

Pour retrouver tous vos articles au quotidien, abonnez-vous
à "votre" Newsletter sur notre site internet : www.fce.cfdt.fr

N°

188

DÉCEMBRE 2017 →

Cfdt:

MAGAZINE

C H I M I E / E N E R G I E

20

Cfdt:

ans

CHIMIE ÉNERGIE

S'ENGAGER POUR CHACUN AGIR POUR TOUS

1997 / 2017

**L'ÂGE DE TOUTES
LES AMBITIONS**





MORALISER : UNE OBLIGATION !

Lété 2017 aura été riche sur le plan législatif. Outre l'adoption de la loi d'habilitation portant réforme du code du Travail, le gouvernement aura aussi choisi la trêve estivale pour légiférer sur la moralisation de la vie publique. Mis en œuvre par la nouvelle équipe présidentielle, le dossier prend toutefois sa source dans la campagne de moralisation lancée par l'ancien président, François Hollande, en 2013 suite à l'affaire Cahuzac. La phobie administrative d'un certain élu et une campagne présidentielle 2017 entachée de nouvelles affaires donnent tout son sens à la nécessité de moraliser la vie publique.

Cette nouvelle législation encadre certaines pratiques des élus. Elle recouvre différentes mesures : mise en place d'un système de remboursement de frais sur facture, suppression de la réserve parlementaire, vue comme une source de dérives clientélistes, vérification de la situation fiscale des parlementaires en début de mandats...

Elle vise à redonner confiance aux citoyens face à un monde politique considéré par certains comme privilégié, avec des élus qui profiteraient de leur statut voire seraient frappés d'impunité. Cette loi a engendré 50 heures de débats dans le courant de l'été et quelques 800 amendements. L'interdiction des emplois familiaux a notamment été sujet à controverse, car considérée par certains parlementaires comme source de discrimination.

En tant qu'acteur de la vie publique, les organisations syndicales sont aussi concernées par cette moralisation, en raison du manque de transparence financière dont elles sont régulièrement accusées. C'est pourquoi dès 2008, elles ont dû certifier et publier leurs comptes. Comme à son habitude, la CfdT avait anticipé ces exigences, deux ans auparavant, en étant la première organisation à faire preuve de transparence. En 2014, cette transparence a été renforcée par la création d'un fonds du financement du paritarisme.

La moralisation des milieux politiques et syndicaux est nécessaire. Nos élus politiques doivent faire preuve d'exemplarité auprès des citoyens qu'ils représentent. Il en est de même pour les élus et militants que nous sommes auprès des salariés qui nous font confiance.

Cette moralisation ne doit cependant pas cacher l'enjeu majeur qui doit guider l'action des uns et des autres, celui de remobiliser le citoyen autour d'un projet de société et remobiliser le salarié autour d'un projet syndical. C'est le sens que la FCE-CfdT donne à son action au quotidien. C'est pourquoi nous revendiquons le caractère d'utilité sociale et sociétale de notre engagement.

SOMMAIRE

ACTUALITE

pages

- 1 20 ans, l'âge de toutes les ambitions **4**
- 2 Rassemblement «le progrès en tête» : une fête réussie **6**

AGIR

pages

- 3 DÉVELOPPEMENT / La CfdT s'implante chez Arlux ! **7**
- 4 JURIDIQUE / Impact des ordonnances Macron pour les salariés **8**
- 5 SYNDICAT / Rencontre avec Ludovic Robert nouveau secrétaire du syndicat Maine Anjou **10**

BRANCHE

pages

- 4 VERRE / Victoire syndicale chez Daum ? **11**

S'OUVRIRE

pages

- 5 EUROPE / Dialogue social en Pologne peut-être un nouveau départ ! **12**
- 6 IDEFORCE / Être animateur à IDEFORCE **13**
- 6 RETRAITÉS / La place des retraités à la CfdT **14**





20 ANS, L'ÂGE DE TOUTES LES AMBITIONS !

C'est au congrès de Lyon, en mai 1997, il y a 20 ans, que la FCE a été créée. Elle regroupait, alors, deux fédérations : la fédération unifiée de la Chimie, la FUC, et celle du Gaz et de l'Électricité, la FGE.

La FCE-CFDT a décidé de fêter cet anniversaire en regroupant près de 180 militants (secrétaires et responsables de syndicat, responsables fédéraux, délégués syndicaux centraux de différentes liaisons d'entreprises...).

Cette occasion a permis de revenir sur les principales raisons qui ont incitées les responsables de l'époque à décider de la fusion de la FUC et de la FGE.

L'une d'elles est la construction d'une fédération industrielle importante, regroupant les salariés des entreprises de production et de distribution d'énergie, issues pour la plupart du secteur public, et les salariés d'entreprises grosses consommatrices d'énergie et glo-

balement issues du secteur privé. C'est donc une logique de filière d'activités ou de complémentarité d'activités qui était recherchée.

Il y avait à l'époque, aussi, une conception humaniste de notre syndicalisme que nous portions au sein du système industriel et de la société, et qui amenait à dépasser la logique des entreprises. Cela est toujours le cas aujourd'hui.

La prise en compte des problèmes d'environnement, la lutte contre la pollution et le réchauffement climatique, qui sont des enjeux de survie pour les entreprises de nos champs professionnels.

Une autre raison, interne à l'organisation : la volonté commune d'être plus nombreux et plus forts, mais aussi plus solidaires, entre les salariés des petites et grandes en-

treprises, entre secteur public et privé. Solidarité aussi par le partage de moyens, de ressources militantes et de compétences.

Il fallait également renforcer le syndicalisme d'engagement, faire du contractuel l'outil d'une transformation sociale, en s'appuyant sur un rapport de force construit avec les adhérents et les salariés.

Enfin, un engagement à investir le syndicalisme européen et mondial.



**1^{ER} TEMPS FORT :
ÉCHANGE SUR LE DÉVELOPPEMENT**

● **JOANA KERLY**
Secrétaire fédérale FCE-CFDT

► Chaque secrétaire fédéral a présenté une photographie de l'état de la syndicalisation dans les différentes branches, avec les actions innovantes à mettre en œuvre dans les prochaines semaines. Les objectifs ambitieux affichés par la FCE au départ n'ont pas été atteints. Nous projetions à l'époque de doubler le nombre de nos adhérents en 10 ans. La réalité est que nous comptabilisons aujourd'hui moins d'adhérents qu'il y a 20 ans, avec des résultats disparates entre nos branches.

Les débats ont fait ressortir la nécessité de reprendre en main le développement en s'appuyant sur tous les outils à disposition des syndicats et des équipes. Les nouveaux contrats Développement et Formation offrent des moyens pour réaliser des actions pour les syndicats et les liaisons volontaires. Les militants ont insisté sur les besoins de travailler plus en coopération avec les syndicats et les liaisons d'entreprise et que ces deux entités soient plus en lien, pour notamment mener des campagnes d'adhésions.



INTERVENTION

● **Jean-Paul Choulant**
Président de la FCE-CFDT

► Jean-Paul a présenté l'interview des anciens présidents de la fédération : Michel Villaume, Jean-Paul Couroussé, et a salué l'action du premier président de la FCE-CFDT, Jacques Danière, décédé alors qu'il était en fonction. La FCE-CFDT est la seule fédération à avoir conservé un président, qui anime les travaux du comité directeur fédéral et qui assure la cohésion entre les syndicats.



2^E TEMPS FORT : LA TABLE RONDE

Les secrétaires généraux de la FCE-CFDT

► Une table ronde, animée par Jean-Pierre Gautier, a réuni les anciens secrétaires généraux : Jacques Khelif, Patrick Pierron, Jean-François Renucci et l'actuel SG, Dominique Bousquenaud.

En introduction, une interview de Nicole Notat, réalisée par l'équipe de communication fédérale, où elle décrit la vision que portait la Confédération en 1997 sur la fusion de la FGE et de la FUC.

Dans une ambiance détendue, chaque intervenant est ensuite revenu sur les principaux faits qui l'ont marqué lorsqu'il était en fonction à la FCE-CFDT, et a répondu aux nombreuses questions posées par la salle. Tout au long de ces 20 années, la fédération a démontré sa stabilité et sa cohésion, sa capacité à assumer la continuité de son action en anticipant les évolutions.

Dans une seconde interview vidéo, Laurent Berger a donné sa vision actuelle de la FCE-CFDT et de sa place au sein de la Confédération aujourd'hui.

EN IMAGES



► VOIR OU REVOIR LES VIDEOS

20 ans d'événements et 20 ans d'affiches : www.fce.cfdt.fr





RASSEMBLEMENT « LE PROGRÈS EN TÊTE » UNE FÊTE RÉUSSIE



Le 3 octobre, la CFDT a rassemblé au Paris Event Center de la Villette 10000 élus et mandatés pour fêter sa place de première organisation syndicale dans le privé. Ils sont venus des quatre coins de l'hexagone et de tous les champs professionnels de la CFDT. La FCE-CFDT y participait et ses adhérents et militants sont venus en nombre. Chaque structure avait un quota de places, la FCE a rempli le sien !

DES ÉVOLUTIONS POUR RÉPONDRE AUX ATTENTES DES RETRAITÉS

• **Le matin**, les élus se sont retrouvés dans un grand hall, appelé « Village militant » où la Confédération, les Fédérations, les URI ainsi que les partenaires avaient des stands. Celui de la FCE a d'ailleurs eu un grand succès puisque plus de 400 personnes environ sont venues échanger et/ou se documenter. A cet effet des affiches, guides des idées reçues, livrets d'accueil des branches, Initiatives syndicales comme « Osons l'industrie » ont été distribués.

Il y a aussi eu des agoras thématiques sur le développement, l'international, légalité, Parlons travail, les transitions numériques et écologiques, les transitions professionnelles, les parcours militants, la protection sociale, et les ordonnances durant lesquelles différentes interventions ont eu

lieu. D'ailleurs, Laurent Soulier, secrétaire fédéral en charge de la politique industrielle et Thierry Gontier délégué fédéral sur le même sujet ont réalisé avec succès une présentation sur l'industrie du futur.

Les agoras sur les ordonnances ont permis aux militants de poser toutes les questions et de faire remonter les critiques du terrain. La confédération, à travers ses secrétaires, nationaux Marylise Leon et Véronique Descacq, a pu expliquer son point de vue.

• **L'après-midi**, les 10000 militants se sont retrouvés en plénière. La salle était pleine et surchauffée. Après un hommage à Edmond Maire, et un retour historique sur la CFDT avec un fil rouge sur le réformisme, des équipes dans différents champs professionnels sont venues présenter leur réussite, notamment, des initiatives réussies en terme de développement comme celle du syndicat Chimie Energie Provence Corse, et les salariés du tramway de Nantes et leur bermuda,...etc.

Puis, Laurent Berger, secrétaire général de la CFDT a clôturé cette journée. Il a vanté les mérites de la CFDT, galvanisé ses troupes en insistant sur le développement « pour construire le rapport de forces, un argument pèse plus que d'autres : c'est la force du nombre ! ». •



● **L'équipe CFDT d'Arlux**
dont Lucien Vildina, délégué syndical

LA CFDT S'IMPLANTE CHEZ ARLUX !

Le syndicat Vendée Loire-Atlantique vient de créer une section syndicale dans l'entreprise Arlux située à Orvault, près de Nantes. FCE Mag est allé à la rencontre de sa secrétaire générale, Béatrice Guillaumond, pour en savoir plus.

MAG FCE : « Béatrice, pourquoi avoir ciblée cette entreprise ? »

Béatrice : « Arlux fait partie des entreprises ciblées par la commission développement du syndicat. Elle a été retenue début 2016, car elle comptait un adhérent isolé, ce qui est pour nous un élément facilitant la création d'une section syndicale. Par ailleurs, nous savions que les élections professionnelles auraient lieu en juin 2017, ce qui nous laissait le temps d'agir. »

MAG FCE : « En quoi la présence d'un adhérent dans l'entreprise facilite l'implantation d'un collectif ? »

Béatrice : « En premier lieu, cela nous permet d'avoir des informations plus précises sur l'entreprise, d'adapter notre communication écrite au vécu des salariés, mais surtout, d'avoir un relais afin de convaincre certains de rencontrer le syndicat. C'est d'ailleurs ce qui s'est passé grâce à Lucien, notre adhérent isolé. »

MAG FCE : « Concrètement, comment s'est déroulée la création de la section syndicale ? »

Béatrice : « Tout d'abord, nous avons assuré avec l'aide de Lucien (voir photo) 3 distributions de tracts aux portes de l'entreprise. Ensuite, j'ai rencontré quelques salariés, toujours avec l'aide de

Lucien, courant mars 2017. Je leur ai expliqué l'intérêt d'être organisé en collectif pour défendre leurs droits, et que les élections professionnelles étaient un moment privilégié pour le faire. Je leur ai également indiqué que le syndicalisme CFDT était différent de celui de la CGT, présente dans l'entreprise, et que s'ils se présentaient sur la liste CFDT, ils bénéficieraient d'une formation à leur mandat et d'un accompagnement du syndicat. »

MAG FCE : « Comment les élections se sont-elles passées ? »

Béatrice : « Plutôt bien, avec le dépôt d'une liste de 6 candidats (voir photo) sur les 8 sièges à pourvoir de la délégation unique. La jeune équipe a recueilli 31 % d'audience CFDT et 3 candidats ont été élus. Elle peut être fière de ces résultats obtenus dans un contexte de concurrence syndicale, avec la CGT, l'UNSA et la CFE-CGC. »

MAG FCE : « Depuis ces élections, quel accompagnement le syndicat a-t-il mis en place ? »

Béatrice : « Tout d'abord, nous avons désigné Lucien en tant que délégué syndical. Il a été formé à cette fonction, à la rédaction de tracts, et a également participé aux différents ateliers animés



● **Béatrice Guillaumond**
Secrétaire générale

● **Lucien Vildina**
Délégué syndical

Lors de la distribution de tracts devant Arlux

par l'union régionale CFDT concernant les évolutions liées à la loi Travail. Les nouveaux élus ont suivi la formation « Bienvenue à la CFDT », et la formation à leur mandat est programmée.

Par ailleurs, je reçois régulièrement Lucien au syndicat pour répondre au mieux aux différentes questions auxquelles il doit faire face. »

MAG FCE : « Béatrice, quels enseignements retiens-tu de cette création de section syndicale ? »

Béatrice : « Il me semble que c'est bien d'avoir une cartographie puisque cela permet un ciblage et évite de se disperser. Ensuite, la distribution de plusieurs tracts me paraît importante pour entrer en contact avec les salariés, entretenir le lien avec eux pendant toute la démarche, d'où la nécessité d'avoir des tracts de branche qui permettent d'accrocher » et d'intéresser plus facilement les salariés. Enfin, le fait d'avoir un relais auprès des salariés via Lucien nous a aidés. Jen profite au passage pour le remercier. » •

IMPACT DES ORDONNANCES MACRON POUR LES SALARIÉS

Les ordonnances Macron impactent, transforment globalement le code du Travail (sans l'alléger). Elles introduisent un élargissement du principe de subsidiarité de la loi face aux accords collectifs, favorisant la négociation de branche dans certains domaines, la négociation de nombreux thèmes, redessinant la représentation des salariés par les représentants du personnel. Elles impactent également le contrat et les conditions de travail, et les licenciements.

Pour y voir plus clair, vous trouverez dans cette 1^{ère} partie, les changements induits par les ordonnances sur le contrat de travail : informations sur les droits des salariés par l'instauration d'un code du Travail numérique, le télétravail, les CDD.

Une 2^e partie sera développée dans le prochain magazine sur les changements dans les indemnités de licenciement, l'inaptitude et la pénibilité.



UN CODE DU TRAVAIL NUMÉRIQUE

L'objectif est de permettre et de faciliter l'accès à toute personne au droit du travail et aux dispositions législatives et réglementaires, ET aux stipulations conventionnelles applicables. Cet accès, mis en place au plus tard le 1^{er} janvier 2020, sera gratuit. En cas de litige, le salarié ou l'employeur qui se prévaudra des dispositions obtenues au moyen du code sera présumé de bonne foi.

(N'oubliez donc pas d'imprimer les dispositions dont vous réclamez le bénéfice !)



LE TELETRAVAIL

La possibilité de télétravailler est élargie. Il est mis en place dans le cadre d'un accord collectif ou d'une charte élaborée par l'employeur (après avis du CSE, ancien CE), précisant les conditions du passage et du retour en télétravail, les modalités de mise en œuvre, les salariés éligibles, le contrôle du temps de travail et la régulation de la charge de travail, les horaires pendant lesquels le salarié peut être contacté. S'il n'y a ni accord ni charte, le salarié et l'employeur peuvent y recourir de manière occasionnelle, en formalisant leur accord par tout moyen.

TELETRAVAIL : LA FAQ



MON EMPLOYEUR PEUT-IL ME REFUSER LE TELETRAVAIL ?

Oui, l'employeur peut le refuser, MAIS si le salarié occupe un poste éligible au télétravail, prévu par l'accord collectif ou à défaut par une charte de l'employeur, il doit motiver son refus (article L 1222-9 du code du Travail). A l'inverse, l'employeur ne peut pas imposer le télétravail à un salarié,

SAUF en cas de circonstances exceptionnelles, telles qu'une menace d'épidémie ou encore en cas de force majeure, le télétravail peut alors être considéré comme un « aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection du salarié ».



QUI PREND EN CHARGE LE COÛT DU TELETRAVAIL (ABONNEMENT, LOGICIEL, MATÉRIEL, PARTIE DU LOGEMENT OCCUPÉE, ETC.) ?

La nouvelle loi ne prévoit plus la prise en charge des coûts dus au télétravail par l'employeur. AUSAI, l'accord collectif, ou la charte, doit comporter les modalités de prise en charge des coûts du télétravail régulier.



Les branches professionnelles (la FCE-CFDT en comprend 8) peuvent fixer par convention ou accord collectif étendu des règles concernant les CDD. Au niveau de la FCE, les négociations de branche relatives à ces règles ne sont pas programmées.

L'accord de branche prime sur l'accord d'entreprise. Il s'applique sauf si un accord d'entreprise

octroie des garanties au moins équivalentes.

A défaut d'accord de branche, d'accord d'entreprise, c'est bien le code du Travail qui s'applique si ces règles ne sont pas respectées (durée totale, renouvellement, délai de carence), et le CDD peut être requalifié en CDI ! •

LE NOUVEAU CERCLE DU CDD

DURÉE

Elle est fixée par accord de branche à défaut, c'est le code du Travail qui s'applique, soit :

- **18 mois** maximum (renouvellement inclus)
- **9 mois** si le recours est dû à l'attente d'un salarié recruté en CDI
- **24 mois** si le contrat est exécuté à l'étranger

RENOUVELLEMENT

à défaut d'être fixé par un accord de branche, le renouvellement reste celui fixé par le code du Travail, à savoir :
2 fois pour une durée déterminée

DÉLAI DE CARENCE

à défaut d'être fixé par un accord de branche, le délai de carence est fixé par le code du Travail, soit :

- 1/3 de la durée du CDD (si > 14 jours)
- 1/2 de la durée du CDD (si -14 jours)

LE CDD



SOUS LA HOULETTE !

LE DÉLAI DE CARENCE, À QUOI ÇA SERT ?

Pour pouvoir le poste du salarié dont le contrat à durée déterminée a pris fin, on ne peut pas recourir à un autre contrat de même nature, ni à un contrat de travail temporaire, sans respecter un délai de carence, en fonction de la durée du contrat initial. C'est un « garde-fou » aux recours aux CDD, qui sécurise la succession de CDD sur un même poste.



LE CDI DE CHANTIER OU D'OPÉRATION

Ce type de contrat est fixé par accord de branche étendu. Le contrat est conclu pour la durée d'un chantier ou d'une opération. S'il n'existe pas d'accord ou d'extension de l'accord, le CDI de chantier ou d'opération peut être conclu dans les secteurs où son usage est habituel et conforme à l'exercice de la profession (on trouve ce type de CDI dans les professions du bâtiment et des travaux publics, dans le cinéma, les bureaux d'étude, etc.).



● **Ludovic Robert**
Secrétaire général Schema

RENCONTRE AVEC **LUDOVIC ROBERT** NOUVEAU SECRÉTAIRE DU SYNDICAT MAINE ANJOU

Ludovic ROBERT est depuis 1 mois le nouveau secrétaire général (SG) du Syndicat Chimie Energie Maine Anjou (SCHEMA) il nous a paru intéressant de recueillir ses premières impressions

MAG FCE : « Bonjour Ludovic, tu es SG depuis peu, comment le vis-tu ? »

Ludovic : « Je le vis vraiment très bien. Je suis en tuitage avec Didier (Garnier, l'ancien SG) depuis notre congrès d'octobre 2016 et qu'une confiance mutuelle nous permet d'assurer cette transition dans de bonnes conditions. Il y a beaucoup de boulot mais c'est très intéressant, chaque journée est différente de la précédente. »

MAG FCE : « Quel est ton parcours syndical ? »

Ludovic : « J'ai adhéré à la section CFDT Michelin de Cholet en 2006. C'était une rencontre avec des militants formidables, j'ai adoré leurs idées, leur façon de faire et la confiance qu'ils m'ont accordé dès le début. 1 an après je me suis retrouvé élu DP, CE et CCE. Lancé dans le grand bain... »

J'ai participé aux négociations nationales chez Michelin et en 2013, j'ai pris le poste mandat de délégué syndical sur le site de Michelin Cholet, responsabilité que j'exerce encore à ce jour.

En 2014, j'ai intégré l'exécutif du SCHEMA et en 2016, je suis devenu secrétaire adjoint avec comme objectif de remplacer Didier au moment de son départ, c'est maintenant chose faite. »

MAG FCE : « Peux-tu nous présenter ton syndicat ? »

Ludovic : « Le syndicat Maine Anjou couvre 3 départements, le Maine et

Loire, la Sarthe et la Mayenne. Nous avons 76 sections syndicales, essentiellement des petites, beaucoup issues de la plasturgie et de la pharmacie. Nous avons plusieurs sections importantes comme l'ADEME, GSK, Michelin et Hutchinson qui nous aident à faire fonctionner le syndicat. »

MAG FCE : « Quels sont vos points forts et vos marges de progrès ? »

Philippe : « Notre point fort, c'est la cohésion de l'équipe, une très bonne entente. Notre marge de progrès, c'est le développement et la valorisation de nos actions, nous comptons y travailler fortement en 2018. »

Nous avons lancé le CAD en 2017, cela s'est concrétisé par 3 actions : une action chez Isover, une sur plusieurs entreprises de La Ferté Bernard et chez Unil-Opal.

En 2018, nous avons prévu de nous concentrer principalement sur le Maine et Loire notamment Cholet et Saumur, villes qui ont la particularité d'avoir un des taux de chômage les plus bas de France. »

MAG FCE : « Qu'apprécies-tu le plus dans cette nouvelle responsabilité ? »

Philippe : « Le contact permanent avec les équipes. C'est stimulant de faire la tournée des sections syndicales. Je compte l'amplifier en 2018. Nous avons identifié les sections qui auront des élections dans l'année afin de pouvoir

les aider à les préparer au mieux.

J'apprends tous les jours, par exemple sur le juridique qui n'était pas mon thème de prédilection mais dans lequel il m'a bien fallu progresser pour répondre aux attentes des sections. »

MAG FCE : « Y a-t-il une expérience syndicale personnelle que tu souhaites partager ? »

Philippe : « Celle qui m'a le plus marqué est sans conteste la négociation du plan social de Michelin à Joué les Tours. Le site est passé d'environ 1100 salariés à 200, un désastre mais d'un point de vue syndical ce fut une expérience inoubliable. Il n'y avait pas de section CFDT à Joué les Tours, nous avons donc constitué une équipe de négociation avec des militants de différents sites Michelin dont Clermont Ferrand et Cholet. Cette négociation nous a permis de travailler sur la cohésion de l'équipe. Malgré un travail dans l'urgence, nous avons réussi à négocier un plan social équilibré qui ne prévoyait pas uniquement des primes de licenciement mais également un gros volet formation et reclassement. »

MAG FCE : « Merci Ludovic de cet échange qui nous permet de mieux te connaître et il me reste à te souhaiter au nom de la Fédération une pleine réussite dans ce passionnant mandat de secrétaire de syndicat. »



VICTOIRE SYNDICALE CHEZ DAUM

Une belle victoire, dans l'adversité, de la liste Cfdt chez Daum aux dernières élections menées par Philippe Maire et son équipe.

MAG FCE : « Philippe, peux-tu présenter ton entreprise ? »

Philippe : « Daum existe depuis 140 ans et fabrique des objets en pâte de verre. Ayant eu jusqu'à 2100 salariés au sein de la Compagnie française du cristal, aujourd'hui, l'entreprise a 120 collaborateurs répartis sur 3 établissements dont une unité de production de 70 salariés située à Vannes le Chatel (54). Au départ cristallier, l'entreprise a muté vers la pâte de verre, une activité artistique à forte valeur ajoutée. Daum s'est donc énormément transformée des notamment depuis les années 80, avec un dernier dépôt de bilan en 2004, accompagné d'un plan de continuation sur 10 ans, maintenant achevé avec succès. »

MAG FCE : « Comment se situe la Cfdt dans l'entreprise ? »

Philippe : « La Cfdt a une position majoritaire dans l'entreprise depuis sa création, à part une présence CFE-CGC au niveau de l'encadrement. Aujourd'hui, malgré l'augmentation du nombre d'agents de maîtrise et cadres dans les services parisiens, on est fiers de se maintenir encore à 40 % de représentativité. »

Nous nous sommes toujours battus aux côtés des salariés au cours des nombreux plans de restructurations successifs. L'histoire nous a donné raison puisqu'on existe encore... Pour soutenir l'innovation, la formation et la recherche, une école du verre indépendante a été créée issue du combat syndical et politique, le Centre européen de formation des arts verriers qui propose de nouvelles techniques d'artisanat

d'art, des formations dans le domaine verrier et aussi des formations complémentaires pour permettre aux jeunes créateurs de monter leur atelier. Ce centre a permis de générer une trentaine d'emplois sans compter les intervenants externes. »

MAG FCE : « Peux-tu nous dire ce qui s'est passé lors des dernières élections en mars 2017 ? »

Philippe : « La CFE pensait nous évincer sur le 2^{ème} collège (technicien et maîtrise), ce qui n'a pas été le cas puisque la Cfdt et la CFE-CGC ont remporté chacune un poste. Le corps électoral étant très faible, cela s'est joué à quelques voix. »

Etant physiquement sur le site de Vannes le Chatel, j'avais plus de difficultés à communiquer avec les salariés du site parisien. Et comme ils devaient voter par correspondance, nous leur avons envoyé un tract avec un livret d'accueil Cfdt en utilisant la mailing list du CE.

A l'issue du dépouillement, la CFE a porté une réclamation en évoquant plusieurs plaintes de salariés ayant trouvé déloyal de recevoir des tracts de la Cfdt à leur domicile. A la même période des différends avaient entraîné de vives tensions avec le DS de cette OS. Sans concertation préalable, la CFE-CGC, soutenue par la Direction, a porté plainte sur le 2^{ème} collège. Ce qui a engendré plusieurs mois d'attente pour la mise en place des instances et n'a fait qu'empirer les relations. En effet, à partir de la décision du tribunal, toutes les réunions ont été suspendues alors que les élus



● **Philippe Maire**
Délégué syndical Cfdt chez Daum

du 1^{er} collège étaient tout à fait représentatifs (4 élus).

Après le second vote, nous n'avons pas perdu de voix et même remporté une voix supplémentaire passant de 36,6 à 40 % au 2^{ème} collège et la CFE-CGC a même reculé au niveau des suppléants. »

MAG FCE : « Quels enseignements peut-on tirer de cette campagne ? »

Philippe : « Il est primordial d'avoir une attention toute particulière sur comment mener la campagne, comment et par quels moyens faire passer les bons messages. On n'avait pas suffisamment anticipé. Il est important de faire préciser dans le protocole électoral, les modalités de communication et de diffusion des tracts et professions de foi. Pour les nouvelles élections, nous avons renvoyé un tract avec le matériel électoral, comme prévu dans le protocole. Et le comble est que la CFE-CGC n'a rien joint à ses bulletins. »

L'enseignement qu'on peut en tirer est que cette contestation a engendré un climat difficile, et instauré un rapport de méfiance intersyndicale dans le même temps. Le dialogue et une conciliation aurait été de loin préférables... » •



DIALOGUE SOCIAL EN POLOGNE PEUT-ÊTRE UN NOUVEAU DÉPART !

La Confédération NSZZ Solidarnosc a organisé à Varsovie une conférence ayant pour thème « Les conventions collectives, l'intégration du social dans une économie de marché ». En la présence d'une centaine de représentants syndicaux et d'employeurs, quatre ministres polonais dont le Premier ministre adjoint ainsi que Lucas Vicentini (secrétaire général de la CES), ont pris la parole. La FCE-CFDT, quant à elle, est intervenue sur la nécessité de construire des lieux de discussion et de négociations.



LA COOPÉRATION SYNDICALE CONTRIBUE AU DÉVELOPPEMENT DU DIALOGUE SOCIAL EN POLOGNE

Suite à la signature entre IndustriAll Europe et l'association européenne des employeurs de la Chimie d'un accord sur l'emploi durable et l'évolution des compétences, la FCE-CFDT aide Solidarnosc pour qu'un véritable dialogue social puisse s'instaurer dans le secteur. A terme, l'objectif est de négocier une convention collective nationale, même si les employeurs n'y sont pas encore prêts. La FCE-CFDT va aider et soutenir nos amis de Solidarnosc dans cette voie du développement de la négociation collective afin qu'un vrai partenariat s'instaure et que les salariés polonais puissent bénéficier de meilleures conditions sociales et de travail, tout en luttant contre le dumping social. •

En terme démographique, avec plus de 37 millions d'habitants, la Pologne est le sixième pays de l'Union européenne. Il est celui également qui a le moins subi les effets de la récession lors de la crise de 2009, et qui a assuré une croissance toujours positive. Des pays d'Europe centrale et de l'Est, c'est celui qui s'est le plus réformé pour passer de l'économie centralisée et planifiée à une économie de marché, ce qui a facilité son intégration au sein de l'Union européenne dans le cadre de l'élargissement en 2004.

Le dialogue social et la négociation collective n'ont pas suivi la même courbe ascensionnelle que celle de la

croissance économique, si bien qu'environ 15 % seulement des salariés sont couverts par une convention collective sectorielle ou d'entreprise. L'une des difficultés du dialogue social en Pologne réside dans le fait que les employeurs sont principalement regroupés en 3 organisations interprofessionnelles : Business Center Club, Lewiatan (organisation pour le commerce en Pologne) et la Confédération des Employeurs privés (KPP). Celles-ci fonctionnent plus comme des « clubs » de lobbying auprès des parlementaires, partis politiques et des administrations polonaises et européennes que comme de réels partenaires sociaux auprès des organisations syndicales.

POUR EN SAVOIR +

Le site internet de Solidarnosc :
<http://www.solidarnosc.org.pl/>

Le site internet de la CES :
<https://www.etuc.org/>



● **Hervé Chaussende**
Animateur Idéforce

ÊTRE ANIMATEUR À IDEFORCE

Hervé a plus de 30 ans d'ancienneté chez Solvay (anciennement Rhodia), et est aujourd'hui technicien de production en 5x8 sur un site classé SEVESO 2 du Bassin lyonnais. Il est membre du CHSCT de son entreprise depuis 1996, et a occupé le poste de secrétaire de l'instance pendant 5 ans. Son engagement syndical s'est traduit par de nombreuses responsabilités au sein du syndicat Chimie Energie de la région Rhône-Alpes Ouest (Scerao) de la Cfdt : tour à tour trésorier du syndicat, délégué syndical, puis membre de l'exécutif du Scerao, il est aussi le webmaster de leur site Internet. Depuis 2009, Hervé est animateur de formation CHSCT pour Idéforce.

MAG FCE : « Hervé, tu es animateur depuis 2009 à Idéforce. Comment as-tu connu cette structure ? Et comment as-tu été amené à animer pour eux ? »

Hervé : « J'ai connu Idéforce lors du congrès confédéral de Clermont-Ferrand en 2008. J'étais déjà animateur fédéral, et je commençais à animer pour le Syndicat Chimie Energie Rhône-Alpes Ouest. Lors d'une discussion sur le stand Idéforce, à l'appui d'un apéritif offert par les chargés d'études et de formation, on m'a proposé d'animer les formations CHSCT niveau 1. Au début, j'ai eu le sentiment de ne pas être capable d'animer ce type de formation. Mais aux côtés de Marylise Léon, alors en charge du secteur Organisation et Conditions de travail, je me suis approprié le module sur 2 jours avec d'autres futurs animateurs. Je me suis retrouvé en observateur quelques semaines après avec un binôme, et très rapidement durant cette semaine, j'ai mis le pied à l'étrier, car j'ai dû suppléer l'un d'entre eux. Par la suite, je me suis approprié les formations « CHSCT niveau 2 » puis « Risques psychosociaux », que j'anime régulièrement. »

MAG FCE : « Quels sont pour toi les avantages de suivre des formations à Idéforce ? »

Hervé : « Les formations dispensées par Idéforce sont co-animées, d'une part par

des chargés d'études, experts dans leur domaine de compétences et, d'autre part par des militants qui ont tenu des mandats en entreprise. On aborde donc le mandat sous ses deux angles : mandat prescrit et théorique, et mandat réel, que l'on exerce dans la pratique syndicale, dans son entreprise, en étant confronté à des situations et à des jeux d'acteurs réels. Les formations permettent d'articuler le mandat à la pratique syndicale, de faire jouer les articles du code du Travail dans la vie syndicale, de contrer les pratiques de l'employeur... »

MAG FCE : « De ton point de vue, pourquoi animer à Idéforce ? Qu'en retires-tu en tant qu'animateur ? »

Hervé : « Quel que soit le public, nouveaux élus, militants plus aguerris, issus de grandes entreprises ou de TPE, de secteurs variés, on y trouve toujours son compte, et les participants aussi. Avec les mêmes documents, le même déroulé, on approche les sujets de manière très différente pour répondre à leurs attentes et à leurs besoins. La plus belle reconnaissance est d'entendre en fin de semaine : « On a appris quelque chose. » C'est un enrichissement mutuel. Les animateurs sont chargés de mettre en mouvement un groupe, avec des élus qui généralement ne se connaissent pas ou peu. Les militants élus viennent chercher des éléments pour exercer leur mandat au regard d'un

contexte social qui évolue, pour travailler sur leurs pratiques syndicales et inventer de nouvelles actions face à ce contexte. On s'intéresse aux élus, on leur transmet notre expérience, on les motive, y compris à prendre d'autres responsabilités syndicales et d'autres mandats.

A titre personnel, on acquiert aussi de nouvelles compétences sur des sujets tels que la santé, les risques industriels, la santé au travail, l'ergonomie... qui servent l'action revendicative sur le terrain. C'est aussi des moments d'échanges entre animateurs lors des rassemblements qui sont organisés deux fois par an par Idéforce, de bons moments de convivialité entre nous. Et, c'est important. C'est joindre l'utile à l'agréable ! »



POUR EN SAVOIR +

Le site internet d'Idéforce :
www.ideforce.fr



LA PLACE DES RETRAITÉS A LA CFDT

C'est en mai 1946 qu'a été créée l'Association française des vieux travailleurs CFTC. Les choix organisationnels faits depuis et l'expérience acquise nous ont conduits à privilégier l'organisation des retraités dans une confédération, l'Union confédérale des Retraités (UCR). Cela permet d'assurer le contrat de solidarité intergénérationnel, ce qui est capital pour la CFDT.

La structure spécifique des retraités (comme association) est liée à la législation qui n'autorise pas le syndicalisme retraité en tant que tel, et au fait que les retraités, d'une manière générale, ne sont plus liés par un contrat de travail à un employeur, même s'il existe des situations particulières telles que, par exemple, ceux issus des industries électrique et gazière.

DES ÉVOLUTIONS POUR RÉPONDRE AUX ATTENTES DES RETRAITÉS

Tout au long de notre histoire, l'objectif principal recherché par la CFDT dans l'évolution de l'UCR est clair : « ...lui donner plus d'efficacité, avec l'ambition de multiplier son nombre d'adhérent ».

Au congrès de Nantes, en 2002, les UTR (unions territoriales de Retraités) deviennent le lieu de passage obligé de toutes nos cotisations Retraités, ce qui conduit à une cohésion réelle en matière de taux de cotisation, d'information, de connaissance des adhérents et militants, etc.

L'évolution actée lors de ce congrès visait à permettre de trouver localement un syndicalisme de proximité en harmonie avec le professionnel, pour répondre à l'ensemble de ces attentes. Elle se devait de faciliter

les contacts entre section syndicale de Retraités (SSR) et UTR, et donc de mieux se connaître et de mieux se comprendre.

VINGT ANNÉES DE DÉBATS POUR L'ÉVOLUTION DE 2002

Cette évolution est loin d'être précipitée. Au congrès confédéral de Metz en 1982, il a été décidé la participation des retraités avec droit de vote dans les congrès confédéraux.

Au début des années 1990, il apparaît que le syndicalisme des retraités ne se pose pas seulement en termes de structures, de revendications, mais aussi de stratégie d'action.

Le Bureau national confédéral (BNC), en avril 1994, a une réflexion ayant pour thème « *La place des retraités dans la société et les conséquences syndicales pour la CFDT* ». Ces débats aboutiront à un pas important d'intégration au congrès confédéral de 1995 à Montpellier par l'adoption de la charte financière.

A son congrès de 1997, l'UCR a travaillé dans un premier temps sur le financement, puis sur son évolution politique visant à développer un syndicalisme de proximité. Le BNC de novembre 1999 donne une nouvelle impulsion dans la prise en charge de l'organisation des retraités afin de construire et d'agir par des revendications adaptées

à leurs réalités. Il approuve les travaux réalisés par l'UCR.

L'UCR adopte ensuite les orientations du BNC lors de son congrès de Cherbourg en 2000. Le congrès confédéral de Nantes en 2002 les traduit dans les statuts confédéraux.

LA PROXIMITÉ, PIVOT DE L'ORGANISATION DES RETRAITÉS

L'UTR est devenue la structure de base. Elle a les mêmes droits et devoirs qu'un syndicat. Elle prend en charge les problèmes des retraités (retraite, santé, tous les problèmes de proximité, de cadre de vie, etc.), en lien avec les salariés dans l'interprofessionnel. Les problèmes des régimes spéciaux et particuliers sont traités avec les salariés au niveau notamment des unions fédérales de Retraités (UFR), qui ont toujours toute leur place dans l'UCR.

Pour respecter les particularités et le fonctionnement de chaque UFR, des protocoles d'accord ont été négociés et signés entre chacune d'elles, l'UCR et la Confédération. Le statut de celle de la FCE a été précisé lors de son congrès de Clermont-Ferrand en 2008 par l'adoption d'une modification statutaire qui précise que: « *les retraités des entreprises concernées, [...], sont organisés en sections syndicales de Retraités (SSR)* ».

Les modifications statutaires approuvées par le congrès de Nantes régissent encore aujourd'hui la place des retraités au sein de notre organisation. •

... "donner plus d'efficacité, avec l'ambition de multiplier son nombre d'adhérent" ...