

Le dialogue social et la RSE...

Le dialogue social fait pleinement partie de la notion de responsabilité sociale des entreprises (RSE). Organismes de notation, syndicats et dirigeants de grands groupes, réunis lors d'un colloque le 1er février dernier, en semblent convaincus. Pour les organismes de notation extra-financière, qui évaluent les entreprises en fonction de leurs performances en matière de développement durable, les questions sociales occupent une position centrale. Pour Nexter il reste de gros efforts à faire si l'on tient compte de la dernière annonce qui a consisté à remettre en cause les «usages» lors du CCE du 26 juin dernier.

L'étude de VIGEO

L'entreprise de notation Vigeo a effectué, pour le compte de l'ORSE (Observatoire sur la Responsabilité Sociétale des Entreprises), une étude sur la manière dont les groupes européens respectent la liberté syndicale. L'agence a notamment «questionné l'aptitude des systèmes managériaux à garantir le libre exercice du droit syndical, fournir aux représentants syndicaux des informations sur la situation et les perspectives de l'entreprise et approfondir les conditions de la négociation collective». Pour cela, 511 groupes européens, implantés dans 17 pays ont été observés.

Les conclusions de Vigeo semblent sans appel : selon les résultats rendus publics le 21 février à l'occasion d'un colloque de l'Orse, 36 % des entreprises n'affichent «aucun engagement visible en faveur du respect de la liberté syndicale ou de la négociation collective» et 40% se limitent à une «déclaration d'intention», comme l'adhésion au Pacte mondial, non contraignant. Seules 24% disposent d'un «engagement formalisé, exhaustif et porté par des instances responsables» ; 18 % ont élaboré un «code précis» et 6% ont signé «un accord-cadre avec un syndicat faisant partie d'une organisation internationale». Et 10% des entreprises ont établi des «processus tangibles et étendus» destinés à garantir l'exercice du droit syndical.

Nicole Notat, présidente de Vigeo, observe que les entreprises françaises ne sont pas les plus mauvaises élèves. «Parmi les dix entreprises les mieux placées, on compte cinq groupes français», indique-t-elle, l'examen par champ d'activité montre une bonne tenue des compagnies aériennes ainsi que des secteurs industriels ayant connu des reconversions, telles la

chimie ou l'automobile. En revanche, l'hôtellerie et le tourisme «font partie des secteurs à controverses», indique Nicole Notat.

Toutefois, même les entreprises les mieux placées n'affichent pas toujours un comportement exemplaire. Ainsi, remarque Guy Ryder, secrétaire général de la Confédération syndicale internationale (CSI), «Wolkswagen figure dans le «Top ten» mais a récemment été au centre d'un conflit social terrible en Belgique».

Le point de vue de la CFDT

Pour François Chérèque, la RSE doit pleinement intégrer le respect du dialogue social. Depuis quelques années, juge le secrétaire général de la CFDT, on constate «une évolution forte de l'entreprise, de son environnement, de son organisation et de celle du travail». Désormais, une société tisse «des liens avec d'autres entreprises», à commencer par ses sous-traitants. Le cas d'Airbus est exemplaire : «Au delà des questions de gouvernance, la société est confrontée à un concurrent, Boeing, qui a externalisé 80% de son activité et qui connaît la pression d'actionnaires partisans d'un rendement à court terme», poursuit le secrétaire général. En outre, aujourd'hui, les «contraintes» que constituent «l'environnement, le consommateur, l'usager et le citoyen» se multiplient au point qu'elles «se cumulent et se contredisent».

Dans cet environnement nouveau, il n'est pas question, pour la CFDT, de se laisser dépasser. Au contraire, «la RSE doit être un levier pour remettre les salariés au centre des préoccupations de la société», assure François Chérèque.



L'individualisation en marche...

Le rendez-vous des citoyens avec l'élection présidentielle a montré une très forte participation. Si nous ne pouvons que nous réjouir de ce constat les nouveaux dirigeants et les syndicats patronaux ne doivent pas oublier la négociation avec les partenaires sociaux avant d'appliquer les réformes qu'ils comptent mettre en oeuvre.

Pour ce qui concerne tout particulièrement le pouvoir d'achat des salariés à Nexter, cela est bien mal parti. La Direction de l'entreprise a levé le voile, il n'y aurait plus d'augmentation générale dans notre entreprise ni pour les cadres ni pour les mensuels ? Le DCRH, piloté par Monsieur Vigneron, est resté droit dans ses bottes malgré le front commun des organisations syndicales et la pétition signée par 1700 des 2600 salariés du Groupe. L'individualisation des salaires est en marche pour toutes les catégories de personnel. De plus lors du dernier CCE la direction a annoncé qu'elle mettrait fin aux usages, voilà qui augure mal de la suite des négociations des nouveaux accords.

Sur le plan national, la CFDT est contre le projet de loi prévoyant la défiscalisation des heures supplémentaires et des allègements de cotisations sociales. Ces mesures, qui peuvent paraître séduisantes pour certains salariés représentent un coût de plusieurs milliards d'euros qui sera supporté par l'ensemble de la collectivité dans

un contexte de déficit structurel. Elles vont accroître les inégalités et ne garantiront pas de retombées positives pour l'emploi. Certes, une partie des salariés va bénéficier d'une augmentation du pouvoir d'achat. En revanche, ce ne sera pas le cas pour la majorité d'entre eux, l'activité de leur entreprise ne permettant pas la réalisation d'heures supplémentaires. De plus pour les bénéficiaires, les dispositions sont inégalitaires notamment entre les temps pleins, les temps partiels et les salariés au forfait jour. Les mesures de réduction d'impôt sur le revenu ne bénéficieront pas par nature aux salariés non imposables. Enfin, les lourdes conséquences en matière d'organisation du travail sont largement ignorées. La dénonciation des accords existants, la désorganisation et la remise en cause de la qualité du travail sont autant de risques prévisibles et facteurs potentiels de stress.

Vous trouverez dans ce bulletin :

- Canicule,
- Reclassements,
- Les accords en cours de négociation,
- La responsabilité sociale des entreprises.

Bonne lecture à toutes et tous.

Jean-Pierre TANGUY
Secrétaire de la CFDT du site de Satory

Ce bulletin est rédigé par Catherine Fréville, Patricia Battarel, Didier Davoine, Alain Charrier, Olivier Gobert, Cyrille Le Dentu et Jean-Pierre Tanguy.

Canicule : les salariés entendus...

Au CE de juillet 2006 la CFDT est intervenue suite à la plainte de certains salariés pour demander que la Direction s'inquiète des problèmes de santé générés par la canicule de cette période pour les personnels travaillant dans des locaux non climatisés. Pour mémoire, sur le site de Satory il n'y a que «les Espaces» qui sont «climatisés». Un groupe de travail issu des élus au CHSCT a donc planché sur le sujet dès la rentrée de septembre à Satory Ouest comme à Satory Est.

Au moment où nous écrivons ces quelques lignes le thème et le petit logo identifiant les «Points fraîcheur» peuvent prêter à sourire en cette période de fraîcheur sur la région parisienne. Il n'en reste pas moins vrai que sans l'intervention des représentants CFDT du site de Satory (Est et Ouest) il n'y aurait pas de «Points fraîcheur» dans les locaux non climatisés de nos deux établissements. Ils permettent, en cas de besoin, aux salariés incommodés par la chaleur de se ressourcer et de se rafraîchir grâce à la fontaine réfrigérée mise à disposition dans chaque local dédié.



Pour Satory Ouest les salles climatisées sont :

- ECIT : salle 025 du bâtiment 220
- CE : poste G

- Pôle logistique : Salle 025 du bâtiment 203
- DQE : salle 013 du bâtiment 238
- DQE : salle 008 du bâtiment 265
- DSI : salle 119 du bâtiment 280

Pour Satory Est le bureau E 200 sera dédié à cet effet en plus des pièces déjà climatisées

La CFDT regrette que la Direction de Satory Ouest n'ait pas souhaité accorder une oreille aussi attentive à la demande des élus CFDT pour la mise en place d'un abri du type de celui de la cour «anglaise» des «Espaces» pour les salariés fumeurs dont l'activité professionnelle est située dans un bâtiment ne disposant pas d'un porche ou d'un abri à son entrée permettant de s'abriter des intempéries. Doit-on prendre ce refus comme une forme de participation au sucrage tabagique ?

Reclassements : près du but ???

C.P.R.P.	Centre		Siège		TOTAL site de Satory
	cadres	mensuels	cadres	mensuels	
CPRP acceptés (dont accord 07/07/2003, donnée com de suivi 10/2006)	124	159	61	37	381
Solutions confirmées (donnée com de suivi 05/2007)	8	2	8	5	23
Solutions en cours (donnée com de suivi 05/2007)	0	3	4	3	10
Salariés sans solution identifiée (donnée com de suivi 05/2007)	2	2	1	1	6
Salariés encore en CPRP (donnée com de suivi 05/2007)	10	7	13	9	39
reste : reclassements déjà réalisés 05/2007	114	152	48	28	342

chiffres connus au 27/06/2007

Si on n'a jamais été aussi proche du but en termes de reclassements réalisés, la tendance ne s'en est jamais autant écartée. Cela fait maintenant un an que les derniers salariés ont pu se porter volontaires pour un CPRP, avec entrée au 1er juillet 2006. Or il reste encore 23 cadres et 16 mensuels dans ce dispositif, et si la tendance se confirme, ça n'est pas près de s'arrêter pour la majorité d'entre eux.

