

Le Mét@llo Normand

La lettre électronique de la CFDT Métallurgie Normandie



Numéro 5 – Juillet 2013

Bonjour à toutes et tous,

Les semaines passées ont donné lieu à de nombreux débats sur l'ANI du 11 janvier 2013, face aux nouveautés et enjeux portés par cet accord. *Le Mét@llo Normand* vous propose deux « points de vue » publiés par Ouest-France, extérieurs au milieu syndical.

Le Mét@llo Normand revient sur la fermeture du site Honeywell à Condé-sur-Noireau à fin juin 2013, où nos adhérents CFDT ont été et sont encore actifs malgré l'absence de mandats. L'UmN exprime ici sa solidarité envers les salariés licenciés et apporte son soutien aux actions entreprises pour faciliter leur reclassement, pour faire reconnaître de leur exposition à l'amiante ou encore pour maintenir lien social et solidarité.

Le Mét@llo Normand parle aussi du débat organisé au Bureau de l'UmN en mai 2013 sur les Energies Marines Renouvelables et dresse à ce jour les contours d'un projet syndical territorial naissant.

Enfin, la rubrique l'Outil du Mét@llo vous propose des sources d'informations pour promouvoir la VAE dans nos entreprises.

Bonnes vacances à tous !

Pour l'UmN
Cécile Maire
Secrétaire Générale

POUR S'ABONNER au Mét@llo Normand...

Les secrétaires de syndicats sont chargés de transmettre une liste d'adresses mail destinataires de cette lettre électronique.

Si vous souhaitez inscrire d'autres personnes ou au contraire ne plus recevoir cette lettre, faites le savoir à votre secrétaire de syndicat ou à umncfdt@orange.fr

Le Mét@llo Normand est actuellement diffusé aux militants listés par les syndicats, aux membres du Bureau de l'UmN, aux animateurs de formations de l'UmN, aux Unions Régionales Interprofessionnelles, à la Fédération.

POUR FIGURER dans le Mét@llo Normand...

Merci de transmettre tracts et articles de presse sur umncfdt@orange.fr en informant votre syndicat.

***L'UmN met son imprimante / photocopieur
à disposition des syndicats ou sections***

Tarif:

8cts / A4 en noir et blanc

24cts / A4 couleur

Deux « points de vue » éclairants sur les positions actuelles de la CFDT quant à l'emploi et le dialogue social, et porteurs d'espoir.

Point de vue

Ouest-France
25-26 mai 2013

« Loi négociée » : fausse nouveauté

Par Jacques Le Goff.
Professeur de droit public, auteur de *Droit du travail et société* (Presses universitaires de Rennes).



non syndiqués – grâce à l'intervention amplificatrice du ministre du Travail. D'où, d'ailleurs, le grand paradoxe d'un pays dont la couverture conventionnelle est à la plus large au monde (96 % des salariés « ont » une convention, beaucoup plus qu'en Allemagne ou dans les pays anglo-saxons) avec l'un des taux de syndicalisme les plus bas, le rapport entre les deux phénomènes étant des plus logiques...

La loi sur l'emploi s'inscrit donc dans la parfaite continuité d'une tradition de mixité entre pouvoirs publics et acteurs sociaux dans laquelle on a pu voir une forme de « néo-corporatisme » manifestant la dépendance de la société civile vis-à-vis de l'État. Une telle technique présente bien des avantages. D'abord,

« Une tradition de mixité entre pouvoirs publics et acteurs sociaux »

Comme nous avons la mémoire courte ! À entendre tel ou tel, et ils sont nombreux, la loi Sécurisation de l'emploi qui vient d'être définitivement adoptée marquerait un « tournant » majeur de l'histoire des relations sociales, voire une « révolution » provoquée par l'apparition d'une « loi négociée ».

En réalité, c'est une illusion d'optique. Rien de plus classique, en effet, que cette imbrication baroque entre la négociation collective et une loi qui, tantôt reprend un grand accord pour l'amplifier, tantôt, à l'inverse, cherche à la susciter par des incitations et pressions adaptées.

Le ministre du Travail ne relevait-il pas, en décembre 1985, que « depuis vingt ans, la plupart des grandes lois votées en matière de droit du travail n'ont fait que reprendre les dispositions d'accords antérieurs conclus par les partenaires sociaux, sur la formation professionnelle, sur la mensualisation, sur la sécurité de l'emploi ou l'indemnisation du chômage économique ».

Cette « politique contractuelle » comme on l'a nommée, se pratique donc depuis fort longtemps. On peut en fixer la date inaugurale la plus certaine en 1936 avec l'invention des conventions collectives étendues, c'est-à-dire des accords négociés qui finissent par profiter à tous les salariés – qu'ils soient ou

la loi peut, sur des sujets sensibles, s'appuyer sur des compromis qui, en principe, en renforcent la légitimité même si tous les syndicats n'ont pas signé. La division du travail entre les syndicats, on le sait, fait qu'une non-signature ne signifie pas nécessairement complète hostilité à un accord.

Ensuite, et à l'inverse, l'État peut sur des sujets donnés tracer de grands cadres en laissant aux partenaires sociaux la définition des modalités de mise en œuvre. Comme le disait Jacques Chaban-Delmas, Premier ministre, « il a paru plus conforme à la philosophie sociale du gouvernement de laisser aux partenaires sociaux [...] le soin de traduire dans un accord paritaire leurs besoins et les moyens réalistes de les satisfaire ». C'était en 1969...

On ne peut cependant s'empêcher de regretter, dans le contexte actuel, la difficulté de certains partenaires à passer de l'antagonisme au protagonisme, à assumer pleinement leur statut d'acteurs sans la béquille étatique.

Point de vue

Ouest-France
Lundi 17 juin 2013

Climat social : des raisons d'espérer

Par Michel Duthoit.
Président de l'Association pour le développement des relations sociales (Adres).



On peut notamment y voir réapparaître des demandes de politiques industrielles organisées et coordonnées par la puissance publique. Les signataires demandent ainsi le rétablissement d'un Commissariat au Plan (ou de son équivalent), évacué de l'action gouvernementale depuis des décennies. Comment ne pas y reconnaître l'avancée du patronat sur des demandes répétées, de la part de l'ensemble des organisations syndicales et par ceux qui savent que la vie économique ne peut se nourrir seulement d'initiatives individuelles, fussent-elles les meilleures ?

Certes, on dira que cette parution tombe à pic pour la Conférence sociale gouvernement-syndicats-patronat de ce début de l'été. Et alors ? Tant mieux si les acteurs y arrivent avec des propositions rassemblées. C'est le signe que les organisations

Comme les trains qui arrivent à l'heure, l'affaire n'a pas fait la une de l'actualité. Et pourtant, elle est d'importance et porte des motifs d'espérance pour le dynamisme économique, et donc pour l'emploi.

De quoi s'agit-il ? Rien moins qu'un manifeste d'une centaine de pages de propositions pour « Réinventer la croissance ». Un rapport de plus, dira-t-on ? Sauf que celui-ci présente deux atouts dans la période en cours : un contenu loin d'être inintéressant, accompagné du fait qu'il est signé des trois principales organisations patronales (Medef, la CGPME et l'UPA), ce qui est déjà une belle réussite. Mais il porte aussi la signature de la CFDT, de la CFTC et de la CGC, trois des cinq grandes organisations syndicales de salariés, représentant plus de la moitié des voix aux élections professionnelles.

Certes, CGT comme FO se sont empressées, avant même la parution du texte, de le considérer comme pro-patronat et de dénoncer le positionnement de ceux qui l'ont signé comme un soutien unilatéral aux entreprises et à leurs dirigeants. Mais une lecture attentive du texte rend cette analyse très contestable. Bien construit, par thématiques et grands secteurs d'activité, il recèle des propositions intéressantes, parfois même novatrices.

« Dialogue patronat-syndicats : un manifeste qui tombe à pic »

représentant les forces vives du pays sont (de nouveau ?) en bonne posture pour articuler le social et l'économique. Qu'elles sont capables, ensemble, d'en discuter, chacune à leur place, avec les détenteurs du pouvoir politique.

Loin d'y voir une détérioration supplémentaire de la situation, il faut au contraire saluer cette initiative et souhaiter que ce type de dialogue entre syndicats et patronat, tel qu'il existe déjà dans de nombreux pays européens, perdure enfin dans notre pays. C'est en effet le rassemblement des forces et des énergies qui permettra de créer le dynamisme nécessaire pour surmonter les difficultés. Et, contrairement à ce que l'on a trop longtemps prôné dans notre société encline à la radicalité, c'est en se parlant, en acceptant l'idée de concessions réciproques et de compromis, que l'on peut avancer.

Fermeture d'Honeywell à Condé-sur-Noireau

En novembre 2011, la direction d'Honeywell a annoncé la fermeture en 2013 de l'usine de Condé-sur-Noireau (Calvados) fabriquant des plaquettes de freins. La concordance avec une usine en Roumanie a rapidement fait conclure à une délocalisation.

Bien que la CFDT ne soit plus représentative dans cette entreprise, de nombreuses actions ont été menées par les adhérents CFDT de l'entreprise, relayés par le syndicat Métaux Flers Condé Vire, l'Union Métaux Normandie et la Fédération. La signature d'un accord financièrement avantageux par les organisations syndicales représentatives a mis en péril toute action en faveur de la revitalisation du site, au grand désespoir de ceux qui voulaient privilégier l'emploi.

Nos adhérents CFDT ont ensuite mobilisé un large réseau syndical et politique pour faire aboutir la revendication d'une reconnaissance amiante du site jusqu'à sa fermeture, le désamiantage n'ayant jamais été mené à terme ; cette demande est toujours entre les mains du ministère du Travail.

Enfin, les mêmes militants, avec une poignée de militants CGT, ont créé le « collectif des ex-Honeywell » que vous pouvez retrouver sur Facebook ou sur leur blog <http://exhoneywell.blogspot.fr/2013/>.

Une belle détermination pour la solidarité dans un contexte difficile.

Le Collectif Ex-Honeywell attaquera aux prud'hommes fin 2013

Une dizaine de membres du Collectif Ex-Honeywell s'est réuni vendredi, à l'ancienne crèche suédoise.

Conserver les liens

Les membres ont rappelé leurs objectifs. « Depuis l'annonce de la fermeture, on attendait que quelque chose se fasse, d'où la création de ce collectif. Devant l'inaction des syndicats représentatifs, ce collectif a été créé le 8 mars et dès le 10 ou 12 mars, on nous a demandé de le dissoudre ! Nous souhaitons conserver des liens entre les ex-salariés d'Honeywell, mais aussi attaquer la société pour licenciement sans cause réelle et sérieuse. Pour cela, nous les attaquons aux prud'hommes en fin d'année 2013, quand le délai d'après licenciement sera écoulé ».

50 dossiers

Ce collectif compte 60 membres. Parmi eux, 50 dossiers pour « préjudice d'anxiété amiante » sont montés. « 15 le sont pour des salariés d'Honeywell et 35 autres sont d'anciens salariés ou retraités, mais aussi des intérimaires. Pour les intérimaires, ce sera une première en France. Eux aussi ont respiré la même chose ».

Blog

6 000 pages ont été visitées depuis son ouverture fin mars 2013. « Notre plus grand lecteur est l'avocat d'Honeywell, qui est Hogan & Lovells, mais aussi le ministère de l'Intérieur, l'AFP et beaucoup de pays étrangers. Nous le savons grâce à un outil informatique ».

Association concurrente

« L'association concurrente n'a été créée que pour nous casser. Nous, on souhaite fédérer et monter des dossiers. On explique notre démarche, les droits de chacun, on monte le dossier et on l'envoie à l'avocate ».

Permanence

Elle a lieu le mardi tous les 15 jours, de 17 h à 19 h, pour « informer les gens du suivi de leur dossier, pour nos futures actions mais aussi tout simplement pour se rencontrer ». Le rendez-vous est à l'ancienne crèche suédoise.

Prud'hommes

Le collectif va « attaquer Honeywell pour le licenciement sans cause réelle et sérieuse dès la fin du préavis, soit au dernier trimestre 2013. Contrairement à la note de



Manuel Machado, trésorier, et Thierry Lecendre, le président, du Collectif Ex-Honeywell.

service du 13 juillet 2012, nous ne renonçons pas à tout contentieux, contrairement aux syndicats majoritaires ».

Amiante : la ministre de la Justice répond au député

Le député Alain Tourret a dernièrement interpellé la ministre de la Justice au sujet de la situation des victimes de l'amiante, et plus précisément celles du bassin de Condé-sur-Noireau. Christiane Taubira vient de répondre au parlementaire. « Je partage votre légitime préoccupation, ainsi que celle des victimes et des associations les représentant, de voir les procédures judiciaires engagées en ce domaine traitées avec toute l'efficacité et la célérité requises », souligne la garde des Sceaux.

Concernant le pôle santé publique de Paris, la ministre précise : « Il a vu depuis sa création le 1^{er} septembre 2003, augmenter ses moyens de

manière constante. Initialement au nombre de trois, les magistrats instructeurs affectés à ce pôle sont aujourd'hui cinq. »

Au sujet du départ de Marie-Odile Bertella-Geffroy, juge d'instruction chargé des procédures, Christiane Taubira indique : « Le Conseil supérieur de la magistrature m'a communiqué son avis le 13 mars dernier. Il va dans le sens d'une application stricte des règles statutaires [...]. » Ce magistrat sera donc déchargé de ses fonctions au pôle santé publique. « Un nouveau magistrat instructeur a d'ores et déjà été nommé afin d'assurer son remplacement. Chaque dossier sera instruit par deux magistrats. »



Projet d'action syndicale territoriale : les Energies Marines Renouvelables



Au cours de son congrès de Nantes en juin 2012, la Fédération Générale des Mines et de la Métallurgie (FGMM) CFDT lance une dynamique volontariste en faveur de l'industrie en France, s'inscrivant délibérément dans une approche territoriale des questions d'emploi et des projets économiques. Des colloques régionaux sur ce thème sont organisés au cours du 1er trimestre 2013.

En Normandie, ce colloque se tient le 7 mars 2013 et fait une large part au projet des Energies Marines Renouvelables (EMR), qui crée une perspective industrielle exceptionnelle par son ampleur et sa dimension « long terme ». Ce projet est alors présenté comme l'occasion de mettre en œuvre par le dialogue les principes d'anticipation sur l'emploi et les compétences, ainsi que le rebond possible de l'industrie dans le domaine du développement durable. Sous le terme d'EMR est entendu : éolien offshore et énergie hydrolienne.

Au cours du dernier Bureau de l'UmN, le 28 mai 2013, un débat est organisé pour alimenter un projet syndical territorial qui reste à concrétiser. Les retours sur le colloque de la part des participants, militants CFDT et extérieurs, sont très positifs.

L'UmN veut contribuer à structurer la filière EMR, qui est génératrice d'emplois, et qui s'appuie sur des compétences traditionnelles du champ professionnel de la métallurgie. Cette action doit permettre de dépasser les intérêts des consortiums tels qu'Areva (au Havre) ou Alstom (Cherbourg).

Cependant, les EMR concernent aussi le champ interprofessionnel :

- Au Havre, les usines de fabrication concernent environ 750 emplois, tandis que l'on évalue les emplois indirects à 4000 ou 5000.
- L'exploitation des éoliennes et hydroliennes concerne l'énergie.
- Les plus grosses résistances à ce projet viennent du secteur de la pêche et du tourisme (au large des plages du débarquement).
- Les transports et les infrastructures vont être fortement mobilisés sur un projet d'une telle envergure, notamment à Cherbourg.
- La construction des plateformes en mer est génératrice de nombreux emplois sur une période de deux ans environ, qui ne relèvent pas de la métallurgie ; des questions syndicales de mobilité et de sécurisation des parcours se posent.
- L'UIMM n'est pas le seul interlocuteur patronal concerné ; en Basse-Normandie, ce n'est pas non plus le plus progressiste en matière de dialogue social. Le CESER (conseil économique, social et environnemental régional), interprofessionnel, est un espace paritaire approprié pour structurer une filière.



Projet d'action syndicale territoriale : les Energies Marines Renouvelables



Pour l'efficacité de l'action syndicale, l'UmN considère qu'elle doit travailler avec l'interprofessionnel sur ce dossier. L'Union Régionale Interprofessionnelle (URI) Basse-Normandie a déjà exprimé le souhait d'un projet conjoint avec l'UmN. L'UIT de Cherbourg est également prête à une collaboration.

L'UmN doit avoir un rôle moteur car l'empreinte de la métallurgie est très forte sur ce projet industriel.

Le débat du Bureau permet de confirmer que les EMR sont un sujet fédérateur pour l'UmN. L'engouement suscité par le projet montre les capacités de réflexion et de mobilisation des militants de l'UmN, déjà mises en œuvre lors du projet automobile mené au cours du mandat précédent.

Enjeux identifiés par l'UmN

- Enjeu de **compétences**, à maintenir et développer : la Basse-Normandie est forte de compétences métallurgiques construites et confortées de longue date (soudure, chaudronnerie, intégration de flux de production complexes,...).
- Enjeu de **syndicalisation** dans les entreprises du secteur EMR : la CFDT doit prendre sa place.
- Enjeu d'**embauches**, des jeunes et des chômeurs : veiller à ce que les emplois concernent prioritairement la population locale moyennant formation
- Enjeu de **reconversion industrielle** : des entreprises de la filière automobile peuvent trouver des portes de sortie avec la filière EMR.
- Enjeux **territoriaux** : l'émergence de la filière EMR ne doit pas bénéficier qu'aux zones littorales concernées par les usines de construction (pales et mâts) ; la mobilité des salariés normands résidant dans les terres ne peut pas être la seule hypothèse pour cela.

Les pistes de travail de l'UmN pour les années futures seront débattues lors du Bureau le 19 septembre 2013.

Syndicat Rouen Elbeuf Dieppe : barbecue de Saint-Germain d'Etapes le 2 juillet 2013



Formation syndicale

Il est temps de penser à vos inscriptions pour les modules

- « Agir sur les conditions de travail niveau 1 » (CHSCT), 25-27 septembre + 13-14 novembre 2013
- 1ere formation de la métallurgie à Vire, 1-2 octobre 2013
- « Economique CE », 9-10-11 octobre 2013 + 21-22 novembre 2013

Demander les formulaires à vos syndicats pour le congé à remettre à l'employeur 1 mois avant le début de la formation.

Information ou rappel :
Les tarifs négociés avec la résidence
Castellamare sont sur la base de
chambres partagées, sauf circonstances
exceptionnelles.

A vos agendas !

DATES	COMMISSION EXECUTIVE (MEMBRES ELUS)	BUREAU REGIONAL (MEMBRES ELUS)	AUTRES RENDEZ-VOUS
19 SEPTEMBRE 2013		<i>Vire</i>	
9 OCTOBRE 2013	<i>Caen</i>		
10 OCTOBRE 2013			<i>Journée des animateurs de formation, Caen</i>
15 OCTOBRE 2013			<i>Coordination CCT/CCN + CPREFP/CPTE, Paris</i>
13 NOVEMBRE 2013	<i>Caen</i>		
5 DECEMBRE 2013		<i>Lieu à définir</i>	

(En vert : réunions pour les mandatés sur le thème indiqué.)

L'Outil du Mét@llo : promouvoir la VAE

La plaquette suivante a été réalisée dans le cadre de l'ADEC Rouen Dieppe (Action de Développement de l'Emploi et des Compétences) à destination des PME. L'ADEC a un comité de pilotage paritaire : la brochure suivante a donc été construite avec les organisations syndicales qui ont souhaité y prendre part, la DIRECCTE et la Région. Pour la CFDT, l'UmN y a contribué et vous invite à bénéficier des informations mises en ligne sur ce thème. L'objectif de ce groupe a été la promotion aussi bien auprès des employeurs que des salariés.

VOUS ÊTES SALARIÉ

LA VAE, UN ATOUT POUR VOTRE RÉUSSITE DANS L'ENTREPRISE



VOTRE EXPÉRIENCE
=
**UN DIPLÔME, UN TITRE OU UNE
CERTIFICATION DE QUALIFICATION
PROFESSIONNELLE**

Qu'est-ce qu'une VAE (validation des acquis de l'expérience) ?

Vous avez acquis une **expérience** professionnelle ou personnelle, la VAE permet d'**obtenir un diplôme** ou un **certificat professionnel** sans passer par la formation et les épreuves traditionnelles.

Quels atouts pour vous ?

- >> une meilleure reconnaissance de vos compétences,
- >> une évolution au sein de l'entreprise,
- >> une meilleure employabilité sur le marché du travail.

Pour qui ?

Tout salarié ayant eu une activité salariée, syndicale ou bénévole (d'une durée minimum de 3 ans) en rapport avec la certification visée.

Comment ?

Les 5 étapes de la VAE

- 1 Se renseigner auprès des **points relais conseil** sur le diplôme ou la certification correspondant à votre expérience.
- 2 Cibler la certification.
- 3 Déposer une **demande**.
- 4 Constituer un dossier écrit ou être **évalué** lors d'une mise en situation.
- 5 Obtenir la **validation** totale ou partielle de la certification visée.

Quelle aide possible ?

Pour constituer votre dossier, vous pouvez choisir d'être accompagné (aide méthodologique à la rédaction du dossier et préparation du passage devant le jury).

Quelle prise en charge ?

>> Votre VAE peut être prise en charge :

- Dans le cadre du **plan de formation**.
- Dans le cadre du **Droit Individuel à la Formation**, vous pouvez utiliser vos droits acquis au titre du DIF.

>> Vous pouvez également faire une **demande de congé VAE** auprès du **FONGECIF**.

Adressez-vous à votre référent RH (direction), au référent Formation ou aux Instances Représentatives du personnel de votre entreprise. Ils seront une aide précieuse pour la réussite de votre VAE.

Pensez aussi aux **Points Relais Conseil** (voir au dos).



L'AVENIR, ON Y TRAVAILLE

POUR PLUS D'INFORMATIONS

LES POINTS RELAIS CONSEILS

PRC Dieppe
02 35 84 69 56

PRC Forges-les-Eaux
02 35 07 95 59

PRC Rouen rive droite
02 35 07 95 59

PRC Rouen rive gauche
02 35 07 95 59

PRC Yvetot
02 35 95 01 43

PRC Le Tréport
02 35 86 88 59

PRC Elbeuf
02 32 96 44 40

SITES UTILES

Pour des informations détaillées sur la VAE :
www.vae.gouv.fr
www.vae-hn.org

Pour des informations sur les certifications
accessibles par la VAE et les CQPM :
www.cncp.gouv.fr
www.cqpm.gouv.fr

MISSION RÉGIONALE VAE

Région Haute-Normandie

02 35 52 31 36

marie.decrisenoy@haute-normandie.fr
www.vae-hn.org

UIMM ROUEN/DIEPPE

Direction Développement
Métier Formation
26 rue Alfred Kastler
76 130 Mont-Saint-Aignan
02 32 19 55 00
www.uimm-rd.fr

Télécharger LE KIT DE COMMUNICATION VAE

sur
www.uimm-rd.fr

A noter qu'il existe d'autres points conseils en Haute-Normandie, disponibles sur les sites internet mentionnés.