

# Juguler la crise financière en s'attaquant à la dimension sociale...

*Dérives du capitalisme, irresponsabilité des investisseurs, recherche de profits à court terme, aveuglement des autorités monétaires... C'est bien dans le déficit de régulation et de réglementation de la finance aux niveaux nationaux, européens, mondiaux qu'il faut chercher les causes de la crise. Ces causes n'exonèrent pas les responsables politiques. Leur aveuglement et leur incapacité à agir ont conduit pendant des années au gonflement de cette crise qui éclate aujourd'hui.*

Après quelques tergiversations, les États européens, sous l'impulsion de la présidence française, ont réagi de manière concertée, ébauchant de fait une gouvernance économique des pays de la zone euro à travers un plan de sauvetage du système bancaire. L'urgence était d'éviter le naufrage de ce dernier.

L'Europe a aussi pesé de tout son poids pour imposer un sommet international afin d'envisager une refonte du système. En revanche, elle n'en est pas encore à décider des politiques de relance indispensables pour faire face au ralentissement économique de plus en plus perceptible.

Si le président de la République semble avoir pris la mesure des enjeux de la crise financière et agit positivement au niveau européen, le contraste est saisissant quant à la politique menée au plan national. Les réformes dont la France a besoin doivent être efficaces, équitables et comprises par tout le monde. Or, qu'il s'agisse de la fiscalité qui avantage les plus riches, de la défiscalisation des heures supplémentaires, de la remise en cause du temps de travail, du durcissement des conditions de départ pour les carrières longues, les réformes engagées sont inefficaces pour répondre à la situa-

tion de l'emploi. Elles aggravent les inégalités en matière de pouvoir d'achat. Elles menacent les conditions de travail.

La «financiarisation» de l'économie a impacté le fonctionnement des entreprises, faisant de la décision de l'actionnaire et de son exigence de forts rendements un véritable dictat. Les managers sont récompensés par des stock-options tandis que les salariés connaissent les réorganisations du travail et des entreprises et que les inégalités s'accroissent.

Ce n'est pas par la seule suppression des parachutes dorés que l'on va corriger ces dernières. L'État, par un changement de sa politique fiscale, a les moyens de redistribuer les richesses. Les entreprises, par le dialogue social, doivent prendre leurs responsabilités en matière d'emploi, de salaire, de réduction des inégalités. Ce dialogue social doit mettre les salariés au centre des préoccupations des entreprises. C'est en élevant les qualifications et en investissant dans la recherche et le développement que l'on garantira l'avenir des salariés et de leurs emplois.

*Marcel Grignard, secrétaire national CFDT*

Ce bulletin est rédigé par Catherine Fréville, Didier Davoine, Alain Charrier, Olivier Gobert, Serge Gaubert et Jean-Pierre Tanguy.

## Vers la fin des négociations...

L'heure du bilan n'a pas encore sonné mais je peux déjà vous avouer que la négociation sur le temps de travail nous a laissé un goût d'inachevé et de sauvetage des meubles, tout comme celle sur les IRP (instances représentatives du personnel). La Direction nous propose des droits syndicaux légèrement au dessus de ceux du code du travail ... Avant même de nous préciser ses intentions en cas de non signature de ce projet elle a fait convoquer les salariés «permanents syndicaux» pour leur proposer des postes afin que ces derniers se remettent rapidement au travail. Comme si l'entreprise ne reconnaissait pas notre investissement de chaque instant comme un travail qui profite aux salariés et donc à l'entreprise. Pour la CFDT le temps laissé pour se réorganiser dans les CE où certains secrétaires sont à temps plein n'est pas suffisant. En agissant ainsi la Direction ne risque-t-elle pas de mettre en péril les activités sociales et culturelles des CE ? Les deux secrétaires de l'inter-CE de Satory ont adressé un courrier à la Direction des ressources humaines pour lui demander d'attendre la fin des négociations sur les activités sociales et culturelles devant aboutir pour janvier 2010.

Concernant la protection sociale des salariés il faut bien admettre que nous avons, par notre pugnacité, obtenu des accords soins de santé et prévoyance à la hauteur de ce que la CFDT souhaitait, outre le fait que les retraités soient protégés par un contrat déconnecté de celui des actifs. Comme quoi il y a des sujets sur lesquels il est possible d'arriver à des compromis acceptables...

Vous trouverez dans ce bulletin :

- Les attributions et le rôle des élus dans les conseils des prud'hommes.
- Un point sur les négociations passées et à venir.
- Le point de vue de la CFDT sur la crise financière.

Bonne lecture à toutes et tous.

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

## Le rôle des conseillers Prud'hommes...

Apparu au XI<sup>e</sup> siècle, le terme prud'homme (homme prudent, de bon conseil) s'appliquait aux défenseurs des métiers. Mais c'est au XIII<sup>e</sup> siècle que Philippe Le Bel crée les premiers conseils de prud'hommes pour départager les marchands et les fabricants sur les marchés. Aujourd'hui, ce sont les seuls tribunaux compétents pour traiter les litiges individuels qui peuvent survenir entre employeurs et salariés à l'occasion du contrat de travail. Bien que le contrat n'ait pas encore été conclu, la Cour de cassation considère que le conseil de prud'hommes, juge naturel du travail, est également compétent pour être saisi d'une demande de dommages-intérêts fondée sur une discrimination raciale dans une procédure de recrutement.

### Organisation et fonctionnement

Les conseils de prud'hommes sont composés de juges élus, les conseillers prud'hommes, qui représentent en nombre égal les salariés et les employeurs. Les conseils sont divisés en cinq sections spécialisées : industrie, commerce, agriculture, activités diverses et encadrement. Chaque section comprend au moins un bureau de conciliation et un bureau de jugement. Chaque affaire passe d'abord devant le bureau de conciliation. Le bureau de jugement est saisi lorsque la conciliation n'a pas abouti. Par ailleurs, il existe dans chaque conseil de prud'hommes une formation de référé commune à l'ensemble des sections. Chaque conseil de prud'hommes est doté d'un secrétariat-greffier auprès duquel vous pouvez obtenir tout renseignement sur son fonctionnement.

### Représentation et assistance

Que ce soit en conciliation, devant le bureau de jugement ou en référé, votre présence est obligatoire sauf raison légitime (maladie, famille, ...), auquel cas vous devez vous faire représenter. Il en est de même pour votre employeur. Par ailleurs, vous pouvez vous faire assister. Les personnes susceptibles de le faire ou de vous représenter devant les prud'hommes sont : tous salariés appartenant à la même branche d'activité ; votre conjoint ; les délégués, permanents ou non, des organisations syndicales (défenseur prud'hommes) ; un avocat.

### La conciliation

Sauf si vous avez choisi de saisir la formation de référé, votre affaire passe d'abord en principe devant le bureau de conciliation. Il y a 3 grandes étapes :

- 1 - Le bureau recueille vos explications ainsi que celles de votre employeur et s'efforce d'aboutir à une conciliation partielle ou totale.
- 2 - Si la conciliation totale est impossible, le bureau instruit l'affaire et la met en état d'être jugée.
- 3 - Le bureau peut également prendre, à titre provisoire, des décisions immédiatement applicables.

### Le jugement

Lors de l'audience de jugement, chaque partie expose son point de vue en rappelant ses demandes et dépose son dossier. A l'issue des débats, le bureau de jugement peut soit rendre sa décision immédiatement, soit fixer une date ultérieure pour prononcer son jugement.

### Le référé prud'homal

Le référé prud'homal permet d'obtenir une décision rapide et immédiatement applicable lorsque vos demandes ne sont pas sérieusement contestables.

### Les voies de recours

Le jugement précise si la décision est rendue en premier ou dernier ressort : en premier ressort, le jugement est susceptible d'appel, en dernier ressort, seul un pourvoi en cassation est possible, en fonction du degré d'urgence.

### Mercredi 3 décembre : Avec la CFDT, se faire respecter

Par courrier du 17 septembre la CFDT a demandé à la Direction du Centre et du Siège de mettre à disposition des salariés des navettes pour permettre aux salariés de se rendre physiquement sur le lieu de vote, ce qu'elle a accepté le 18 novembre.

#### Les lieux de vote des salariés du site sont les suivants :

**Section industrie : 2 avenue Guichard, Quartier Satory**  
**Section encadrement : 8 avenue Guichard, Quartier Satory**

Si vous ne pouvez pas vous déplacer par le moyen mis à votre disposition pour quelque raison que ce soit vous avez la possibilité de voter par correspondance.

**Ne gaspillez pas votre droit de vote**  
**Votez et faites voter CFDT**

## Il reste quatre semaines...

A environ quatre semaines de la fin de la renégociation de tous les accords dénoncés lors de la filialisation nous avons souhaité faire le point des principaux qui ont abouti et de ceux encore en cours de discussion.

### Accord CET :

Cet accord signé par la CFDT, est ouvert à tous les salariés et permet une utilisation plus souple que le précédent. Les droits acquis sur l'ancien CET ont été transférés sur le nouveau avec toutefois la possibilité d'être liquidés sur simple demande avant le 5 décembre. Les jours de RTT, de repos compensateur ou de congés d'ancienneté (crédités à partir du 31 mai 2008) peuvent être payés sur simple demande du salarié. Les barrières 20 jours depuis 5 ans ne sont plus applicables pour la liquidation qui reste toujours possible pour certaines situations particulières.

### Accords soins de santé et prévoyance :

Les accords signés par la CFDT nous permettront de bénéficier à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2009 de prestations améliorées avec des cotisations nettement diminuées grâce à l'appel d'offre et à une augmentation de la part employeur pour la prévoyance. Il nous aura toutefois fallu attendre la veille du CCE pour faire plier la Direction centrale. Pour résumer, le gain sur le salaire net sera en moyenne d'environ 1,30% pour les salariés CC et 0,80% pour les FD et OSD.

### IRP :

Le 21 novembre la Direction a répondu au courrier de quatre organisations syndicales (CFDT, CFTC, CFE/CGC et FO) par un nouveau projet d'accord incluant certaines propositions. Au total, par rapport aux règles édictées par le code du travail les principales avancées sont les suivantes :

- 20 heures mensuelles pour le secrétaire du CCE,
- une journée de préparation pour les élus au CCE,
- 40 heures mensuelles en plus des 20 heures pour

le DSC (Délégué Syndical Central) pour l'année 2009,

- un DSCA (Délégué Syndical Central Adjoint) avec 20 heures mensuelles et 40 heures mensuelles pour l'année 2009,
- possibilité de mutualisation des heures des élus CE d'un même centre.

Ce projet d'accord sera présenté aux élus du CCE le 28 novembre 2008. La CFDT réunira ses instances avant cette réunion pour décider de la position à tenir lors du vote.

### Carrières et classifications :

Le premier projet d'accord a été remis dans l'après midi du vendredi 14 novembre pour une négociation le mercredi 19 novembre. Pour la CFDT il reste du chemin à parcourir pour :

- que la qualification soit l'élément de référence,
  - mettre en place des bases claires qui définissent la carrière mini et la carrière type,
  - une grille salariale Giat/Nexter au dessus de celle de la métallurgie parisienne,
  - garantir le maintien du net pour les fonctionnaires détachés,
  - mettre en place des commissions locales de suivi de carrière pour les mensuels ainsi que pour les cadres,
  - relever de 50 euros le plancher des primes pour les médailles du travail.
- La Direction a donc tous les éléments pour répondre à ces demandes.

**Il restera ensuite à aborder d'ici la fin de l'année les missions/déplacements, astreintes... En 2009 nous aurons la négociation relative aux activités sociales et culturelle.**

### Droit de réponse : A propos des syndicalistes de Gouvernement !

Dans ses dernières expressions locales, la CGT du centre de Satory a voulu montrer sa différence. Elle prétend notamment que les autres, CGC, CFDT, FO et CFTC, n'étaient, selon elle, que de petits syndicalistes de Gouvernement. Une nouvelle fois, la CGT locale fait référence à l'histoire... russe... Nous voilà donc rassurés ! Pas besoin pour autant de remonter en 1917 et en Russie pour savoir ce que cela signifie. En effet, en France, M. Sarkozy a garanti l'équilibre financier du système des retraites des salariés d'EDF-GDF en instaurant une taxe de transport de l'électricité, payée par les usagers... en contrepartie la CGT a accepté le changement de statut de l'entreprise. Ce n'est d'ailleurs là qu'un bon exemple de la traditionnelle entente entre les gaulistes et la CGT ! Comme quoi, la coproduction gouvernement/CGT n'existe pas qu'en Russie ! Comme les syndicats CFDT, CGC, FO et CFTC de Nexter, la fédération CGT de l'Energie a sans doute mesuré qu'elle avait plus à perdre qu'à gagner à tout rejeter en bloc. Parfaitement consciente de cette situation, la CGT de Satory préfère néanmoins salir le travail des autres et même mentir aux salariés. A notre connaissance, l'accord de juillet respecte le principe des 35 heures. Tout ça pour quoi : Exister ? La prochaine fois «Kamarads», ne perdez pas de temps à commenter le travail des autres, agissez et apportez plutôt des garanties aux salariés, cela vous changera et vous permettra ensuite de commenter le vôtre ! Quant au « grand soir » dont vous faites état en permanence... après un tel comportement de votre part, il faudra sans doute encore attendre un peu !