

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

N°

165

JUILLET / AOÛT 2015 →

Cfdt:

MAGAZINE

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



AMBIANCE
ECHANGE
RESPECT
SALARIES
BIEN-ÊTRE
CONFIANCE
SÉRÉNITÉ
ÉCOUTE
ENTREPRISE
COMMUNICATION

pages spéciales - Cfdt Magazine N° 415 juillet / Août 2015 - Ce magazine est conçu avec les normes Imprim'Vert

QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

**PAS QUE
DES MAUX**

PERFORMANCE
HORAIRES
ÉVOLUTION
PLAISIR
CADRES
PERSPECTIVE
CONFORT
NO STRESS
TEMPS
COLLÈGUES
RECONNAISSANCE
ÉCHANGE
RESPECT
AMBIANCE



FLASHÉZ MOI ;)



QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL : ET SI ON EN PARLAIT ?

La semaine de la Qualité de Vie au Travail (QVT), organisée chaque année depuis 12 ans par l'ANACT, (Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail) a eu lieu du 15 au 19 juin. Cette année, la thématique retenue portait sur les espaces de discussion, avec comme finalité de « discuter du travail pour mieux le transformer ». Le 19 juin est aussi la date anniversaire de la signature de l'Accord national interprofessionnel (ANI) éponyme, signé il y a maintenant deux ans par la CFDT. Cet accord, d'une durée déterminée de 3 ans, engageait les partenaires sociaux de branche ou d'entreprise à expérimenter des négociations sur cette thématique. Pour la CFDT, des axes forts ressortent de l'ANI. Parmi ceux-ci, l'affirmation selon laquelle l'organisation du travail est un levier de la compétitivité des entreprises et un déterminant de la qualité du travail et par conséquent de la qualité de vie au travail. Autre élément clé, le fait d'encourager et de favoriser l'expression des salariés sur leur travail.

Si la qualité de vie au travail contribue bien à la performance globale des entreprises, elle implique avant tout un dialogue social loyal et constructif au sujet des mutations des entreprises et des changements organisationnels. La question se pose alors des modalités des échanges sur ces aspects. La participation des représentants des salariés dans les lieux de décisions est une des voies.

L'association des salariés à la conduite des changements au travers d'espaces de discussion sur le travail en est une autre. L'objectif est de peser sur les stratégies d'entreprise et d'infléchir leurs déclinaisons opérationnelles pour améliorer le quotidien des salariés.

En effet, qui peut mieux, si ce ne sont ceux qui réalisent et organisent le travail, proposer des pistes d'actions pour en améliorer l'efficacité ? La concertation et la co-construction des organisations du travail dans le cadre d'un dialogue social de terrain apparaissent ainsi comme un incontournable pour améliorer la qualité de vie au travail. Il n'y a donc pas de QVT sans changement concerté.

Pourtant, aujourd'hui encore, le patronat continue de marteler que l'organisation du travail est de la seule responsabilité de l'employeur et ne constitue donc pas un objet de négociation. Or, le projet de loi sur le dialogue social intronise la QVT dans les agendas sociaux des entreprises en tant que négociation obligatoire. L'organisation du travail avance donc à pas feutrés et à visage masqué comme objet de discussion entre les partenaires sociaux et les salariés de l'entreprise. Il est donc possible de « mettre le pied dans la porte », et la CFDT saisira les occasions qui lui seront offertes. •

SOMMAIRE

ACTUALITE

pages

- 1 Interview découverte de 4 nouveaux responsables **4**
- 2 Quelques idées et exigences CFDT sur l'avenir durable du groupe Total **6**

AGIR

pages

- 3 DÉVELOPPEMENT / Stéphane Jan, coordinateur Hutchinson La proximité comme leitmotiv **7**
- 4 DÉVELOPPEMENT / International Paper, la CFDT passe de 35 à 46% de représentativité ! **8**
- 5 JURIDIQUE / Le congé de Solidarité internationale **9**

BRANCHE

pages

- 6 INDUSTRIES ÉLECTRIQUES & GAZIÈRES / CFDT'elles un réseau femmes pour la branche IEG **10**
- 7 INDUSTRIES ÉLECTRIQUES & GAZIÈRES / Union de l'énergie : les salariés concernés ! **11**

S'OUVRIR

pages

- 8 EUROPE / Le temps de travail en Europe : état des lieux et perspectives **12**
- 9 RETRAITÉS / Congrès UCR Un franc succès **13**
- 9 HISTOIRE / Les femmes et la guerre de 14-18 **14**

/ CFDT Magazine Directeur de la publication : Jean-Louis Malys, Imprimerie : Napoléon Alexandre 37 avenue Gabriel Péri 95870 Bezons : N° CPPAP : 1117 S 06265 - ISSN : 0395-5621
 / Magazine chimie énergie Directeur de la rédaction : Dominique Bousquenaud / Responsable de la communication : Pierrette Goeller / Assistante de la communication et maquettage : Christelle Lemaître / Conception graphique et illustration: Angelo Da Rocha / Photos : Crédits photos : / © FCE-CFDT - Vous pouvez retrouver et télécharger les articles du Magazine chimie énergie sur Internet, site FCE : www.fce.cfdt.fr / e-mail : fce@fce.cfdt.fr



INTERVIEW DÉCOUVERTE DE 4 NOUVEAUX RESPONSABLES

Le MAG-FCE a souhaité vous présenter 4 nouveaux responsables au sein de la FCE, 2 au niveau national et 2 en responsabilité au niveau territorial. Voici les 3 questions qui leur ont été posées : comment es-tu arrivé au syndicalisme ? Que souhaites-tu mettre en place dans ton nouveau mandat ? Quel est l'évènement qui t'a le plus marqué dans ton parcours syndical ?

BRUNO VANNONI, DÉLÉGUÉ FÉDÉRAL SUR L'EUROPE ET L'INTERNATIONAL

Après un passage de 4 ans comme électricien dans une entreprise parisienne où nous travaillions pour le compte de la SNCF, je suis arrivé chez Nestlé à Lisieux (14) en 1981. Nous produisons et conditionnions du lait condensé (sucré ou pas, cela a été aussi l'occasion de prendre quelques kilos) et des yaourts.

Après une certaine période de réflexion de 6 ans, suite à une première expérience non concluante (ce n'était pas la bonne organisation syndicale) au sein de ma première entreprise et comme bon nombre d'adhérents et de militants, je suis



arrivé à la CFDT grâce à l'équipe syndicale en place. Je me suis ensuite très vite investi avec l'équipe syndicale : DP, CE puis, en 2000, DS ainsi que coordinateur CFDT national pour le suivi du groupe Nestlé.

Arrivé en 1994 à la fédération FGA -CFDT, j'ai commencé par suivre l'ensemble des branches « boissons », celle du secteur laitier et les comités d'entreprise européens des transnationales de l'alimentation. C'est en 2000 que l'exécutif de la FGA m'a confié la mise en place d'un secteur International Europe.

Pour ma part, être à la CFDT, c'est la possibilité de connaître vraiment ce qu'est la notion de solidarité et celle d'émancipation ; mais être à la CFDT, c'est aussi se donner les moyens de devenir plus « intelligent ». Intelligence des valeurs portées, de l'écoute, la compréhension et la défense des droits humains dans le monde et des diverses rencontres (des adhérents au plus haut niveau des instances dans lesquelles nous participons).

C'est dans cet esprit que je veux apporter modestement mon expérience à la FCE dans son ensemble en sachant que le meilleur reste toujours à venir.

CATHERINE PINCHAUT, SECRÉTAIRE FÉDÉRALE EN CHARGE DE L'ACTION

RENDICATIVE, DE LA SANTÉ AU TRAVAIL, DU JURIDIQUE ET DE LA BRANCHE PAPIER-CARTON



« Arrivée par hasard... » à Idéforce au détour d'un stage de fin d'études, en avril 1997 (en pleine fusion FGE et FUC). Mais n'est « pas restée par hasard... ». à Idéforce, comme responsable du secteur économie/emploi, et en 2002 à la FCE et est devenue DF en charge de la branche Chimie. A partir de ce moment-là, elle a découvert le quotidien de la vie fédérale et ce qui s'y passe. « Non, une fédération ne fait pas que planifier des grèves et manifestations. Il y a surtout des débats, des échanges d'idées et un travail col-



lectif et inter-secteurs. » Une fois du côté fédéral, elle a pu apporter ses connaissances en économie aux militants et inversement ces derniers lui ont fait découvrir leurs métiers et les réalités de l'entreprise.

Catherine a souhaité par la suite se confronter à ses pairs. Ainsi elle est partie chez DS&O (Développement Social et Organisation), où elle a traité divers sujets, tels que la politique RH, la gestion des compétences, le management et les changements d'organisation du travail. De plus, elle a abordé ces thèmes avec toutes les parties prenantes (direction, OS et salariés). A travers cette expérience, elle a appris à pouvoir décrypter certaines stratégies d'entreprises.

Et elle est revenue... à la FCE pour relever un nouveau défi et apporter à l'organisation et à ses militants les connaissances et les compétences acquises précédemment. Pour Catherine, « la CFDT doit être à l'écoute et répondre aux besoins des salariés. En tant que militant, le lien de proximité avec nos adhérents, mais aussi avec les salariés est primordial. Ce contact nous permet également de mieux appréhender le vécu des salariés et de les défendre face aux directions d'entreprises ».

SÉBASTIEN LANYOU, SG DU SCE ADOUR PYRÉNÉES ET MEMBRE DU CDF



Après un passage dans le monde agricole, Sébastien a basculé dans de petites entreprises de droit privé. A cette époque, il fut en litige avec

son employeur. La CGT était l'OS majoritaire, mais il trouva porte close. Du coup, il alla frapper à la CFDT où André, le SG Adour Pyrénées, l'accompagna dans sa démarche.

Ensuite, il fut intérimaire dans deux entreprises issues de la fermeture de Péchiney Aluminium : Nacanco, où FO était majoritaire, et Arysta Life Science, où la CFDT était très présente et impliquée vis-à-vis des intérimaires. Une fois qu'il fut embauché chez Arysta, il décida d'adhérer à la CFDT et de se porter candidat sur les listes DP et CE. C'est ainsi qu'il entra dans le monde syndical, et développa ses compétences juridiques après que sa direction eut tenté de le licencier par 3 fois pour inaptitude à son poste de travail.

Son implication à venir : « Lors du congrès de mon syndicat, les 3 et 4 juin derniers, nous avons acté dans la résolution de se rapprocher du terrain. Notre priorité est la proximité envers les équipes syndicales, surtout celles qui se sont éloignées. A cela vient s'ajouter la formation syndicale des nouveaux élus, notamment la mise en place d'un passeport formation en priorité pour les DS, puis cela sera démultiplié aux élus DP/CE/CHSCT. De plus, nous venons de rajeunir notre collectif et nous devons poursuivre dans cette démarche. »

Les faits marquants dans son parcours syndical :

- ▶ Les personnes rencontrées à la CFDT et au SCEAP
- ▶ Sa 1^{ère} grève à l'usine
- ▶ Son 1^{er} congrès fédéral à Clermont-Ferrand
- ▶ Sa 1^{ère} intervention au congrès à Marseille contre un amendement.
- ▶ Son élection comme Secrétaire Général du SCEAP et au CDF

Toutes ces expériences et ces échanges l'ont forgé pour accomplir son nouveau mandat.

Le mot de la fin : que tout cela dure le plus longtemps possible !

CHARLES CAVROT, SG DU SCE ARTOIS VAL DE LYS (AVDL) ET MEMBRE DU CDF

« Je suis venu au syndicalisme en 2007, j'ai été élu sur une liste CGC sans être adhérent, seul notre DS l'était. Etre à

la CGC, c'était être à la solde d'une direction, ça ne m'intéressait pas. La loi sur la représentativité en 2008 nous a contraint à revoir notre copie. J'ai donc commencé à faire le tour des OS pour notre équipe. J'ai poussé la porte du SCE AVDL. Là, je me suis retrouvé dans les idées et les valeurs de la CFDT. Voilà comment je suis devenu adhérent en 2010.

A la CFDT, je pousse pour un vrai travail de proximité et d'équipe, c'est l'assurance de développer le collectif CFDT où qu'il soit, en section, sur le champ professionnel ou dans l'inter-professionnelle. Un vrai travail de terrain est indispensable pour défendre nos valeurs, nos idées et nos convictions d'un syndicalisme réformiste. Mais surtout être un vrai syndicat apolitique, comme nous le répétons sans cesse en formation.

Depuis maintenant 5 ans de militantisme, j'ai quelques souvenirs plus ou moins agréables. Côté difficile : l'accompagnement d'une section d'une petite entreprise de la plasturgie (51 salariés) avec des salariés, adhérents et militants en grande souffrance. Où in fine nous sommes confrontés à un dilemme : allons-nous jusqu'au bout au risque de faire fermer l'entreprise et de mettre 51 salariés au chômage ? J'avoue ici que j'ai vu les limites de nos actions.

Côté agréable, il y a eu mon 1^{er} congrès confédéral en 2014. Grand moment d'échanges et de débats, où l'on doit savoir dire ce qui va et ne va pas. » •





QUELQUES IDÉES ET EXIGENCES CFDT SUR L'AVENIR DURABLE DU GROUPE TOTAL

La CFDT considère que construire un projet d'entreprise s'impose de fait, et ce pour quatre raisons majeures : la nouvelle donne sur les prix du brut, la géopolitique, la transition énergétique et le réchauffement climatique et, enfin, les évolutions technologiques.

La notion de **groupe intégré** est un choix structurant majeur pour la CFDT. L'organisation en trois branches doit pouvoir être réinterrogée. En effet, l'adjonction d'une branche Energies Nouvelles mérite d'être réfléchi avec une réelle transversalité entre les 4 branches.

La maîtrise des coûts doit plus s'exercer sur le contrôle des coûts externes. Cela induit de conserver, voire de ré-internaliser des compétences afin de construire des partenariats avec nos sous-traitants, plutôt que des relations donneur d'ordre / sous-traitant.

La répartition des richesses doit être un équilibre entre les investissements, le dividende et les rémunérations des salariés. Ce principe doit être questionné tous les ans en fonction des résultats. Toutefois, des critères constants doivent être élaborés et partagés par les parties prenantes concernées. La vision à long terme, la transparence des choix, l'équité sont des thèmes à explorer !

La distribution d'actions gratuites dans le monde a été une mesure d'équité que la CFDT a soutenue et validée. Elle doit être renouvelée tous les trois ans, car la richesse créée vient de l'activité du Groupe dans le monde.

La Responsabilité Sociale de l'Entreprise (RSE/CSR) conditionne de plus en plus l'accès à des ressources financières. Au-delà de se

conformer à ses obligations (rapport RSE/CSR), Total a franchi une nouvelle étape en signant un accord mondial de CSR avec IndustriALL Global Union, la fédération syndicale mondiale à laquelle la CFDT est affiliée. Reste encore un palier à franchir, celui d'associer les salariés et les organisations syndicales dans la mise en œuvre de la RSE.

..." Investir dans l'économie bas carbone dans les quatre branches est une stratégie proposée par la CFDT " ...

Amont. Afficher la volonté de développer le gaz moins émetteur de CO₂ est une bonne orientation pour la CFDT. En revanche, les schistes bitumineux sont contestables. De même, l'exploitation des gaz de schistes ne doit se faire que d'une façon respectueuse de l'environnement. Les champs exploités ne le sont qu'à 40% en moyenne, l'investissement dans la recherche, le développement et l'innovation doivent permettre de mieux exploiter ces champs matures.

Raffinage Chimie. Secteur en mutation depuis les années 1980, la production de biocarburant est pro-

posée pour transformer la raffinerie de La Mède. Cette évolution, comme celle de Carling, démontre qu'il est nécessaire d'anticiper l'adaptation du raffinage européen par anticipation. Les projets industriels de substitution doivent se tourner vers les marchés émergents. Tous les sites du groupe doivent intégrer la notion d'écologie industrielle.

Marketing Services. Outre son développement sur les marchés émergents, il sera pertinent d'engager une réflexion avec le personnel sur l'évolution des filiales de distribution, mais également de concevoir et de développer des stations-service à énergie positive.

Energies renouvelables. Ce secteur doit constituer une quatrième branche ! La CFDT considère essentiel de poursuivre le développement de Total Sun Power, d'engager une réflexion sur les activités de géothermie proches de l'EP et de développer plus rapidement la biomasse en Europe.

Pour être viable, le projet d'entreprise voulu par Total doit intégrer les salariés et ses représentants dans la réflexion dès le début du processus de construction. Il devra répondre aux enjeux de l'évolution de nos métiers, de l'introduction du numérique et des conséquences de la mise en œuvre de la loi sur la transition énergétique.

Avec la CFDT pour un avenir durable. •



STÉPHANE JAN, COORDINATEUR HUTCHINSON

LA PROXIMITÉ COMME LEITMOTIV

Stéphane Jan milite depuis bientôt dix ans sur le territoire du syndicat Haute-Normandie. Ce natif de Rennes est titulaire d'un DEUG Physique Chimie, acquis à l'université de Rennes et travaille depuis 1996 sur le site de Hutchinson Paulstra à Etrépagny, en Normandie. Après être entré au laboratoire de contrôle mélange caoutchouc, il tient actuellement le poste de technicien méthode. Outre sa passion, la brocante, Stéphane est très attaché à la justice sociale, d'où son engagement qu'il va nous raconter.

MAG FCE : *Bonjour Stéphane, nous avons tenté de résumer en quelques lignes ton parcours jusqu'à ton engagement syndical, peux-tu nous en dire plus sur les motivations qui t'ont conduit à militer pour la CFDT.*

STÉPHANE JAN : Mon engagement à la CFDT s'est fait naturellement. J'avais la réputation de quelqu'un qui ose interpeller la hiérarchie quand il y a des dysfonctionnements. J'ai donc pris mes responsabilités comme élu sans étiquette tout d'abord et après je me suis dirigé vers la CFDT. Ce syndicat correspondait à mon état d'esprit, revendicatif mais constructif, dans une entreprise où la CFDT partageait les voix avec la CGT.

MAG FCE : *Tu es maintenant coordinateur de la liaison Hutchinson, comment s'est passée cette ascension dans tes responsabilités syndicales ?*

STÉPHANE JAN : J'ai d'abord milité exclusivement au sein de mon entreprise en tant qu'élus au Comité d'entreprise où j'ai exercé les responsabilités de trésorier et secrétaire de CE.

J'ai même été élu au CHSCT, avant d'être délégué syndical, et j'ai toujours le mandat de délégué syndical central dans la structure Hutchinson Paulstra. Mon investissement à l'extérieur de l'entreprise est récent puisque je suis membre du conseil syndical de Haute-Normandie depuis seulement 2 ans, et mon arrivée à la liaison s'est faite il y a 5 ans.

MAG FCE : *Tu t'investis maintenant un peu plus vers l'externe, en regardant dans le rétroviseur, quels sont les résultats dont tu es fier ?*

STÉPHANE JAN : Tout d'abord, je voudrais préciser que ce ne sont pas mes résultats mais avant tout le travail d'un collectif. J'en retire deux choses importantes, la CFDT est passée de 50% à 80% de représentativité sur mon site et nous avons une progression continue en nombre d'adhésions. Nous sommes passés de 9 à 25 adhérents dans un contexte où l'engagement pour une organisation syndicale n'est pas un réflexe. J'avoue que faire des adhésions, ce n'est pas forcément un sacerdoce pour moi, du fait de mon attitude un peu introvertie face à l'adhésion, mais aussi parce que ce ne sont pas des pratiques historiques à Etrépagny.

MAG FCE : *Tu es le coordinateur de la liaison Hutchinson depuis 2 ans, quel regard portes-tu sur celle-ci et pourquoi cet engagement ?*

STÉPHANE JAN : J'y ai mis les pieds un peu par hasard, parce qu'un militant de mon groupe m'avait demandé d'y aller. J'ai commencé par regarder, observer et j'ai très vite diagnostiqué que tout cela manquait de cohérence, d'organisation malgré les efforts loua-

bles du coordinateur de l'époque. L'idée pour moi était de passer d'une logique de communication à une logique d'action. C'est pour cela que j'ai postulé pour être coordinateur quand la succession s'est présentée, afin d'être acteur du changement.

MAG FCE : *Depuis tu as été nommé coordinateur par la FCE, quelle est ton analyse des actions engagées au sein de cette liaison à ce jour ?*

STÉPHANE JAN : Ma prise de fonction n'a pas été un long fleuve tranquille. Au début de mon mandat, j'ai commencé par installer un bureau de liaison avec les principaux responsables CFDT des sites Hutchinson. Ensuite, il a fallu travailler sur la cohérence du travail de nos équipes, dans un contexte de dialogue social minimum avec les directions du groupe. J'ai connu des moments où je voulais tout quitter, mais finalement mon engagement a toujours été le plus fort. Mon analyse actuelle est que le chemin est encore long mais nous commençons à obtenir des résultats, les militants sont nombreux lors de nos réunions plénières de liaison et nous avons des débuts de dialogue social dans quelques entités du groupe, notamment chez Paulstra. Il reste malgré tout beaucoup de travail, mon souhait de remplir les objectifs que je me suis fixé, c'est ma seule ambition à moyen terme.

MAG FCE : *Le travail de proximité est ton leitmotiv, c'est ce qui ressort de notre entretien, nous te souhaitons une belle continuation dans tes fonctions et que tu puisses arriver à atteindre les objectifs que tu t'es donnés. •*



INTERNATIONAL PAPER, LA CFDT PASSE DE 35 À 46% DE REPRÉSENTATIVITÉ !

International Paper est une entreprise du papier-carton. Son site de Saillat-Sur-Vienne, près de Limoges, fabrique aujourd'hui des ramettes de papier et emploie 580 salariés.

Michel Quichaud, délégué syndical CFDT, y travaille depuis 25 ans. Après 20 ans en production, il est maintenant à la journée. Sur ce site, la CGT est historiquement majoritaire. La CFDT s'y est implantée en 1999 à l'occasion des 35 heures. Lors des dernières élections, elle est passée de 35 % à 46 %. Quelles ont été les conditions de cette réussite ? Questions à Michel Quichaud.

MAG FCE : *Comment expliques-tu votre progression ?*

MICHEL : *Je pensais bien que nous aurions fait plus de voix, mais pas autant. L'avantage est que nous sommes implantés dans tous les services, on connaît tout le monde. Nous avons recruté trois nouveaux candidats. Nous les avons ciblés et nous sommes allés les voir pour leur proposer.*

MAG FCE : *Cela t'as paru naturel qu'ils acceptent de vous rejoindre ? Qu'est-ce qui a facilité cela ?*

MICHEL : *La cohésion de notre collectif. On organise pas mal de réunions, chacun donne son avis, on échange. Si quelque chose ne tourne pas rond, on se le dit en toute transparence et ça marche. On partage les tâches. Chacun est important et doit s'impliquer. C'est une question d'honnêteté, d'intégrité.*

MAG FCE : *Et s'ils n'avaient pas été élus ?*

MICHEL : *C'est sûr que c'était un risque. Si nos candidats n'avaient pas été élus, cela aurait été une gifle et ils auraient été catalogués. Notre plan B était de redistribuer les mandats de DS et de RS. Heureusement, ce n'est pas arrivé.*

MAG FCE : *Une équipe soudée ne suffit pas à gagner les élections. Quel lien avez-vous avec les salariés ?*

MICHEL : *Les élus en faction et ceux en journée passent dans tous les services. On note les questions à traiter et on rapporte une réponse : on est au service des salariés, on les écoute, ils peuvent avoir confiance. Sur un secteur plutôt CGT, on n'osait pas y aller. Depuis qu'on y a un élu, on y est allés et on s'est aperçus que les salariés n'attendaient que ça pour avoir d'autres infos. Les mentalités ont changé du fait des embauches.*

MAG FCE : *Vous êtes proches des salariés. Avez-vous des supports de communication pour les aborder ?*

MICHEL : *Oui, nous faisons beaucoup de communication, par tous les moyens. Nous avons mis en place un petit journal mensuel (recto verso), que l'on sort bien avant le compte rendu officiel du CE, on informe sur le CCE et le comité de groupe, on est les seuls à faire cela. On relaie aussi les*

infos générales du syndicat.

MAG FCE : *Et faites-vous une différence entre vos adhérents et les autres salariés ?*

MICHEL : *Nos adhérents ont des infos particulières et les tracts en avant-première par mail et les salariés ont les tracts « papier ». Et tous les salariés que l'on défend, adhèrent. Pour exemple, jusqu'en 2000 la direction a donné des compléments individuels de salaires de 30€/mois à certains salariés. Au tribunal, la CGT a gagné le rappel des salaires sur 5 ans pour les salariés qui n'en ont pas bénéficié. Nous avons défendu 13 salariés en demandant, en plus, la pérennisation de cette prime et on a gagné. Et 18 nouveaux dossiers sont en cours, soit 18 adhérents de plus.*

MAG FCE : *Une belle preuve de l'utilité du syndicat. Est-ce ainsi plus facile de proposer l'adhésion ?*

MICHEL : *Faire des adhérents, cela confirmerait nos résultats. Pour l'instant, ce n'est pas notre 1^{er} objectif. L'adhésion, c'est en second. En dehors de l'action prud'homale, on y pense, mais ce n'est pas notre priorité. Pourtant, cela pourrait marcher facilement. Il faudrait que j'en parle avec les autres militants pour décider que l'on s'y mette. •*



LE CONGE DE SOLIDARITE INTERNATIONALE



Depuis 5 ans, on constate une augmentation significative des catastrophes naturelles : inondations, cyclones, tremblements de terre de fortes magnitudes comme celui du Népal qui a causé la mort de 7040 personnes et 14000 blessés (bilan non définitif). Face à ces drames humanitaires, les organisations internationales ont besoin de fonds mais aussi de bras, pour venir en aide aux victimes.

Si vous vous sentez l'âme d'un volontaire pour ce type d'action (protection de l'environnement, éducation, valorisation de la culture et du patrimoine, entre autres.), voici quelques informations juridiques pratiques :

Le congé de solidarité internationale a été mis en place en 1996 ; (article L 3142-32 à L 3142-40 du code du Travail). Il permet à un salarié de participer à une mission d'entraide à l'étranger. Celle-ci peut être exercée en plusieurs fois ou en une seule fois pour une durée maximale de 6 mois. La mission doit, évidemment, se situer hors de France et être organisée par une association humanitaire ou par une organisation internationale dont la France est membre.

Pour en bénéficier, plusieurs conditions sont requises. Tout d'abord le salarié doit avoir au moins 12 mois d'ancienneté dans son entreprise. De plus le nombre de salariés en « congé de solidarité internationale » simultanément est plafonné au nombre de salariés par établissement (soit - de 50 salariés : 1 bénéficiaire, de 50 à 99 salariés : 2 bénéficiaires, de 100 à 199 salariés : 3 bénéficiaires, de

200 à 499 salariés : 4 bénéficiaires, de 500 à 999 salariés : 5 bénéficiaires et au-delà de 1000 salariés, 6 bénéficiaires et 1 de plus par tranche de 1000 salariés). Enfin des formalités à l'égard de l'employeur doivent être respectées : envoi d'une lettre recommandée avec AR ou remise en

maximale de 6 semaines sous préavis de 48 heures.

Mais l'employeur peut refuser le congé s'il estime que votre absence sera préjudiciable à la marche de l'entreprise. Ce refus devra être motivé dans les 15 jours qui suivent votre demande.

Votre congé n'est pas rémunéré, mais il peut être imputé sur vos congés annuels (le commun accord avec votre employeur est alors indispensable !). A votre retour, vous retrouvez votre emploi précédent ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

Si le congé de solidarité internationale vous paraît trop long, s'il vous est nécessaire de l'imputer sur vos congés payés, une autre alternative : le congé solidaire. De nombreuses associations proposent des missions qui vous permettent d'effectuer un voyage de solidarité internationale dans le cadre de vos congés (mission de 2 à 4 semaines). Elle peut être financée par l'employeur ou par vos fonds propres. Ces missions portent sur l'aide au développement et les missionnaires viennent compléter des compétences locales. Cela induit un lien partenarial tripartite : salariés / employeur/organisation humanitaire.

Dernier petit conseil : prenez toutes les informations nécessaires sur les missions pour lesquelles vous vous engagez ! •



main propre contre décharge, au moins 1 mois avant la date du départ. Le contenu du courrier est simple : date du départ, durée de l'absence envisagée, nom de l'association avec laquelle la mission sera effectuée (une attestation de l'association devra être remise à l'employeur au retour de la mission). En cas d'urgence, le salarié peut solliciter un congé d'une durée



UN RÉSEAU FEMMES

POUR LA BRANCHE IEG

Cfdt'elles est né de la rencontre de trois militantes, Catherine Pibarot, Aurore Martin et Catherine Guichardan Philippon, travaillant dans trois grandes entreprises de la branche : Engie (ex GDF Suez SA), ERDF et EDF SA. Elles ont fait le constat d'un besoin aigu des militantes de partager, notamment sur les pratiques syndicales.

Dans la branche des industries électriques et gazières (IEG), les femmes ne représentent en moyenne que 28 % des effectifs. A ERDF, par exemple, elles sont moins de 20 %. Il y a encore trop peu de femmes militantes dans la branche. Tous les délégués syndicaux centraux sont des hommes. Sur les 27 animateurs de Comités Territoriaux de Branche, il y a seulement 6 femmes. Dans les liaisons des entreprises, les militantes sont peu nombreuses, voire absentes. Confrontées régulièrement à des demandes spécifiques de militantes et d'adhérentes sur la conciliation vie professionnelle / vie privée, la souffrance au travail, les parcours professionnels nous voulons apporter des réponses accessibles à tout-e-s les adhérent-e-s et militant-e-s. Nous sommes particulièrement attentives à la situation des familles monoparentales. Ainsi, la création d'un réseau, ouvert aux hommes attentifs à la situation des femmes dans le entreprises et à la CFDT, est apparue naturellement comme le moyen le plus adapté pour permettre ces échanges.

Pour nourrir ce projet, nous avons mis en place une organisation spécifique avec un groupe de travail composé des 3 copilotes et de 4



adhérent-e-s : Caroline, Sandrine, Rachida et Jean-François. Une petite année a été nécessaire pour créer Cfdt'elles : rédiger une charte éthique, définir une identité visuelle, élaborer un plan d'attaques. Ce dernier est un outil de pilotage des actions qui évolue en fonction des besoins, des demandes et des propositions des membres du réseau.

L'objectif du réseau est de mettre en relation les militantes et les adhérentes entre elles pour qu'elles puissent trouver rapidement les réponses à leurs questions. Nous voulons aussi que Cfdt'elles apporte une aide concrète aux nouvelles militantes qui intègrent une section syndicale. Cfdt'elles produit des fiches pratiques sur des thématiques précises, comme les congés mère de famille, les autorisations d'absence pour enfant malade, qui sont proposées aux adhérentes de Cfdt'elles.

La pratique de l'action militante est complexe, parfois dure, et les militantes peuvent se retrouver facilement isolées. Face à ces situations, le réseau et les contacts qu'il crée doit permettre de rompre cet isolement en apportant des solutions par des partages d'expé-

rience et de connaissance sur les pratiques syndicales. Nous avons en projet de mettre en place un parrainage / mentorat des nouvelles militantes qui le souhaitent pour les accompagner dans leur parcours militant. Elles pourront aussi partager les outils développés localement (tracts, fiches techniques/pratiques, questions DP...). Ce réseau et les contacts inhérents doivent faciliter des immersions dans les sections syndicales des nouvelles militantes. Nous allons également organiser des rencontres en Ile-de-France et en région. Nous voulons aussi créer un forum sur le site Internet de la FCE pour partager de façon très large et très réactive sur les bonnes idées et les bonnes pratiques. A cet égard, nous rappelons que le nouveau site de la fédération a dédié un espace à Cfdt'elles :

www.fce.cfdt.fr/branches/ieg/cfdt-elles

Nous voulons faire de ce réseau un outil de développement pour la FCE CFDT. Il doit être utile aux militantes et aux adhérentes ainsi qu' à toutes celles et ceux qui partagent les valeurs CFDT. •



UNION DE L'ÉNERGIE : LES SALARIÉS CONCERNÉS !

Le 25 février dernier, la Commission européenne communiquait sur le paquet « Union de l'énergie » comme « *cadre stratégique pour une Union de l'énergie résiliente dotée d'une politique clairvoyante en matière de changement climatique* ». La Commission européenne (CE) y fait, en filigrane, le constat de l'échec relatif de la politique énergétique menée jusqu'à présent, elle prône l'abandon du modèle actuel reposant principalement sur les énergies fossiles, elle souhaite développer le pouvoir des consommateurs et propose une plus grande coordination des politiques nationales. Elle décline sa stratégie sur cinq dimensions interdépendantes.

La première porte sur la sécurité énergétique, la solidarité et la confiance. Celle-ci passe par une diversification de l'approvisionnement dont le GNL (Gaz naturel liquéfié) est une voie privilégiée avec comme conséquence affichée la réduction de la consommation de pétrole. Les autres voies visent, d'une part, à renforcer les exigences sur le nucléaire et, d'autre part à favoriser les énergies autochtones renouvelables ou pas. Cette sécurité passe également par une forte coopération entre les Etats, et il est fort probable de voir poindre, dans cette optique, une plus forte régulation. La Commission entend aussi peser sur les marchés mondiaux via des dispositions relatives à l'énergie dans les accords commerciaux extra Union européenne, (UE) mais aussi sur la transparence en ce qui concerne l'approvisionnement en gaz.

La deuxième dimension passe par

... "Les autres voies visent à renforcer les exigences sur le nucléaire et à favoriser les énergies autochtones renouvelables ou pas." ...

la pleine intégration du marché européen de l'énergie dans des marchés plus interconnectés. Outre les infrastructures, ceci concerne également les régulations nationales avec sans doute des actions pour gommer les particularismes nationaux, comme entendu dans « *la Commission préparera une ambitieuse proposition législative visant à réorganiser le marché de l'électricité et à établir des liens entre marchés de gros et marchés de détail* ». Les consommateurs apparaissent comme la cible des actions de la CE, avec le déploiement des compteurs intelligents et la volonté de faire disparaître les tarifs réglementés tels qu'on les connaît en France. La CE entend toutefois mettre en place des mécanismes qui garantissent la protection des consommateurs vulnérables, mais ces systèmes restent à définir et semblent assez obscurs.

Troisième dimension, la CE souhaite que l'UE intervienne et contribue

à l'efficacité énergétique tant dans la construction que dans les transports.

Quatrième dimension, l'objectif de décarbonisation de l'économie est réaffirmé avec une réduction des émissions à moins 40% en 2030 par rapport à 1990. Ce seuil sera atteint avec une part de renouvelable accrue qui doit atteindre 27% en 2030 *versus* 20% en 2020.

Cinquième dimension, l'Union de l'énergie se doit d'être au service de la recherche, de l'innovation et de la compétitivité. L'UE veut jouer un rôle de premier plan dans les technologies de réseau intelligent et de maison intelligente, ainsi que dans les transports non polluants, sans oublier les combustibles fossiles, moins polluants, et la production d'énergie nucléaire, la plus sûre du monde.

Pour atteindre ces objectifs, il est évident que les entreprises (actrices du secteur de l'énergie ou consommatrices) devront nécessairement évoluer, s'organiser et coopérer. Les secteurs pétroliers seront soumis une fois de plus à des restructurations, les énergéticiens devront revoir leur modèle d'énergie centralisée pour des modèles atomisés décentralisés.

Les salariés seront les moteurs de ces transformations et leur formation sera au centre de la réussite du projet. La formation doit être un pilier de cette Union de l'énergie. L'UE doit entendre les syndicats européens qui portent ce message et doit en prendre pleinement conscience pour replacer l'homme au centre de ce projet. •



LE TEMPS DE TRAVAIL EN EUROPE : ÉTAT DES LIEUX ET PERSPECTIVES

Réunis à Vienne les 8 et 9 avril au sein du comité « Politique de négociations collectives et politique sociale », les affiliés d'IndustriAll se sont appropriés les résultats d'une enquête sur le temps de travail, lancée à l'automne dernier. Les débats qui ont suivi montrent à quel point ce sujet reste un enjeu majeur pour les syndicats européens dans le contexte social du moment.

La directive européenne sur le temps de travail (2003/88/CE) est actuellement en cours d'examen par la Commission européenne, au travers d'une consultation des partenaires sociaux et d'une analyse d'impacts détaillée. La CE s'intéresse à la mise en œuvre de cette directive, après l'échec des négociations entre partenaires sociaux européens en 2012. L'enquête menée par IndustriAll est donc centrale dans l'alimentation des débats.

Hormis les réponses manquantes de la Turquie et de la Grande-Bretagne, les retours ont été importants de la part de tous les pays. Un état des lieux complet peut ainsi être fait en ce qui concerne les modalités de prescriptions et de négociations, les difficultés rencontrées dans les pays et les enjeux posés au syndicalisme européen.

Il ressort de cette enquête d'envergure qu'il existe des prescriptions en matière de temps de travail dans la plupart des pays européens, d'abord via les législations nationales puis les systèmes de négociations collectives de branche et/ou d'entreprises.

En termes de temps de travail maximal, les situations s'avèrent bien différentes et trois groupes de pays

peuvent être distingués. Le premier reste calé sur une durée maxi de 8h par jour / 40h par semaine, avec des pays d'Europe centrale qui travaillent en deçà. Pour le deuxième groupe, les pays ont connu une flexibilité croissante et vont jusqu'aux 48h par semaine. Enfin un dernier groupe se distingue avec des durées de travail maximales qui vont au-delà des 48h maximal autorisées par la Directive européenne.

Bien que les dépassements horaires ne soient pas une règle générale dans la plupart des pays, les réalités sont bien sûr toutes autres. Ces heures supplémentaires sont rémunérées ou récupérées, sans qu'il ne soit toutefois possible d'identifier quelle option prédomine sur l'autre. Et l'état des lieux global fait ressortir des heures supplémentaires très importantes, voire critiques. Les modalités de régulation de celles-ci sont principalement le fait d'accords d'entreprises, la branche ayant un rôle amoindri sur ce sujet.

Un nombre croissant de salariés européens connaissent une flexibilité accrue de leur temps de travail, associée à des problématiques croissantes de stress qui jouent sur leur santé. Au regard de ces situations, les syndicats des différents pays œuvrent pour la réduction des dépassements horaires,

l'amélioration des conditions de travail, un meilleur équilibre entre les vies professionnelles et personnelles, et une réduction du temps de travail hebdomadaire et horaire.

Dans ce contexte, IndustriAll demande à la Commission européenne de tenir compte de ces 4 propositions :

► Etendre le périmètre de la Directive européenne afin que les dérogations aux durées maximales de travail ne soient plus possibles.

► Toute flexibilité du temps de travail n'est acceptable que si elle est négociée. Celle-ci doit être revue en faveur d'un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, ce qui implique d'intégrer dans la réflexion les temps de trajet et l'utilisation des NTIC.

► Le temps de travail doit être comptabilisé par personne et non par contrat, afin d'assurer une meilleure protection du travailleur en matière de santé et de sécurité.

► Les temps de garde et d'astreinte doivent être considérés comme du temps de travail.

La question du temps de travail sera bien évidemment à l'ordre du jour du prochain congrès de notre fédération européenne en 2016. •



CONGRÈS UCR UN FRANC SUCCÈS



UFR de la fédération Chimie Energie était présente au congrès de l'UCR à Nantes les 5, 6 et 7 mai.

L'UFR Chimie Energie présente : ①

Une délégation mixte : Jean-Pierre Jeannin, Nicole Masson, Alain Hazemann, (Jean-Pierre Gautier) Chantal Léon-Florès, Guy Durantin, et Jean-Paul Segui.

L'intervention de votre UFR Chimie Energie : ②

Unanimité sur la qualité de l'information par *Fil bleu*, claire, concise et recouvrant nombre de sujets. Avis plus nuancé sur *Retraité Militant*, parfois un peu complexe. Néanmoins un niveau d'informations excellent. Avec le mensuel Cfdt, plus généraliste, ce sont des liens de qualité entre l'UCR et les structures locales. Ce lien, hors communication, apparaît toutefois parfois un peu éloigné.

Un effort important a été fait pour retenir les adhérents salariés à l'UCR lors de leur départ de la vie active. Cette tâche mobilise énormément d'énergie. Il est vrai que nos camarades salariés ne nous aident pas toujours pour réaliser ce transfert !

Il faut s'appuyer sur les services que la Cfdt Retraités peut apporter aux

pensionnés.

La mutuelle MGEN Filia en est un, les maladies professionnelles pourraient être un autre vecteur. Nous devons nous interroger sur la meilleure façon d'aller plus avant sur ce chemin.

Notre UFR avait proposé un amendement, largement validé par le congrès de Metz. La mise en application s'est révélée très compliquée. Les échanges ont parfois été houleux avec le groupe « Retraite » de l'UCR. Cependant, nous constatons avec satisfaction que l'UCR prend le problème à bras le corps par la résolution 4-3 pour les 4 ans à venir.

La crise ne doit pas être un frein aux revendications des retraités. Le pouvoir d'achat est en baisse, aggravé par les mesures fiscales, nous devons avoir une action revendicative offensive pour un effort partagé par toutes les classes sociales

Rapports d'activités et financier approuvés

L'activité et les finances de l'UCR ont été approuvées à une très large majorité, la qualité et l'efficacité de l'équipe reconnues malgré quelques critiques mineures.

Une table ronde exceptionnelle

Quatre intervenants extérieurs se sont

exprimés sur le thème du « Bien vivre ensemble », le débat a été d'une qualité exceptionnelle et très instructif sur les Jeunes, les Vieux, la dépendance, etc.

Adoption massive de la Résolution générale

La Résolution générale pour les 4 ans à venir a été adoptée par une très large majorité du congrès.

Berger, brillant ! ③

Laurent Berger, le Secrétaire général de la Cfdt, nous a fait l'honneur de sa participation au congrès et, comme d'habitude, a développé les positions de la Cfdt et a répondu aux questions avec sa franchise, son brio et son talent habituels.

Une femme aux manettes ④

Michel Devacht, SG depuis 11 ans, prend une « vraie » retraite bien méritée, il est remplacé par Dominique Fabre, première femme à diriger l'UCR. A noter la réélection du responsable de notre UFR, Alain Hazemann, au Bureau de l'UCR.

Organisation sans failles

Il faut noter la parfaite organisation de ce congrès, tous nos remerciements à l'équipe des retraités de Loire-Atlantique. •





LES FEMMES ET LA GUERRE DE 14-18

Traditionnellement, la Première Guerre Mondiale (1914-1918) évoque spontanément les tranchées, la figure du « poilu », les monuments aux morts présents dans le moindre village et le Soldat inconnu. Cette guerre fut longue (plus longue qu'anticipée) et mobilisa au-delà des seuls militaires. Elle a fortement impliqué l'ensemble de l'économie et les populations civiles, et particulièrement les femmes. L'idée que l'engagement des femmes dans cette guerre soit synonyme de leur émancipation est très répandue y compris dans les manuels scolaires. Est-ce la résultante de la diffusion de photographies montrant l'image de femmes au travail dans des métiers jusqu'alors exclusivement réservés aux hommes ? (conductrices de tramway, livreuses de charbon, factrices...). Une certitude, elles ont dû occuper des postes dans le monde dit de l'usine moderne (chimie, métallurgie, automobile, armement...), et plus seulement des postes dans les secteurs réservés traditionnellement aux femmes comme le textile, les soins, l'éducation, le commerce... Elles exercent des métiers plus physiques et sont amenées à utiliser des tours, des colonnes de perçage, des presses, à conduire des chariots électriques.

La guerre fut déclarée le 1^{er} août 1914, pendant les moissons. Les hommes durent abandonner les champs pour rejoindre immédiatement leur affectation. Le 7 août 1914, le président du Conseil René Viviani, en appela publiquement aux femmes, les invitant à suppléer aux hommes en poursuivant les moissons pour assurer la production nécessaire à l'alimentation du front et de l'armée. 850 000 femmes prirent la tête d'exploitations agricoles, aidées de 300 000 épouses d'ouvriers agricoles. Les agricultrices sortirent des fonctions qui leur étaient traditionnellement attribuées, la basse-

cour et le potager, pour labourer, semer, conduire la charrue, bref les tâches qu'elles assurèrent pleinement.

Ce 1^{er} août 1914 voit la fermeture d'usines engloutissant 60% des emplois. Les ouvrières furent mobilisées plus tardivement que les agricultrices, seulement vers la fin 1915. Ce qui fut une aide pécuniaire car l'allocation

grève en temps de guerre est considérée comme une entrave à la défense nationale, les femmes utilisent cette forme d'action pour revendiquer, notamment pour ne pas être licenciées en cas de maladie et pour dénoncer la vie chère. En 1917, elles se mettent en grève pour demander une amélioration de leurs conditions de travail et une augmentation de leur salaire. Les organisations syndicales de l'époque soutiennent ces premières grèves en cherchant à les encadrer. Mais peu de place est accordée aux femmes tant dans les prises de parole que dans les décisions. Les revendications restent mal vues. Il est en effet considéré que la travailleuse modèle était celle qui se soumettait docilement à l'autorité des contremaîtres. Leurs conjoints au front veillaient au bon comportement de leurs épouses. Notons que le congrès de la CGT de juin 1918 (la CFTD n'existait pas encore) énonce que fidèle à ses conceptions d'émancipation, il considère que la place de la femme est au foyer. Le syndicalisme de l'époque a joué un rôle dans la construction d'un travail qualifié strictement masculin et d'un travail féminin considéré comme provisoire et non qualifié.

Dès le 13 novembre 1918, les femmes sont sommées de redonner leur place aux hommes et de repeupler la France. Elles sont nombreuses à perdre leur travail sans être considérées comme chômeuses. La tradition conservatrice l'emporta jusqu'à refuser d'accorder le droit de vote aux femmes, seulement obtenu en 1944, alors qu'au Royaume-Uni les femmes, moins sollicitées dans l'effort de guerre, l'ont obtenu dès 1918. On le voit, la notion d'émancipation n'avait rien de concret. •



d'assistance, mise en place par le gouvernement début août 1914 pour venir en aide aux femmes des mobilisés, s'est vite avérée insuffisante pour faire vivre une famille. Toutes les lois de protection du travail sont suspendues. L'interdiction de travail de nuit des femmes est levée. Cependant, elles restent moins rémunérées que les hommes sur un poste équivalent. Il est régulier d'observer une retenue de 17% sur les salaires des seules femmes pour contribution à la formation de la main-d'œuvre. L'essentiel de celle-ci s'effectue au sein des entreprises. Même si la