



options

supplément mines énergie au n° 542 d'Options
Décembre 2008

Dossiers ●●●

EGALITÉ
PROFESSIONNELLE
OÙ EN SOMMES-NOUS ?

ELECTIONS GrDF

PROGRESSION DE LA CGT
DANS L'ENCADREMENT
AU CA DE GrDF

GARANTIES COLLECTIVES

Les agents de maîtrise
à l'épreuve de la Part
Volatile Arbitraire (PVA)



SOMMAIRE

Options n°542 - Décembre 2008

3 ELECTIONS GrDF

Progression de la CGT dans l'encadrement au CA de GrDF

4 Garanties collectives IEG

Les agents de maîtrise à l'épreuve de la Part Volatile Arbitraire

6 Dossiers ●●●●

Egalité professionnelle : où en sommes-nous ?



11 Point de vue

Le groupe Suez a-t-il le « droit » de construire une centrale nucléaire en France ?

15 Vie syndicale

Formation syndicale contre la quadrature du cercle ?

Ufict-CGT Mines-Energie
263, rue de Paris - 93516 Montreuil Cedex
ufict.@ufict.fnme-cgt.fr
www.energict-cgt.fr

Rédacteur en chef : Gérard Rodriguez
Conception graphique : Juliette Amariat
Maquettistes : Patricia Kelhetter, Juliette Amariat,
Nathalie Girardeau

Dépôt légal : 2^{ème} trimestre 2001 - Bobigny
Commission paritaire n°0112S08090 du 18 janvier 2007

Photogravure et impression :
SIEP
Zone d'Activités - 77590 Bois-Le-Roi

La CGT a la cote chez les technicien-ne-s et cadres

La majorité des commentateurs n'a voulu retenir du résultat des élections prud'homales que le faible taux de participation. Et ils en ont aussitôt déduit qu'il était la traduction d'un manque d'intérêt des salariés pour le syndicalisme.

Tous ont très vite oublié leurs attentes d'avant élections : traduire le résultat de ce scrutin, national et interprofessionnel, sinon en test de la représentativité syndicale, du moins en mesure de la popularité de chacune des organisations syndicales.

Avec son meilleur résultat depuis 20 ans (+ 1,7 % au total par rapport à 2002 et + 1,15 % dans la section encadrement), la cote de popularité de la CGT se porte bien !

La CGT a été perçue, davantage que les autres organisations, au diapason des attentes des salariés et de leurs intérêts, y compris des cadres.

Et lorsqu'on peut mettre en regard le périmètre des bureaux de vote avec les implantations syndicales de l'Ufict, le lien est évident entre le taux de participation, la progression de la CGT et la réalité de notre activité syndicale en direction des catégories technicien-ne-s et cadres.

Là où la CGT est à l'offensive sur les questions revendicatives, volontariste pour rassembler le syndicalisme et en lien direct et permanent avec les ingénieurs, technicien-ne-s et cadres, son score progresse fortement.

C'est par exemple le cas au CEA Cadarache, où les récentes actions sur les salaires et le contrat de travail ont boosté le score de la CGT de + 6 % chez les cadres et + 7 % dans les autres sections, ou à Gravelines, où celle-ci fait 55 % dans la section encadrement.

C'est un formidable encouragement pour continuer à débattre, proposer et agir avec les ingénieurs, techniciens et cadres, qui ont toutes les raisons de se mobiliser unitairement début 2009... et de se syndiquer à l'Ufict, pour peu qu'on les y invite.

Catherine Nédélec

ÉDITO

Progression de la CGT dans l'encadrement au CA de GrDF

Après un premier vote pour le CA de GrDF en mai 2008, les salariés de la tête de filiale de GrDF et du service commun aux deux filiales d'ERDF et de GrDF étaient appelés, du 17 au 21 novembre 2008, à revoter pour élire leurs représentants au C.A.

La raison de ce deuxième vote était la fusion de GDF avec Suez. La conséquence de cette fusion sur ces élections est la diminution du nombre de représentants salariés au CA, passant de 5 à 3 !

Dans ce nouveau contexte, 1 siège est réservé au collège « Cadres », 2 sièges sont réservés au collège « Autres salariés ».

Cette élection s'est déroulée par vote électronique pour les 48 000 inscrits.

Concernant les résultats, dans le collège « Autres salariés » où se sont exprimés notamment les agents de maîtrise, la CGT réalise 65,25 % des suffrages exprimés.

Ce résultat permet d'une part de consolider et d'asseoir la CGT comme première organisation syndicale, et de très loin, et d'autre part d'occuper les deux sièges dédiés à ce collège.

L'obtention de ces deux sièges, permettra à la FNME CGT de porter et de défendre ses revendications en

matière de développement du service public inhérent à la distribution du gaz.

Les résultats dans le collège « Cadres » sont très prometteurs pour la CGT et l'Ufict, puisque 17,91 % des suffrages exprimés se sont reportés sur la liste CGT. Elle

cats à poursuivre la dynamique enclenchée ces derniers mois au travers de thèmes spécifiques à l'encadrement.

Le travail, à long terme, effectué autour des CSP Cadres et les débats initiés autour du temps de travail, du forfait jour, de la négociation

Résultats

	AUTRES SALARIES		CADRES	
	VOIX	%	VOIX	%
Inscrits	43412		4370	
Votants	27355	63,01 %	2879	65,88%
Blancs	951	2,19 %	76	1,74 %
Exprimés	26404	60,82 %	2803	64,14 %
CGT	17229	65,25 %	502	17,91 %
CFDT	3981	15,08 %	505	18,02 %
CFE CGC	1129	4,28 %	1517	54,12 %
CFTC	522	1,98 %	77	2,75 %
FO	3543	13,42 %	202	7,21 %

reste la 3ème organisation syndicale de ce collège... mais rate la deuxième marche pour 3 voix !

La progression en pourcentage (+ 0,5 %), doit encourager les syndi-

sur le temps de travail à ERDF et GrDF a permis de rencontrer un grand nombre de salariés de l'encadrement des distributeurs et de débattre avec eux sur les thèmes précités. ■

Les agents de maîtrise à l'épreuve de la Part Volatile Arbitraire...

Après avoir expérimenté dans plusieurs services la mise en place d'une part variable dans la rémunération des agents de maîtrise, les employeurs annoncent sa généralisation.

Pourtant, dans leurs REX, ils reconnaissent que les objectifs de motivation, d'engagement et d'intégration qu'ils assignaient à ce dispositif sont loin d'être atteints.

Ils admettent que l'instauration de la PVA n'apaise pas le mécontentement sur le niveau des rémunérations, la reconnaissance des qualifications et entretient une certaine confusion sur la manière de reconnaître le professionnalisme. La décision, malgré tout, de sa généralisation doit alerter sur les réelles visées de la PVA et invite à renforcer l'exigence de revalorisation des salaires et des classifications.

LA PVA C'EST + POUR LA RÉMUNÉRATION DES AGENTS DE MAÎTRISE ?

Elle est présentée comme un moyen d'améliorer la rémunération du travail des agents de maîtrise. Cette prime se superposerait à l'existant sans remettre en cause ni les autres éléments de la rémunéra-

tion ni leurs évolutions. Si c'est du plus, alors il n'y a pas grand chose à dire. Oui, mais voilà, ce n'est pas tout à fait comme cela que les choses se passent. Aujourd'hui, les employeurs réfléchissent aux salaires, à leurs évolutions, comme étant une partie de la « rémunération globale ». Ils entendent par « rémunération globale » l'ensemble des éléments qui constituent la masse salariale. Dans leur système, quand les employeurs imposent la mise en place de la PVA, ils proposent, avant tout, une nouvelle répartition de l'évolution de la rémunération entre les différentes composantes. Dans ce cas, la création de la PVA se fait au détriment, entre autres, des possibilités d'augmentations générales des salaires, de la reconnaissance du professionnalisme, et des avancements aux choix. En fait, au détriment de tous les éléments qui contribuent à faire évoluer durablement le salaire. Du coup, en limitant l'évolution de la part fixe par le transfert sur une part variable et aléatoire qui ne bénéficiera pas à

tous les agents, elle contribue à terme à faire baisser les salaires de tous.

LA PVA C'EST + DE RECONNAISSANCE DANS LE TRAVAIL ?

La PVA est présentée comme un élément de la modernisation du système de rémunération. Enfin, il va être possible de reconnaître le travail de l'agent de maîtrise en lui attribuant une prime individuelle de 0 à 3 % de la rémunération brute annuelle ! Chaque année, lors de l'entretien individuel, un agent de maîtrise se verra attribué des objectifs, à la fois collectifs, communs à l'équipe, et individuels. C'est la réalisation de ces objectifs qui fixera l'année d'après le niveau de la prime. Pour obtenir le maximum de la prime, il faudra faire plus. Non pas plus que le travail qui est le sien habituellement, mais plus que les objectifs qui seront imposés. Mais sur quelles bases seront-ils fixés ? Seront-ils basés sur la mise en valeur des compétences ou sur le



soutien à la politique des entreprises ? y aura-t-il concertation sur les moyens de leur réalisation ? Faut pas rêver ! En difficulté pour gagner l'adhésion des salariés à leur projet de transformation des entreprises, les employeurs se donnent avec la PVA, avant tout, un outil de management au service de leur politique.

LA PVA C'EST + DE TRANSPARENCE ?

En fait de transparence, les directions s'en tiennent à informer les salariés sur le processus et les indicateurs collectifs que l'équipe doit atteindre. Mais rien n'est prévu pour la mise en commun et le débat sur les objectifs du groupe ou ceux individuels fixés à chacun.

Il n'est pas plus prévu de donner à connaître, à tous, la nature des objectifs ou du montant des primes de chacun. Peut-être pour éviter les comparaisons qui pourraient entraîner des contestations.

Il n'est d'ailleurs prévu aucun recours. Chaque année, le montant de la prime sera annoncé à la fin de l'entretien annuel directement par le responsable de l'équipe.

Après un bilan de l'année écoulée, mais surtout après la détermination des objectifs de la suivante.

On imagine assez aisément que l'expression d'un désaccord sur les objectifs imposés et les moyens mis à disposition pour les réaliser pour l'année suivante n'aura aucune influence sur le niveau de la prime !!!

QUE FAIRE ?

Le choix de placer la question du travail, de sa reconnaissance dans une relation de gré à gré entre l'agent et sa hiérarchie n'est pas sans faire peser des menaces sur l'évolution des salaires, des qualifications et la jouissance individuelle des droits collectifs. Les accidents du travail, les congés maladie, les jours pour enfants malades, le temps de travail, les détachements syndicaux ou sociaux, les jours de grèves... feront-ils partie du marché ? Alors que faire puisque la PVA est imposée et que, de ce fait, elle va se mettre en place dans les mois qui viennent ?

EXIGER + DE TRANSPARENCE

Il faut exiger que les organismes représentatifs du personnel puissent jouer leurs rôles, obtenir que tous les entretiens individuels soient appréciés et suivis par les CSP.

Une manière de contrôler que les objectifs individuels assignés à chaque agent de maîtrise correspondent aux moyens existants pour les réaliser et d'éviter que l'exercice de droits collectifs soit le motif d'une non-attribution de prime. Du coup, les CSP pourraient jouer leur rôle d'espaces collectifs de recours.

EXIGER + DE SALAIRE

Il faut refuser de s'inscrire dans la logique « maîtrise de la rémunération globale ». Ce dont les agents de maîtrise ont besoin pour être moti-

vés, c'est de salaires qui leur permettent de vivre mieux. Depuis plusieurs années, les prix flambent : les loyers, la nourriture, les voitures, les études des enfants... et les salaires, eux, restent tellement stables... qu'ils semblent reculer. Pourtant, les bénéficiaires des entreprises, eux aussi, flambent.

D'ailleurs, tout le monde n'est pas logé à la même enseigne à ce sujet. La semaine dernière, le Conseil d'administration d'EDF-SA a décidé de payer d'avance 50 % des dividendes pour l'année 2009 - qu'EDF n'a pas encore gagnés - aux actionnaires. Une manière, paraît-il, de restaurer la confiance en cette période de crise. Une manière, finalement, de redonner confiance pour exiger de meilleurs salaires.

EXIGER + DE RECONNAISSANCE DES QUALIFICATIONS

Le travail des agents de maîtrise s'est profondément transformé ces dernières années.

Les évolutions techniques, les questions de sécurité, la diminution du nombre de salariés, la politique d'externalisation ont exigé d'eux d'incessantes remises en cause et l'acquisition de nombreuses connaissances et compétences nouvelles.

Avec l'éloignement des lieux de décisions, l'élargissement des territoires d'interventions, les responsabilités ou les fonctions qui étaient assumées le plus souvent par des cadres le sont aujourd'hui par eux. Pourtant, leur niveau de classement est resté faible.

La PVA ne répond pas à la nécessité de reconnaître leurs qualifications. Il est nécessaire que tous les métiers des techniciens et agents de maîtrise soient revisités afin que leurs classements reconnaissent l'évolution de leurs qualifications. ■

les dossiers d'Options

Egalité professionnelle : où en sommes-nous ?

2004 une année charnière

Avec l'accord interprofessionnel « égalité professionnelle » de 2004 et celui signé à EDF et GDF, ces entreprises reconnaissent les réalités des inégalités professionnelles entre les hommes et les femmes, s'engageant ainsi vers des objectifs de rattrapage sur des éléments précis (salaire, carrière, formation professionnelle), qui pointaient l'importance de conjuguer temps de travail et temps personnel, pour résorber durablement les écarts hommes-femmes dans la construction de l'égalité professionnelle dans la branche IEG.

Un accord de branche qui prolonge la démarche a été signé le 24 avril 2008 pour une période de trois ans.

À EDF SA, GDF-Suez, ErDF, GrDF, des accords concernant l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ont été signés, en décembre 2007 et à l'été 2008. D'autres entreprises ont signé des accords, mais les entreprises qui n'ont pas encore ouvert de négociations restent, à ce jour, très nombreuses. Au CEA, une négociation s'est ouverte fin octobre 2008.



QUELS SONT LES ENJEUX DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES ?

Est-il besoin de rappeler que l'existence de catégories de salarié-e-s de « seconde zone » tire les droits de tous en arrière ? Que le respect de l'individu suppose la reconnaissance de la dignité pour les femmes comme les hommes et que la défense de l'égalité réelle ne peut que renforcer la solidarité entre tous les salarié-e-s ?

Est-il besoin de rappeler ce qu'une politique d'égalité de genre apporte comme arguments pour renforcer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée profitable à tous ?

Enfin, est-il besoin de suggérer que c'est aussi l'opportunité de remettre en cause des fonctionnements « traditionnels » dévalorisants pour les femmes, que ce soit dans les organisations de travail ou dans les organisations syndicales ?

Autant d'interrogations qui interpellent femmes et hommes. Mais pour les femmes, il s'agit d'abord de la défense de leurs droits de femmes ET de salariées. Droit à l'emploi, égalité des salaires, lutte contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail, amélioration des conditions de travail, etc.

Depuis les années 60, les femmes travaillent de plus en plus et sont de plus en plus diplômées : en 2005 (Insee), elles représentent 47,5 % des 28,2 millions d'actifs et 46% des femmes de 25 à 34 ans arrivent sur le marché du travail avec un diplôme supérieur au bac.

Alors que les filles réussissent toujours mieux que les garçons à l'école, les femmes restent confinées dans peu d'emplois : six catégories socioprofessionnelles regroupent plus de 60 % des femmes (employées au nettoyage, aides à domicile, employées de commerce, secrétaires d'entreprise, infirmières et professeurs des écoles...). Au nom des compétences supposées « naturelles » des femmes (soin, éducation, minutie, don de soi...), ces métiers dévalorisés ne sont pas reconnus, ni socialement ni financièrement.

Si les femmes veulent cesser d'être les grandes perdantes, l'ensemble des salariés - hommes et femmes - prennent aussi conscience que l'égalité professionnelle - un des objectifs prioritaires qu'ils assignent aux syndicats, surtout dans les catégories professionnelles cadres et maîtrise - constitue un levier de la transformation sociale.

Les accords ont pu montrer l'intérêt pour les hommes d'œuvrer à l'égalité professionnelle, que ce soit dans les résultats probants en termes d'amélioration des conditions de travail, d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, ou par exemple dans le renforcement des droits des pères.

On a vu l'importance de l'enjeu à la volonté du patronat, dans un contexte d'accroissement des femmes dans la population active, d'utiliser la présence de la main-d'œuvre féminine pour abaisser le coût du travail. ■

DEPUIS 20 ANS, LE DÉVELOPPEMENT D'UN ARSENAL RÉGLEMENTAIRE TANT NATIONAL QU'EUROPÉEN, A RENDU LE CONTEXTE D'ACTION PLUS FAVORABLE.

De nombreuses directives européennes (2002, 2004, 2006) ont impulsé cette évolution législative et réglementaire nationale, de même que l'élaboration d'un cadre d'action des partenaires sociaux européens sur l'égalité hommes - femmes le 1^{er} mars 2005.

Depuis les années quatre vingt, plusieurs textes ont apporté des avancées en matière d'égalité entre les hommes et les femmes : la loi du 13 juillet 1983 dite « loi Roudy », la loi du 9 mai 2001 (dite « Génisson ») qui fait obligation de négocier de façon spécifique l'égalité professionnelle et de façon transversale dans toutes les négociations, celle du 17 novembre 2001, ainsi que l'engagement des *partenaires sociaux* sur un Accord National Interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 sur la mixité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Enfin, la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes affiche l'ambition d'arriver à l'égalité salariale entre femmes et hommes au 31 décembre 2010.

les dossiers d'Options ●●●●

Ces évolutions sociétales ont permis notamment d'aborder la thématique de l'égalité de genre dans l'entreprise, d'amoindrir les écarts salariaux (EDF-GDF contingent spécial Avancements au choix), de gagner pour les pères les journées enfants malades, d'acquérir pour tous un début de reconnaissance de la sphère privée (temps de travail, mobilité, etc.).

Dans la branche IEG, d'autres évolutions ont pu être constatées à l'issue du premier accord relatif à la période 2002-2005 :

- Les femmes sont passées de 22,35 % à 23 % de l'effectif, et pour la filière technique de 5,9 % à 6,3 %.
- L'écart de rémunération principale a été ramené à temps plein de 5,35 % à 2,92 %.
- La proportion de femmes à temps partiel est passée de 44 % à 42 % alors que dans le même temps, celle des hommes évoluait de 18 % à 16 %.
- La participation des femmes à la formation (en heures) s'est accrue de 13,8 % à 15,7 %.
- Mais la proportion de femmes en congés parentaux s'est consolidée de 90 % à 94 % ! ■

IL Y A DONC NÉCESSITÉ D'UNE POLITIQUE VOLONTARISTE

Si les textes législatifs et les accords constituent des outils importants pour gagner l'égalité, force est de constater qu'il y a de la résistance pour les prendre en compte et pour les faire appliquer. En janvier 2007, 14 entreprises sur 23 concernées de la branche n'avaient pas encore ouvert de négociation...

CHARTRE ÉGALITÉ FEMMES / HOMMES ADOPTÉE PAR LA CGT EN 2007

Avec l'adoption de la Charte égalité hommes/femmes, la CGT et ses structures s'engagent à repenser leur mode de fonctionnement pour que les femmes prennent toute leur place dans l'organisation, y compris au plus haut niveau de responsabilité.

Ces inquiétudes et ces constats renforcent le besoin de se mobiliser pour l'égalité professionnelle.

En France, les femmes représentent 49 % du salariat. L'écart salarial entre les hommes et les femmes se situe à près de 24 % et au moment de la mise en retraite, celui-ci atteint 38 % ! Plus l'on monte dans la hiérarchie de l'entreprise, moins l'on

trouve de femmes : 6 à 7 % de femmes dans les comités de direction d'entreprises, 13 % de femmes dans les hautes fonctions publiques.

Dans nos secteurs professionnels, les accords heurtent de plein fouet les orientations managériales actuelles qui se traduisent par flexibilité et pression sur l'emploi. Ainsi, non seulement les problèmes n'ont pas disparu

par magie, mais de nouveaux choix, notamment sur le temps de travail, les aggravent.

Alors que le passage à 35 heures, voire à 32 heures, pouvait laisser espérer plus de temps pour tous, une pression moins forte sur les mères de familles et parallèlement une plus grande prise en charge des obligations familiales par les pères de famille, la régression à l'œuvre sur ce plan (horaires élastiques, flexibilité sur les jours non travaillés, forfait jour, chasse aux absences familiales) remet en grande partie la pression sur les femmes (et sur les hommes qui ont adapté leur rythme de travail au rythme familial), notamment sur le *deal* : « *si vous maintenez vos horaires réduits, voire si vous ne faites pas assez d'heures supplémentaires, adieu au déroulement de carrière* ». Ainsi, la moitié des cas de non-progression de carrière présentés en CSP des IEG sont des jeunes embauchées et/ou des femmes ayant eu un congé de maternité.

Sur le plan du fonctionnement syndical aussi, nous devons être attentifs à ne pas laisser affaiblir la prise en compte de la dimension égalité hommes-femmes (voir encadré ci-contre). Il faut pourtant avouer par exemple, la non prise en compte du 25 novembre comme journée internationale contre les violences faites aux femmes, l'insuffisance de commissions égalité professionnelle dans les CE, et malheureusement faire le constat que seulement 6 % de femmes sont secrétaires de syndicats à la CGT et 5 % de présidentes de CMCAS, etc. ■

LES ENJEUX DE LA PÉRIODE

Compte tenu de la féminisation de notre salariat (un tiers des embauches sont des femmes), l'enjeu « égalité professionnelle » est crucial. Il répond à une très forte aspiration des salariées ; il est aussi un facteur de progrès pour l'ensemble des salariés de l'encadrement, notamment en matière de limitation du temps de travail. Il est donc un vecteur de la bataille collective (voir ci-dessous) sur nombre de questions sociales (salaire, carrière, formation, temps de travail/temps personnel...). Si l'égalité professionnelle n'est pas intégrée dans toutes les négociations, il y a un très fort risque, même si l'on gagne sur des revendications, de laisser les salariées à la traîne.

Les mentalités évoluent trop lentement. Les syndicats doivent s'emparer de la question de l'égalité professionnelle. ■

LES PROPOSITIONS DE LA CGT

- Contraindre réellement les employeurs et l'État employeur lui-même à appliquer tous les textes régissant les questions d'égalité entre les femmes et les hommes ;

- imposer l'ouverture des négociations sur l'égalité professionnelle dans toutes les entreprises sur le recrutement, la formation, les promotions, les rémunérations... tel que le prévoit la loi ;
- exiger la suppression des écarts sur l'émunération des éléments de rémunération, en imposant immédiatement une progression supplémentaire de la masse salariale consacrée aux rattrapages des inégalités de rémunération de l'ordre de 5 % ;

- le Smic à 1 600 euros brut, pour un salarié sans qualification ;

- la reconnaissance des diplômes par exemple : 1,6 x le Smic pour un Bac + 2,

2 x le Smic pour un Bac + 5... ;

- revaloriser via par exemple la validation des acquis et de l'expérience (VAE) et réduction des écarts de salaires entre les femmes et les hommes dans tous les échelons et tous les niveaux... ;

- lutter contre la précarité et la dégradation des conditions de travail : notamment en favorisant le passage à des contrats à temps plein ;

- développer un service public d'accueil des jeunes enfants financièrement accessible à tous ;

- allonger le congé maternité et raccourcir le congé parental avec un partage équitable entre les deux parents et une indemnisation basée sur le dernier salaire, ainsi que l'allongement du congé paternité à un mois.

TOUTES CES PROPOSITIONS PERMETTRONT DE RÉDUIRE LES ÉCARTS ENTRE LES RETRAITES DES FEMMES ET CELLES DES HOMMES ET SANS ATTENDRE LA CGT DEMANDE :

- l'augmentation des pensions et la réduction des écarts de pensions entre les femmes et les hommes,

- le rattrapage immédiat de 200 euros,

- le minimum de retraite au Smic à 1 600 euros,

- le montant des pensions égal à 75 % du salaire brut de fin de carrière,

- la pension de réversion à 75 % du montant de la pension du conjoint,

- l'augmentation des retraites basées sur l'évolution moyenne des salaires et non des prix,

- la suppression de la décote pour tout trimestre manquant.

QUELLES PROPOSITIONS ? QUELLES ACTIONS METTRE EN ŒUVRE ?

Le contexte économique récent peut porter des remises en cause de l'égalité professionnelle et favoriser le retour d'expressions traditionnalistes conservatrices ou d'influences religieuses sur le rôle des femmes dans la société. Nous devons réaffirmer le droit à l'emploi et veiller au respect des engagements en matière de recrutement.

Les derniers développements de la loi sur le temps de travail favorisant largement les dispositifs de forfait

jours constituent des modalités d'organisation du travail et de remise en cause des 35 h ou des 32 h dont les femmes seront les premières victimes.

Très concrètement, les syndicats ont une obligation, avec leurs adhérent-e-s, de faire vivre et appliquer les accords. La réalité ne va pas nécessairement dans ce sens, comme on le voit depuis trois ans à EDF, mais il y a dans les derniers accords signés des éléments favorables à une progression de la situation des femmes :

les dossiers d'Options ●●●●

- Sur le plan du parcours de carrière : l'accord de branche, via ses annexes 2 et 3 notamment, en fournissant des outils de suivi de cohortes d'embauches à niveau de diplôme équivalent, crée les conditions d'un suivi effectif des évolutions de carrière et d'une suppression des « plafonds de verre » qui ralentissent les évolutions des femmes à compter du GF15 pour les cadres, et des GF 10-11 pour les maîtrises.
- Dans l'engagement à la suppression d'écart de salaire.
- Dans l'affirmation de la non-discrimination en matière de temps partiel pour l'évolution de carrière.
- Sur le plan de la formation, en renforçant les conditions d'organisation des stages et d'aide au déplacement.
- Dans l'engagement à la conciliation entre vie professionnelle et vie privée, dans l'aide à l'accompagnement des congés maternité et parentaux.

D'autres objectifs sont à développer dans l'activité syndicale proprement dite.

- En matière de réflexion par exemple pour ce qui concerne la mobilité géographique, frein au déroulement de carrière des femmes, sauf en région parisienne, et obstacle au partage de la responsabilité parentale en particulier en cas de garde alternée. C'est aussi le cas pour ce qui relève des propositions de télétravail aujourd'hui rencontrées dans le cadre de propositions expérimentales à temps partiel qui ne sont pas sans danger .
- Sur le plan de la formation syndicale en intégrant fortement la dimension « égalité professionnelle ».
- La remise en cause des derniers textes réglementaires et de branche relatifs à la retraite qui pénalisent les femmes et ont ramené leurs droits en arriè-

re. Les remises en cause des bonifications et du droit d'anticipation au départ vont de pair avec l'accroissement de la décote possible pour les femmes. Premières visées par la mesure, les femmes, dans tous les collèges, sont embauchées dans l'entreprise en moyenne plus tardivement (voir encadré ci-dessous) que les hommes et perçoivent des pensions nettement inférieures à celles des hommes, résultant des périodes de temps partiel et de congés parentaux.

Encore faut-il se donner les moyens de réaliser de telles avancées. Pour l'Ufict CGT Mines Energie, les moyens reposent d'abord sur l'action syndicale faisant appel à tous les adhérents. L'impulsion peut en particulier être portée dans les IRP et notamment à partir des commissions égalité professionnelle et des commissions secondaires exécution-maîtrise ou cadre.

- La création des commissions égalité professionnelle dans chaque CE doit permettre de porter en séance plénière des comités d'établissement des questions telles que les conditions de travail, la non-discrimination salariale et sur le plan des indemnités et des primes du fait des congés maternités, la reconnaissance des qualifications, notamment pour les diplômées, dans l'accès à la formation, dans la mise en place du dispositif CESU,
- Le respect des textes dans les commissions secondaires exécution-maîtrise ou cadres peut favoriser la non-discrimination dans l'approche des questions salariales, dans l'évolution de carrière, en particulier du fait du temps de travail réalisé, dans les avancements, les services civils...

Autant de pistes de travail qui attendent un engagement des adhérent-e-s. ■

Inégalités au moment du départ en retraite

2006	Durée validée	Durée cotisée	Bonifications et validations gratuites
femmes	31,8	28,6	3,3
hommes	35,7	30,3	5,4
Ensemble	35	30	5

Durée cotisée = services effectifs dans le régime des IEG

Durée validée = validations + bonifications

Validations = services civils + services

POINT DE VUE

PAR JEAN FRANÇOIS DI GIOVANNI

Le groupe GDF SUEZ a-t-il le « droit » de construire une centrale nucléaire en France ?

Dans le « Point de vue » du n° 540 d'*Options*, Catherine Nédélec pose la question de la maîtrise publique du nucléaire et propose des pistes de réflexion. Par ailleurs, des débats « officiels » ou informels sur ce sujet ont déjà eu lieu dans notre fédération, durant lesquels d'autres arguments ont été avancés. Je voudrais à mon tour, en tant que gazier et représentant du personnel de GDF Suez, apporter des pistes de réflexion, le débat devant à mon sens se poursuivre.

Tout d'abord, je voudrais aborder la question de l'intérêt général. Comme cela a été souligné à de nombreuses reprises, la fin du monopole de production électrique et la mise en concurrence des opérateurs est à l'origine de surcoûts. La même chose est d'ailleurs vraie pour le gaz.

Mais, même si j'ai lutté de toutes mes forces contre l'ouverture des marchés, et pendant plus de deux ans contre la fusion de Gaz de France avec Suez, je suis bien obligé de les acter. Par ailleurs, ainsi que le souligne avec pertinence Tancredi Motta dans le « Point de vue » du n° 541 d'*Options*, la perspective de renationalisation, et j'ajouterais même de tout contrôle de l'Etat, s'éloigne avec l'internationalisation des groupes EDF et GDF Suez. On ne peut donc que regretter les surcoûts dus à la mise en concurrence, mais celle-ci est bien là et sans doute pour longtemps !

Concernant l'intérêt général, je me pose par contre une autre question : empêcher GDF Suez de construire une centrale nucléaire en France ne donnerait-il pas des armes à ceux qui affirment, en arguant du fait que le nucléaire apporte à EDF un avantage concurrentiel

insurmontable pour les autres opérateurs, que pour permettre la concurrence, il faut aligner les tarifs de l'électricité sur ceux du marché ? Bien sûr, le retour des tarifs réglementés pour l'ensemble des consommateurs réglerait ce problème, mais je crois qu'on n'en prend malheureusement pas le chemin !

Par ailleurs, il est vrai que la construction d'une nouvelle centrale

de type EPR dans la vallée du Rhône (qui semble être le lieu visé par GDF Suez) poserait des problèmes liés à la concentration géographique de moyens de production. Mais, je voudrais toutefois faire remarquer que les sites susceptibles d'accueillir une centrale de type EPR sont limités (c'est d'ailleurs une des raisons invoquées par EDF pour justifier son acquisition de *British Energy*). De plus, on pourrait aussi rétorquer, en se faisant l'avocat du diable, que c'est le problème du RTE (un de plus !), ce que ne se privera d'ailleurs certainement pas de faire la Direction de GDF Suez.

Un autre argument que j'ai fréquemment entendu dans notre fédération est que Tractebel, bureau d'ingénierie d'Electrabel, elle-même filiale de GDF Suez, n'aurait pas les compétences suffisantes pour assurer la maîtrise de la construction d'une centrale de type EPR. Pourtant, Electrabel est l'opérateur historique du nucléaire en Belgique et à ce titre connaît donc depuis longtemps le nucléaire. J'ajoute que de nombreux prestataires d'EDF dans le domaine du nucléaire, comme par exemple Endel ou Ineo, sont des filiales du groupe GDF Suez. Par ailleurs, en tant que représentant du personnel de GDF Suez, cette argumentation me gêne, car elle revient à mettre en cause la compétence des salariés de Tractebel, ce que je ne me permettrai pas de faire, pas plus d'ailleurs que je ne me permettrai de remettre en cause la compétence des salariés d'EDF !

Bien sûr, la meilleure solution pour assurer le développement du nucléaire dans des conditions optimales, que ce soit du point de vue économique ou du point de vue de la sécurité des installations, serait que les opé-

POINT DE VUE

rateurs qui disposent de moyens de recherche ou d'ingénierie dans le domaine du nucléaire coopèrent au lieu de se livrer à une concurrence stérile.

Mais, malheureusement, je crois que ce n'est pas la volonté des dirigeants de GDF Suez, qui veulent s'inscrire comme concurrent d'EDF, non seulement sur le territoire français, mais aussi à l'international.

GDF Suez vient d'ailleurs d'être retenu avec d'autres opérateurs (dont EDF ne fait pas partie) pour former une société qui construira deux réacteurs nucléaires en Roumanie. Gérard Mestrallet a d'autre part clairement annoncé son intention de se porter candidat à la construction d'autres centrales nucléaires, notamment au Moyen-Orient où le groupe GDF Suez est bien implanté.

Par ailleurs, à propos de la sécurité des installations, je ne crois pas que le fait qu'EDF soit encore une entreprise à capital majoritairement public suffise à affirmer qu'EDF serait meilleure que GDF Suez dans ce domaine.

En effet, même si EDF n'est pas privatisée, elle applique aujourd'hui les mêmes méthodes de gestion qu'une entreprise privée (et les salariés et sous-traitants d'EDF le savent bien !).

De plus, je ne pense pas que les normes de sécurité imposées par l'Etat soient moins strictes en Belgique qu'en France.

Alors, pour en revenir à la question volontairement provocatrice que je posais dans le titre de mon intervention, le groupe GDF Suez a-t-il le « droit » de construire une centrale nucléaire en France ?

Pour moi, la question n'est pas tranchée, et je pense que le débat doit se poursuivre, mais je voudrais vous faire encore part de quelques réflexions que j'ai gardées « pour la bonne bouche ».

Pourquoi EDF aurait-elle le droit de construire des centrales nucléaires en Grande-Bretagne, et le groupe GDF Suez n'aurait-il pas le droit de le faire en France ? Il y a là une logique qui m'échappe...

Dans le cadre actuel de concurrence effrénée entre les

Pourquoi EDF aurait-elle le droit de construire des centrales nucléaires en Grande-Bretagne, et le groupe GDF Suez n'aurait-il pas le droit de le faire en France ? Il y a là une logique qui m'échappe...

opérateurs, pourquoi EDF pourrait-elle se développer dans le gaz (avec d'ailleurs la bénédiction des administrateurs salariés qui ont récemment approuvé le fait qu'EDF aille dans l'exploration production pour sécuriser ses approvisionnements en gaz !) et le groupe GDF Suez ne pourrait-il pas se développer dans le nucléaire ? Cette question interpelle de nombreux salariés de GDF Suez qui ne veulent pas être « bouffés tout crus ».

A toutes fins utiles, je signale à ceux qui ne le sauraient pas, qu'un terminal méthanier est une installation classée Seveso 2 et que cela nécessite donc aussi certaines compétences (il n'y a pas que le nucléaire...)

À l'issue de cet article qui, je l'espère, ne me vaudra pas trop d'inimitiés parmi mes camarades d'EDF, mon seul but étant de participer au débat, qui comme je l'ai indiqué au début, doit se poursuivre, je voudrais revenir sur une proposition faite par Catherine Nédélec, que je trouve parfaitement judicieuse et même indispensable : il faut opérer d'urgence « *des rapprochements syndicaux avec les salariés d'Electrabel pour confronter nos analyses et imposer d'autres méthodes de management et des critères de gestion qui relancent la sûreté et l'intervention des salariés au cœur des priorités* ».

Alors (et bien sûr cela me concerne aussi), au travail camarades !

Fins de carrières : fin (provisoire) de conflit au CEA

La Direction du CEA a entamé le 20 octobre 2008 une négociation sur les « fins de carrières ». Six réunions et un Comité national auront eu lieu sur le sujet jusqu'en fin d'année.

Les salariés du CEA bénéficient jusqu'à présent d'un dispositif de mise à la retraite à partir de 60 ans, dès qu'ils ont la totalité de leurs trimestres de cotisations. L'accord « Capron », du nom d'un ancien administrateur général, signé avec les organisations syndicales et renouvelé en novembre 2006, octroie une indemnité de douze mois de salaires. Cette indemnité vient s'ajouter à une prime de départ en retraite de quatre mois de salaire déjà prévue par la Convention de Travail.

SYSTÈME DE DÉPART EN CESSATION ANTICIPÉE D'ACTIVITÉ (CAA)

Les salariés travaillant en situation de pénibilité ou en travail posté acquièrent, en fonction du nombre d'années passées dans ces postes, des années d'anticipation

de leur fin de carrière.

Cette anticipation est jusqu'alors décomptée à partir de l'âge de 60 ans.

FAIRE DES ÉCONOMIES SUR LES DÉPARTS EN RETRAITE

L'accord sur les mises à la retraite est rendu caduc par la loi de juillet 2008.

Les entreprises n'ayant plus le droit (à leur seule initiative) de mettre les salariés en retraite à compter du 31 décembre 2009.

Dès le début de la négociation, la Direction du CEA, profitant des dispositions législatives, veut faire une économie substantielle sur les primes de départ en retraite.

Elle ne proposera qu'une prime de départ de quatre mois de salaires pour 30 ans de carrière, dégressive en fonction de l'ancienneté.

Alors qu'aucune disposition législative ne l'y oblige, elle veut en profiter pour ne plus décompter les

années de CAA à partir de 60 ans, mais à partir de l'âge d'acquisition d'une retraite à taux plein.

Les dates de départ effectif en retraite n'étant plus prévisibles, le CEA considère ne plus devoir payer un salarié en CAA pour une durée qui dépasserait le nombre d'années d'anticipations acquises.

LE CHANTAGE COMME MÉTHODE

Cette négociation intervient dans un contexte particulier : la Convention de Travail qui tient lieu de convention collective et qui régit le statut de salarié CEA, arrive à échéance en avril 2009. La Direction du CEA profite de ce contexte pour se livrer à un odieux chantage.

Elle veut imposer d'aboutir à un accord sur les fins de carrière avant la fin de l'année, moyennant quoi, elle condescendrait à prolonger la Convention de Travail d'un an, le temps d'en négocier une nouvelle.

GARANTIES COLLECTIVES CEA

DES CONSÉQUENCES SUR L'EMPLOI ET UN NON RESPECT DES ENGAGEMENTS

Outre le refus des salariés que le CEA puisse faire des économies sur leurs conditions de départ en retraite, il n'y aurait plus aucune incitation au départ.

La conséquence redoutée par l'ensemble des salariés est un allongement des carrières avec une dégradation prévisible du nombre des embauches (de jeunes en particulier, vital pour un établissement public de recherche) et une dégradation des conditions de travail et de fin de carrière des « seniors ».

Par ailleurs, les salariés qui se sont engagés sur des postes donnant des droits à CAA, l'ont fait avec des règles que la Direction voudrait remettre en cause unilatéralement, ne respectant pas ses engagements.

UNE PREMIÈRE BATAILLE GAGNÉE

Après plusieurs semaines de mobilisations et de mouvements, un travail sans relâche des militants de la CGT du CEA sur tous les centres, une intersyndicale CGT, FO, CFDT et CFTC qui ne s'est pas fissurée malgré les élections prudhomales (et le froid), la Direction a finalement reculé le 10 décembre en Comité national.

Sans céder au chantage, les salariés ont obtenu que leur convention de travail soit reconduite pour cinq ans, et que des négociations s'ouvrent dès le début de l'année sur les dispositifs de départ en retraite qui deviendront caducs fin 2009. Cette revendication majeure et préalable avait été avancée dès le début des négociations par la CGT.

La Direction a bien tenté, par des aménagements du texte initial, de répondre à quelques revendications, notamment en proposant des

EXTRAITS DE LA DÉCLARATION CGT LORS DU COMITÉ NATIONAL DU 10 DÉCEMBRE 2008

«... Il n'est pas acceptable que le CEA profite de l'occasion pour chercher à faire des économies sur le dos du personnel. Au regard des dispositions Capron en vigueur depuis plus de 20 ans, beaucoup de salariés trouvent décevantes les propositions de DRHRS, notamment en matière de primes de départ en retraite.

Si elles déçoivent le personnel, elles ne répondent pas davantage aux besoins de l'entreprise qui devra passer d'un système incitatif de départ en retraite qui a fait les preuves de son efficacité en matière d'emploi, à un système dissuasif qui va se traduire durant de nombreuses années pour le CEA par l'impossibilité de procéder à des recrutements notamment de jeunes, un besoin vital pour l'organisme. La CGT déplore que le CEA se soit inscrit avec zèle dans l'orientation gouvernementale de maintien au travail des salariés âgés.

La CGT a fait des propositions sur un système d'indemnité de départ en retraite égal pour tous, basé sur le salaire fiscal moyen du CEA. Force est de constater que les propositions syndicales sont totalement ignorées, les négociations sont à sens unique au CEA.

Le nouveau dispositif de départ en retraite que nous devons établir et nous le répétons : sans que le CEA cherche à faire des économies, doit s'appliquer à tous les salariés du CEA. Un système s'appliquant à tous aurait le mérite de supprimer les disparités que créeraient le dispositif proposé par DRHRS entre les salariés « régime général », les salariés en CAA 24x48, les salariés en CAA NIG 119.

Disparités que nous ne manquerons pas, à terme, de générer de nouveaux conflits, certains se considérant comme discriminés. De plus, rien ne justifie de revoir les modalités de mise en retraite anticipée prévues par la NIG 119, notamment l'âge de référence du calcul de l'anticipation de 60 ans.

Une grande partie du personnel de toutes catégories, en témoigne sa forte mobilisation le 17 novembre, est choquée par l'attitude du CEA qui veut conditionner le renouvellement de la Convention de Travail, à la signature d'un accord sur le dispositif de départ en retraite réduisant de manière drastique les dispositions en vigueur et remettant en cause les engagements du CEA vis-à-vis du personnel.

(...)

Le CEA a pris des engagements vis-à-vis de ses salariés, il doit les respecter et les maintenir, c'est sa crédibilité qui est en jeu aussi bien sur le plan social que sur le plan scientifique. (...).

biseaux.

Mais elle n'a jamais voulu remettre en cause ni la méthode de chantage, ni le fond du texte régressif en termes de droits. Les salariés et l'intersyndicale ne s'y sont pas laissés prendre.

Bien entendu, gagner une bataille n'est pas gagner la guerre. Les

négociations reprendront dans un contexte bien différent puisqu'un nouvel administrateur général du CEA devrait être nommé par le Conseil des ministres début janvier. Avec une première victoire à leur actif, gageons que les salariés du CEA sauront à nouveau se faire entendre dès le début de l'année. ■

Formation syndicale contre la quadrature du cercle ?

S'il est un domaine souvent négligé en matière d'activité CGT, c'est bien celui de la formation syndicale. Une des raisons communément invoquées est le manque de temps, les militants syndicaux étant, comme ils le disent souvent eux-mêmes, le nez dans le guidon...

Dans nombre de syndicats, de sections syndicales, de la même façon dans les instances syndicales, du local au national, les militants font état d'une difficulté croissante à répondre à l'ensemble de leurs obligations. Ainsi, ils sont amenés, consciemment ou non, à arbitrer entre rencontrer les salariés, répondre aux sollicitations des employeurs, celles des différentes structures (territoriales ou professionnelles) de la CGT, honorer les mandats dans les différents IRP, prendre part aux négociations (aujourd'hui particulièrement nombreuses)...

Une des réponses à cette abondance de tâches réside dans la capacité à démultiplier, à élargir le cercle de ceux qui s'investissent, s'impliquent dans l'activité. Cela suppose de se donner les moyens, et le temps, de convaincre les syndiqués de leur nécessaire implica-

tion. Il s'agit là d'une première priorité.

Or, puisque les uns et les autres ont le nez dans le guidon, il devient précisément de plus en plus difficile de définir les priorités, voire les priorités des priorités.

Que se passe-t-il alors ? Le cercle de ceux qui participent activement non seulement ne progresse pas, mais ne cesse de se réduire.

Derechef, les militants sont le nez dans le guidon... Cette description pourrait facilement passer pour un gag, une histoire de Shadocks. Il s'agit pourtant de la réalité vécue dans bien des syndicats, des sections syndicales...

QUE FAIRE POUR SORTIR DE CE CERCLE VICIEUX ?

L'urgence, et il n'est pas question ici de provocation, est de se donner du temps, afin de :

- Prendre le recul nécessaire pour procéder aux bonnes analyses, ce qui permettra d'établir les bonnes

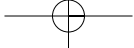
priorités.

- Rencontrer les syndiqués pour élargir le cercle...

- Suivre et faire suivre des stages de formation syndicale, laquelle favorise la prise de recul nécessaire et l'implication de davantage de syndiqués dans l'activité syndicale... Et la boucle est bouclée ! Et le cercle est devenu vertueux !

UNE FORMATION SYNDICALE DE NOTRE TEMPS

La place accordée à la formation syndicale par la CGT et ses différentes organisations ne date pas d'hier, ni même d'avant-hier. Très vite est apparue dans le mouvement ouvrier l'idée que l'efficacité militante était étroitement corrélée à une bonne compréhension du fonctionnement des entreprises, en particulier des modes de production capitalistes et de l'organisation du travail y étant attachée... Etroitement liée également à une bonne connaissance de l'organisa-



VIE SYNDICALE

tion des luttes, et de toutes les conditions à réunir pour aller au devant de succès revendicatifs. Très rapidement s'est développée aussi l'idée que tous les syndiqués devaient pouvoir suivre une formation syndicale leur permettant d'être partie prenante de l'activité de leur organisation. Cette exigence s'est renforcée au fil des années, des décennies, avec les décisions de la CGT portant la nécessité de syndiqués pleinement auteurs et acteurs de leur organisation. En résulte donc aujourd'hui une offre particulièrement riche et diversifiée, susceptible de répondre aux attentes tant des syndiqués que des militants en responsabilité à tous les niveaux. Cette offre va de l'accueil CGT sur une ou deux journées, décentralisé, au plus près des syndiqués et des lieux de travail, à des stages nationaux sur une ou deux semaines, ainsi qu'à des formations dans lesquelles sont impliqués les milieux universitaires, notamment au travers des instituts du travail. Il est possible, par les formations proposées, de répondre à des besoins en vue de l'exercice de responsabilités syndicales, de mandats dans les CE, CCE, et autres CEE, ou encore de se former au rôle de conseiller prud'homal...

Ces différentes formations peuvent être organisées au niveau de l'entreprise ou de la branche (profession), ou du territoire (UL, UD, région), ou encore au niveau interprofessionnel national.

ET LE SPÉCIFIQUE DANS TOUT ÇA ?

Se déployer parmi les ingénieurs, cadres et techniciens soulève un certain nombre de problématiques qui font l'objet de formations particulières dispensées par l'Ufict et par l'Ugict.

L'Ufict propose par exemple deux modules de formation, le premier sur trois jours à destination des

RAPPEL

Le 47^{ème} Congrès a retenu comme actions prioritaires (Charte de la Vie Syndicale) :

- Créer les conditions pour que tout nouvel adhérent à la CGT acquière dès son adhésion les connaissances et les savoirs faire nécessaires pour participer à la vie syndicale.

- Assurer à chaque adhérent, tout au long de sa vie syndicale l'accès à une formation permanente ;

- Toute prise de responsabilité sera accompagnée d'une formation correspondante ;

Le 48^{ème} Congrès a décidé d'accélérer la mise en œuvre de la Charte de la vie syndicale :

« Nous devons, comme la Charte le prévoit, donner un élan sans précédent à la Formation syndicale, notamment pour les jeunes adhérents. La mise en œuvre de notre stratégie exige de plus en plus de savoirs et savoir-faire. La Formation syndicale est un outil permettant ces acquisitions ».

responsables, ou futurs responsables de syndicats ou de sections syndicales, le second sur deux jours à destination des élus dans les IRP afin qu'ils puissent aisément faire le lien entre l'activité syndicale et leur rôle dans les IRP. L'Ugict, quant à elle, organise un stage national d'une semaine, intitulé stage national Ugict, qui permet de traiter tout à la fois du syndicalisme spécifique, de l'économie, des revendications, de la démarche syndicale et de l'organisation et de la structuration. D'autres stages sont organisés par l'Ugict, notamment sur les questions d'organisation, à destination notamment des responsables à la vie syndicale ou bien sur la question des retraites, de manière à construire, au niveau national, un réseau de correspondants retraite en capacité de déployer les analyses et proposi-

tions de la CGT dans ce domaine.

ET MAINTENANT, INSCRIVEZ-VOUS !

Comme vous le constatez, l'offre existe, elle est riche et diversifiée ; donc maintenant, à vous de jouer... en vous adressant dès maintenant à votre syndicat Ufict qui vous communiquera le planning des stages pour l'année 2009.

QUELQUES-UNS DES STAGES PROPOSÉS PAR LA CGT

- animateurs Droit Libertés.
- Actions Juridiques.
- animateurs Vie Syndicale des UD et FD.
- Communication - Apprendre à communiquer.
- Conditions de travail.
- Culture et travail.
- Droit des étrangers.
- Droit du travail et action revendicative.
- Former à un mandat - Formation accompagnée.
- Négociations collectives.
- Organiser une action de formation.
- Politique financière.
- Union Européenne et mouvement syndical européen : pour des interventions concrètes.
- Cycle Eco - 5 séances indissociables.
- Développement durable.
- Europe : une action revendicative en Europe et dans le monde.
- La CGT et l'économie sociale.
- Administrateurs Caisse de Retraite.
- Comités d'Entreprise Européens (CEE).
- Comptes des entreprises et intervention syndicale.
- Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes.
- Les risques psychosociaux au travail : comprendre, prévenir et agir.
- Travail et Handicap. ■

