il s'agit d'une étape indispensable pour affirmer notre professionnalisme et notre crédibilité »

Newsletter CFE-CGC Le + syndical : Merci de nous accorder cette interview et de vous présenter.

Alain Monpeurt : J'ai 53 ans et je suis cadre chez Norauto depuis 1989, adhérent CFE-CGC depuis 2001, délégué syndical central depuis 2006 et secrétaire du Comité d'Entreprise Européen.

Q : La CFE-CGC a récemment remporté l'élection au Comité d'Entreprise Européen de Norauto ; votre élection en tant que secrétaire du Comité européen est venue confirmer les bons résultats électoraux à l'actif de la CFE-CGC Norauto depuis plusieurs années... Justement, présentez-nous cette section syndicale ?

R : La section syndicale CFE-CGC Norauto a été créée en 1999, peu avant la négociation de « l'Accord sur la réduction et l'aménagement du temps de travail », qui se veut très favorable aux salariés, notamment de l'encadrement, et qui est toujours en vigueur en 2011, malgré de multiples tentations de la direction de vouloir le modifier.

Notre section syndicale entame son essor dès 2001 grâce à la signature de « l'Accord relatif au fonctionnement des Comités d'Entreprise », et surtout « l'Accord relatif au Droit Syndical » ; tous deux à l'initiative de la CFE-CGC. Fin 2001, plusieurs délégués syndicaux sont désignés dans trois des cinq établissements actuels de l'entreprise, ce qui va permettre la démultiplication des adhérents sur une bonne partie du territoire.

« L'accord sur le Droit syndical » permettant la réunion de 12 militants sur deux jours, trois fois par an, un groupe de militants formés et motivés, composé de délégués syndicaux et d'élus représentant les adhérents répartis sur toutes les régions, se constitue et travaille à la réalisation d'actions et d'accords au service des salariés. En 2006, la CFE-CGC Norauto devient, tous collèges confondus, la première organisation syndicale de l'entreprise. Le groupe de travail « des 12 » se réunit régulièrement et amplifie ses actions ; il représente la totalité des établissements et détient 80 % des mandats désignatifs ou électifs détenus par la CFE-CGC au sein du Groupe.

Au 1^{er} septembre 2009, soit 10 ans après sa création, la CFE-CGC Norauto est constituée de près de 200 adhérents sur toute la France et d'un grand nombre de sympathisants qui remontent régulièrement les attentes du terrain, ce qui lui permet d'être largement reconnue dans les négociations face à la direction.

Au 1^{er} tour des élections des Comités d'entreprise 2010, où le taux de participation est élevé (48 %), la CFE-CGC (re)démontre sa représentativité en confirmant qu'elle est et reste de façon durable la première organisation syndicale de l'encadrement au sein de Norauto puisqu'elle obtient **57,2 %** (contre 46,2 % en mars 2006) des suffrages exprimés (tous établissements confondus, dans les collèges où elle a vocation à présenter des candidats : ceux des Cadres et Agents de Maîtrise). Par ailleurs, la plupart des candidats présentés par la CFE-CGC aux élections de délégués du personnel dans les centres et services centraux sont élus (ou réélus) dès le premier tour.

Au final, elle emporte 18 sièges sur 26 (Cadres et Agents de Maîtrise) dans l'ensemble des cinq Comités d'Etablissement de Norauto France en 2010. La plupart des secrétaires de Comités d'Etablissement sont des militants CFE-CGC, tout comme au Comité Central d'Entreprise où la CFE-CGC détient la majorité.

Au 1^{er} septembre 2010, la CFE-CGC Norauto est constituée de près de 250 adhérents dans toute la France et d'un grand nombre de sympathisants qui remontent régulièrement les attentes du terrain, ce qui lui permet d'être encore plus largement reconnue et crédible dans les négociations.

Le site www.cfe-cgc-norauto.com créé un an plus tôt comptabilise 16 000 visiteurs (29 000 en avril 2011) ; il permet d'informer aussi bien les salariés (accès public) que les adhérents (espace adhérents), de répondre aux questions, de connaître l'avis des salariés par les sondages effectués en ligne et de concrétiser de nombreuses adhésions.

La CFE-CGC contribue également depuis plusieurs années à la concrétisation de nombreux accords : congé de paternité, intéressement, participation, modalités de négociations, droit syndical, amélioration du fonctionnement des CE, égalité professionnelle, seniors, mutuelle, télétravail, NAO, etc.

Q : Quels sont les projets de votre section ? Que proposez-vous à vos adhérent(e)s ? Comment vous différenciez-vous par rapport aux autres organisations syndicales présentes chez Norauto ?

R : Nous travaillons actuellement sur les risques psychosociaux et avons la volonté d'aboutir à la réalisation d'un accord adapté aux différents métiers exercés chez Norauto. Nous sommes à l'origine du premier accord Égalité professionnelle chez Norauto, puis nous l'avons renouvelé et participons cette année à son évolution. Par ailleurs, nous sommes particulièrement mobilisés sur les prochaines négociations annuelles obligatoires d'autant que Norauto est une entreprise qui génère d'excellents résultats économiques. Nous entendons également préserver les droits acquis au sein de l'accord sur l'aménagement et la durée du travail que nous avons signé en 1999 et sommes notamment contre le principe du « forfait jours » pour l'encadrement.

Nous développons le plan de formation de nos militants car nous sommes persuadés qu'il s'agit d'une étape indispensable pour affirmer notre professionnalisme et notre crédibilité.

Par le maillage de notre territoire, nous avons gagné en efficacité afin de répondre à toutes les questions que peuvent se poser nos adhérents et leur apportons physiquement aide et conseils en nous déplaçant chaque fois que c'est nécessaire. Nous nous déployons pour organiser régulièrement des rencontres dans les Centres afin d'être à l'écoute des salariés et de leur expliquer nos actions.

Les cinq organisations syndicales « historiques » sont présentes et actives chez Norauto. Depuis 2008, nous nous sommes recentrés sur les salariés agents de maîtrise et cadres et avons ciblé toutes nos actions sur la défense de leurs intérêts, sans pour autant oublier nos fidèles anciens « compagnons de route » employés qui nous avaient initialement rejoints par sympathie. C'est ainsi que lors des négociations, nous privilégions les intérêts de l'encadrement et apportons parfois notre soutien à d'autres organisations syndicales lorsque nous estimons que leur demande à l'adresse de ces salariés est pertinente.

Q : Quant à votre élection au CEE de Norauto, qu'en attendez-vous ? Quelles sont vos missions au sein de ce comité ? Vos projets ?

R : Dès 2003, j'ai eu la chance de participer aux premières sessions de formations, organisées par le Centre de Formation Syndicale de la CFE-CGC à propos de la mise en place et du rôle du Comité Européen.

Plusieurs relances officielles auprès de mon employeur m'ont ensuite permis de mettre en place un Groupe Spécial de Négociation (GSN) afin de construire notre premier accord de Comité Européen en 2005, puis d'être élu secrétaire en 2006 à une très courte majorité par mes collègues européens. Le Comité était composé de 11 titulaires, dont 6 pour la France (1 CFE-CGC, 3 CGT, 2 FO), 1 pour l'Italie, 1 pour l'Espagne, 1 pour le Portugal, 1 pour la Belgique et 1 pour la Pologne. Cette courte majorité n'a pas permis de réaliser toutes les actions souhaitées, mais nous avons réussi à faire preuve d'exigence (et de persévérance) vis-à-vis de la direction afin d'obtenir les résultats détaillés des pays et de pouvoir faire fonctionner cette instance d'échanges et d'informations dans de bonnes conditions.

En 2011, l'expérience a aidé et la répartition a changé puisque le Comité Européen est constitué de 11 titulaires (et autant de suppléants) : 6 pour la France (2 CFE-CGC, 1 CFTC, 1 FO, 1 CFDT, 1 CGT), 1 pour l'Italie, 1 pour l'Espagne, 1 pour le Portugal, 1 pour la Belgique et 1 pour la Pologne. Afin de ne pas renouveler l'expérience de l'élection à une courte majorité, j'ai pris le temps et le soin de préparer ce rendez-vous et obtenu d'être élu, en tant que secrétaire, à l'unanimité des voix.

Cette perspective va me permettre d'exercer ma mission dans de meilleures conditions. Pour le moment, il d'agit d'une instance d'informations et d'échanges sur l'activité des pays concernés. La transposition dans le droit français de la récente directive européenne au niveau des Comités Européens ayant leur siège social en France va rapidement donner une dimension consultative (et non plus seulement informative) aux représentants des salariés européens. Ces Comités vont donc devenir un point de passage obligatoire pour les décisions à intervenir dans les entreprises concernées.

Nous avons négocié des réunions préparatoires et la faculté de prévoir des réunions extraordinaires en fonction de conditions spécifiques affectant plusieurs pays. Nous avons prévu des rencontres régulières entre les membres afin de renforcer notre vigilance sur les activités et projets en cours. J'ai prévu de me rendre prochainement en Belgique, puis en Espagne aux côtés de mes collègues représentant ces pays afin d'évaluer la situation sociale.

En conclusion, les projets ne manquent pas et l'équipe en place est prête à assumer sa mission en représentant et défendant les intérêts de l'ensemble des salariés européens.

La rédaction de la Newsletter CFE-CGC Le + syndical