

## LE LIEN 70 des Militants CGT Haut-Saônois



### EDITO

**738 000 000 !** Ne cherchez pas, il ne s'agit ni de la cagnotte du prochain loto, ni celle d'euro millions. Il s'agit en fait du nombre d'heures supplémentaires défiscalisées effectuées par les salariés en 2011, soit un record historique depuis la mise en place de ce dispositif en 2007.

Bien sur les promoteurs UMP de ce dispositif nous diront qu'il ne faut pas faire de raccourci entre les heures supplémentaires défiscalisées et le nombre d'emplois que l'on pourrait créer. Mais je ne peux m'empêcher de constater que ce chiffre représente l'équivalent de plus de 470 000 emplois à temps plein ! Si j'ajoute à ce calcul, qualifié de simpliste, que paradoxalement à l'explosion des heures supplémentaires, l'emploi est en chute libre je ne peux m'empêcher de penser que ce dispositif est catastrophique à plus d'un titre. Il est adossé sur la perte du pouvoir d'achat et compense le niveau des salaires trop bas, il assèche les caisses de protection sociale (sécu-retraite) Enfin il détruit l'emploi et dans certaines grandes entreprises ce dispositif est utilisé pour répondre aux exigences des marchés en même temps que celui du chômage partiel financé par l'argent public pour les périodes dites creuses!

Les cadeaux au patronat ne s'arrêtent malheureusement pas là. Sarkozy annonce déjà la mise en place d'une hausse de la TVA, au profit d'une baisse des cotisations des employeurs, d'accords compétitivité-emploi qui vont faire exploser les dispositions du code du travail et enfin de nouvelles baisses de cotisations adossées à la suppression de la prime pour l'emploi !

La rigueur est en marche à la grande satisfaction de Laurence PARISOT qui cependant exige déjà un nouveau recul de l'âge légal de départ à la retraite en 2013.

L'austérité et la rigueur comme seule arme de défense pour sortir d'une crise dont nous ne sommes ni coupables ni responsables c'est encore un mensonge du président candidat, qui se présente aujourd'hui comme le candidat de la rupture avec la politique qu'il mène personnellement à la baguette depuis 5 ans !

Nous avons sous les yeux l'exemple des conséquences de cette politique d'austérité. En effet, après que les agences de notation aient "dégagé" le premier ministre grec, le gouvernement qui lui a succédé a plié aux injonctions de la troïka (banque centrale européenne-commission européenne-fonds monétaire international) et fait la part belle aux marchés financiers en détruisant salaires, pensions et avantages acquis du peuple grec.

Le bilan de cette politique : La Grèce avait en 2008 un taux d'endettement égal à 120% du PIB (richesses créées par le pays) il est aujourd'hui de 160% ! Une économie détruite, une croissance négative, un exode des jeunes vers d'autres pays, les voilà les conséquences de la main mise de la finance sur le destin des pays, conséquences visibles également en Espagne, au Portugal et en Italie.

Alors oui, il est urgent que les salariés, les sans emploi, les retraités se mobilisent pour exiger une autre politique et d'autres solutions pour sortir de cette crise du capitalisme ou les seuls victimes sont ceux qui travaillent, ceux qui attendent du travail ou encore ceux qui voudraient profiter des acquis de toute une vie de labeur.

Un bulletin de vote ne suffira probablement pas à un changement de politique aussi radical que celui que nous espérons, c'est par la mobilisation sur la réponse à nos besoins, dans la rue mais surtout sur les lieux de travail, que nous gagnerons d'autres choix.

Le Medef ne craint pas, lui, de faire avancer ses revendications, ne soyons pas frileux pour mettre en avant notre besoin de justice sociale.

Salutation fraternelles  
**Jean-Louis MOREL**  
Secrétaire Général

Nous sommes sur le  
Web !

Retrouvez-nous, à l'adresse :  
[www.cgt70.fr](http://www.cgt70.fr)

# EGALITE PROFESSIONNELLE FEMMES - HOMMES

## L'INACTION VAUT PENALITE FINANCIERE

# NEGOCIATIONS

*Le dernier trimestre 2011 a vu poindre une frénésie des employeurs pour négocier très vite -à défaut de très bien- sur l'égalité professionnelle avant janvier 2012.*

*La cause : la menace d'une pénalité financière égale à 1% de la masse salariale.*

La loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites a créé un article L2245-5-1 dans le Code du travail. L'article prévoit l'obligation, pour les entreprises d'au moins 50 salariés, d'être couvertes par un accord collectif ou à défaut un plan d'action, sous peine de pénalité financière.

### 1/ quelles sont les entreprises concernées ?

Il s'agit des entreprises de plus de 50 salariés avec des obligations un peu différentes pour celles de plus de 300 salariés.

### 2/ quel est le niveau de négociation de l'accord ?

La négociation doit avoir lieu au niveau de l'entreprise.

L'employeur ne peut engager la négociation par établissement ou groupe d'établissements que si aucune des organisations syndicales représentatives dans l'établissement ou le groupe d'établissements ne s'y oppose et s'il existe des organisations représentatives dans chacun d'eux. De même, la négociation de groupe n'a pas vocation à se substituer au niveau de l'entreprise. Aussi, si un tel accord de groupe est conclu, il devra être décliné et éventuellement adapté dans chaque entreprise du groupe par accord ou plan d'action.

Enfin l'existence d'un accord de branche relatif à l'égalité professionnelle n'exonère pas l'entreprise de la pénalité et donc de son obligation de négocier un accord ou mettre en œuvre un plan d'action.

### 3/ quel contenu minimal de l'accord ou du plan d'action ?

Il est établi une liste de 8 domaines d'action que sont :

- l'embauche, la formation, la promotion professionnelle, la qualification, la classification, les conditions de travail, la rémunération effective et l'articulation entre activité professionnelle et exercice de la responsabilité familiale (article L2323-4).

Les entreprises de moins de 300 salariés doivent s'attacher à au moins deux sujets dans cette liste et pour celles de plus de 300 salariés, l'accord ou le plan d'action devra porter sur au moins trois domaines parmi les huit précités.

**L'accord ou le plan doit fixer des objectifs de progression et programmer des actions permettant de les atteindre.**

A noter, dans les deux cas les objectifs retenus doivent être accompagnés d'indicateurs chiffrés (article R2242-2) permettant d'en mesurer la réalisation.

L'obligation de **négociation des salaires effectifs** que l'employeur est tenu d'engager **chaque année** vise à définir et à programmer les mesures permettant de **supprimer les écarts de rémunération** entre les femmes et les hommes.

En effet, c'est dans ce cadre de négociation que la loi du 23 mars 2006 a entendu supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans un délai de 5 ans (avant le 31 décembre 2010).

Ce délai du 31 décembre 2010 a été supprimé par la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites.

La **négociation visant à supprimer les écarts de rémunération constitue donc un aspect de la négociation annuelle sur les salaires** et le temps de travail. Les accords collectifs d'entreprise sur les salaires effectifs ne peuvent être déposés auprès de l'administration qu'accompagnés d'un PV d'ouverture des négociations portant sur les écarts de rémunération entre hommes et femmes, consignants les propositions respectives des parties.

**Cette négociation s'ajoute à la négociation plus générale sur les objectifs d'égalité professionnelle.**

#### 4/ quel suivi des objectifs fixés ?

Depuis 1983, dans les entreprises de plus de 300 salariés, l'employeur doit remettre chaque année au comité d'entreprise un rapport de situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes (article L2323-57). Il est également communiqué aux délégués syndicaux.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, ces informations sont contenues dans le rapport sur la situation économique (article L2323-47).

Le décret du 7 juillet 2011 prévoit que ces rapports devront désormais intégrer le plan d'action en faveur de l'égalité femmes-hommes en précisant notamment :

- les mesures prises au cours de l'année écoulée pour assurer l'égalité professionnelle
- les explications sur les actions prévues mais non réalisées
- les objectifs de progression pour l'année à venir et les indicateurs associés (article R2323-9).

#### 5/ quelle information des salariés ?

Le décret prévoit que le plan d'action contenu dans le rapport de situation comparée (rapport remis au CE et aux DS chaque année) doit faire l'objet d'une synthèse qui sera publiée sur le site internet de l'entreprise et **portée à la connaissance des salariés** par voie d'affichage ou par tout autre moyens adapté aux conditions d'exercice de l'activité de l'entreprise.

Cette synthèse devra comprendre les éléments suivants :

- les objectifs de progression, les actions ainsi que les indicateurs retenus dans le cadre de l'accord ou du plan d'action
  - les indicateurs clefs en matière d'égalité dont au minimum les indicateurs suivants par sexe :
    - salaire médian ou salaire moyen
    - durée moyenne entre deux promotions
    - exercice des fonctions d'encadrement ou décisionnelles.

#### 6/ quelle est l'échéance pour la mise en œuvre de l'accord ou du plan d'action ?

L'échéance a été fixée par la loi au 1<sup>er</sup> janvier 2012 pour éviter la pénalité financière. D'où la précipitation des directions aujourd'hui qui tentent de passer en force et faire signer des accords a minima avant le 1<sup>er</sup> janvier 2012.

Néanmoins, il faut nuancer cette date butoir fixée par la loi. D'une part, pour les entreprises déjà couvertes par un accord ou un plan d'action à la date de publication de la loi, soit le 10 novembre 2010, l'obligation entre en vigueur à l'échéance normale de l'accord ou du plan d'action.

D'autre part, pour les entreprises qui ne sont pas déjà couvertes, le décret prévoit une certaine période de « tolérance ». En effet, lorsque l'inspecteur du travail constate qu'une entreprise n'est pas couverte par un accord ou plan d'action, il la met en demeure de remédier à cette situation dans un délai de 6 mois soit au plus tôt juin 2012.

Pas de précipitation donc à signer avant le 1<sup>er</sup> janvier des accords sans contenu favorisant réellement l'égalité professionnelle. **Il ne faut pas céder à la pression patronale de l'urgence de la signature.**



N'hésitez pas à nous faire parvenir les accords ou plans d'actions qui existent ou qui sont en cours de discussion dans vos entreprises. Cela aidera tout le monde dans cette construction collective.

# ASSEMBLEE GENERALE DU 6 FEVRIER A VAIVRE & MONTOILLE



L'UD a rassemblé ses militants pour évoquer et riposter aux dernières propositions de SARKOSY. Une journée intéressante et encourageante tant sur la participation que sur le contenu. L'intervention de Bernard au Meeting du 31 janvier a servi de rapport d'introduction aux débats.



## SYNDICAT CGT ADMR 70 ELECTIONS DU 24 FEVRIER

SCEY/SAONE

Suppléante : **BOURGOGNE Anne**

RIOZ

Titulaire : **KERLOUEGAN Catherine**

Suppléante : **JEANNERET Sandra**

**Associations à représenter :**

SCEY/SAONE

Titulaire : **PLOY Florence**

CHAMPAGNEY

Titulaire : **TOURNIER Marie-Christine**

**OLIVIER Dominique**

Suppléante : **SCHIRMER Nathalie**

DAMPIERRE/SALON

Titulaire : **ARNESI Evelyne**

Suppléante : **COLINET Corinne**

CHARCENNE

Titulaires : **FERRAND Michèle / MARTINS Nathalie**

Suppléantes : **VIARD Orlanne / RENAULD Lucette**

MONTBOZON

Titulaire : **JOUET Christiane**

Suppléante : **BOUVARD Pascale**

VAUVILLERS

Titulaire : **SCHNEIDER Marie-Laure**

Suppléante : **FRESSE Laurence**

VESOUL

Titulaire : **DAMAS Frédérique**

Suppléante : **MAILLOT Atika**

Les associations ADMR organisaient leurs élections DP. La CGT présentait pour la 1<sup>ère</sup> fois, des candidates dans 8 associations. Six associations ont maintenant des élues CGT en attendant le 2<sup>ème</sup> tour. Un très bon résultat, à mettre en lien avec l'activité soutenue de notre syndicat CGT ADMR.

Malgré les sollicitations via notre journal sur les besoins en formation des syndicats, très peu ont répondu.

Peut-être faudrait-il tenir une formation obligatoire sur la nécessité de répondre aux questionnements de la Commission Exécutive de l'UD !

Quoi qu'il en soit, le collectif formation s'est réuni le 3 février pour établir le plan de formation syndicale 2012, qui peut, dans son contenu, être complété en cours d'année.

Afin de le rendre plus utile et plus lisible, le plan de formation outre les dates des stages, vous indique à qui la formation s'adresse en priorité, ainsi que son but avec les grands axes du contenu.

Pour rappel, reste à inclure dans le plan de formation :

- ▶ Stage AGEFIPH
- ▶ Lire NVO
- ▶ Rédiger un tract

Ainsi que des formations telles que, initiation informatique, prise de note... qui passeraient plus avec le DIF et l'intervention d'organismes tels qu'Emergences.

Enfin, la nécessité de débattre de la formation et de la lecture CGT dans tous nos syndicats reste plus que jamais d'actualité.

Pour le collectif,  
Jean-Pierre POINSOT



Intitulé		Niveau 1 – Tronc Commun		
Dates	Du 26 au 30 Mars à LURE	Du 11 au 15 Juin à VESOUL	Du 24 au 28 Septembre à GRAY	
Durée	5 Jours			
Public	Tout syndiqué			
But	Apporter à chaque syndiqué, ancien ou nouveau, les connaissances lui permettant de participer à l'élaboration et à la mise en œuvre des orientations de son organisation.			
Objectifs	Décider et participer activement à la vie de son organisation, en commençant par son syndicat.			
Contenu	La diversité du salariat d'aujourd'hui, l'élaboration des revendications, le fonctionnement de la société, le syndicalisme et les orientations de la CGT.			

Intitulé		Formation de Formateurs		
Dates	Du 23 au 27 Avril			
Durée	5 Jours			
Public	Les militants appelés à intervenir sur tout stage CGT			
But	Développer les capacités nécessaires à tous nos formateurs pour animer aisément un thème ou un stage avec la pédagogie favorisant la participation active des stagiaires.			
Objectifs	Mettre en œuvre la démarche pédagogique CGT en harmonie avec sa démarche syndicale. Etre équipé pour préparer, animer un thème ou une session de formation.			
Contenu	Les conditions favorables à l'apprentissage des adultes. Apprendre à définir des objectifs de formation, à construire un plan de progression pédagogique, à préparer et animer un débat formateur, à réaliser l'évaluation d'un stage. La complémentarité entre animateurs d'un stage et intervenants d'un thème.			

Intitulé		Négociations Annuelles Obligatoires (NAO)		
Dates	Du 3 au 4 Mai			
Durée	2 Jours			
Public	Militants d'entreprises participant aux négociations annuelles, élus du personnel, dirigeant de syndicats.			
But	Acquérir des éléments immédiatement mobilisables pour investir les négociations annuelles obligatoires selon la démarche syndicale CGT.			
Objectifs	Construire un projet d'action qui permette d'aboutir à la signature d'un accord de Négociations Annuelles Obligatoires, dans leur entreprise, selon la démarche syndicale de la CGT.			
Contenu	L'enjeu de la démarche de négociation pour la CGT.			

Intitulé		Prudis	
Dates		Du 24 au 25 Mai	Du 19 au 23 Novembre
Durée		2 Jours	5 Jours
Public		Les conseillers prud'hommes en exercice	
But		Permettre aux militants conseillers prud'hommes d'acquérir les outils immédiatement mobilisables pour investir les conseils de prud'hommes.	
Objectifs		Outiller les conseillers prud'hommes tout au long du mandat.	
Contenu		La formation des conseillers prud'hommes s'inscrit dans un cursus obligatoire qui se déroule sous forme de stages tout au long du mandat.	

Intitulé		Elus et Mandatés	
Dates		Du 29 au 30 Mai	
Durée		2 Jours	
Public		Délégués syndicaux, délégués du personnel	
But		Connaître le cadre dans lequel s'exerce le mandat.	
Contenu		Droits et devoirs des élus et mandatés vis-à-vis des salariés et de l'organisation syndicale.	

Intitulé		Comité d'Entreprise	
Dates		Du 4 au 8 Juin	
Durée		5 Jours	
Public		Les militants des syndicats d'entreprise, les élus du personnel au comité d'entreprise ou d'établissement.	
But		Acquérir les bases pour accomplir le mandat d'élu au Comité d'Entreprise ou de dirigeant du syndicat, en conjugaison avec la démarche syndicale CGT.	
Objectifs		Les droits, les moyens et le fonctionnement du comité d'entreprise en lien avec l'activité syndicale. Les prérogatives et attributions économiques du CE. La comptabilité dans l'entreprise et l'intervention syndicale. L'activité sociale, sportive et culturelle du CE. L'intervention syndicale sur la formation professionnelle et continue.	

Intitulé		CRAM	
Dates		Du 10 au 14 Septembre	
Durée		5 Jours	
Public		Elus CHSCT, CE, DP, mandatés CARSAT, CPAM...	
Objectifs		Permettre d'appréhender les problématiques ATMP, possibilité de recours des salariés, activité CGT dans ce domaine.	

Intitulé		Niveau 2 (1 <sup>ère</sup> Partie)
Dates	Du 8 au 12 Octobre	
Durée	5 Jours	
Public	Tous les syndiqués ayant suivi le Niveau 1	
But	Poursuivre la construction et l'élargissement des connaissances nécessaires aux militants et dirigeants de nos syndicats et organisation, pour l'efficacité de leur activité et leur participation à l'élaboration et la mise en œuvre des orientations de leur structure.	
Objectifs	Approfondir les connaissances nécessaires pour participer à l'élaboration et à la mise en œuvre des orientations de la CGT.	
Contenu	Les grands enjeux revendicatifs d'aujourd'hui, le fonctionnement de l'entreprise et de la société, les perspectives pour les salariés, le syndicalisme CGT.	

► 2<sup>ème</sup> Partie du Niveau 2 de 2012 et 2007 → du 18 au 22 Mars 2013

Intitulé		CHSCT
Dates	Du 12 au 16 Novembre	
Durée	5 Jours	
Public	Les élus au CHSCT	
But	Donner aux élus CHSCT la formation dont ils ont besoin pour assurer leur mandat dans l'intérêt des salariés.	
Objectifs	Identifier les orientations de la CGT en matière de travail, de santé et de prévention.	
Contenu	Les concepts de santé, travail et prévention. L'importance de la démarche de prévention de l'élu CGT. Les institutions à disposition du CHSCT et leurs rôles respectifs. L'accident du travail. Le champ de la santé dans l'activité du CHSCT.	

**En RAPPEL la formation ECO-CE est payée par le Comité d'Entreprise (1 formation tous les 4 ans) L3142-7**

**En RAPPEL la formation CHSCT est payée par l'entreprise (1 formation tous les 4 ans) L4614-14**



## Retraités CGT à Jussey le 16 Novembre

Objet du Communiqué de Presse

Réunion des Retraités du secteur de Jussey

Déposé le

17 Novembre 2011

Nous nous sommes réuni pour faire le point sur la situation des retraités du secteur de Jussey, en effet comment vit-on à Jussey lorsqu'on est en retraite, quels sont nos besoins en matière de **pouvoir d'achat** (trop faible), d'où la nécessité de l' **augmentation des pensions**, au regard des augmentations des complémentaires sante, des taxes sur les mutuelles, des médicaments non remboursés, dépassements d'honoraires ou encore le coût que représentent les déplacements pour se rendre à l'hôpital etc.... la prise en charge des patients dans le cadre de la sante : permanence médicale ,moyen de transport ligne SNCF.

Les retraités présents ont exprimé le besoin d'une prise en charge au plus près des personnes, actuellement, il faut + de 30 minutes de trajet pour recevoir les premier soins à l'hôpital Vesoul.

La question qui s'est posée : pourquoi pas une maison médicale pluridisciplinaire « pointue » avec spécialisation ? La population va avoir un taux de vieillissement de plus de 8% dont on se réjouit dans le sens d'un allongement de la vie.

La question des maisons de retraite a été abordée, leur prix aussi bien évidemment, tous les participants ont déclaré « notre retraite ne suffit pas pour un hébergement en maison » les possibilités existantes pour permettre un hébergement journalier, ou plus, a été évoqué pour permettre aux « aidants » de se ressourcer face à la maladie d'un conjoint, parent.

Les questions de loisirs, de la culture ont été abordées, en effet, comment vit-on à Jussey dans un secteur rural.

Les participants à cette journée sont satisfaits, nous avons pris notre repas ensemble, bref, une bonne journée de fraternité convivialité, et de réflexion sur « comment vivre bien ma retraite » sur mon lieu de vie ?

Nous étions 25 participants, avec la présence l'après midi de deux représentants des syndicats CGT de St Rémy, et l'ADAPEI.



# **LE FRONT NATIONAL ET LES TRAVAILLEURS**

## **DANGEREUSE SEDUCTION**

**La danse du ventre entreprise actuellement par le Front national (FN) pour charmer les travailleurs n'échappe à aucun observateur. Crise économique oblige, le parti frontiste accentue son discours social. Cette volonté de séduire les travailleurs est-elle nouvelle ou trouve-t-on, dans l'histoire, des exemples similaires ?**

« Marine Le Pen aux chevets des ouvriers d'un site PSA Peugeot Citroën pour défendre l'industrie », à l'exemple de ce titre les médias ne manquent pas de rendre compte des nombreuses excursions dans les usines de la candidate du FN aux prochaines élections présidentielles. L'objectif du FN est clair : conquérir l'électorat ouvrier. Une conquête déjà bien amorcée si l'on en croit ceux qui, sondages à l'appui, présentent le FN comme le parti des ouvriers. Si cette affirmation est largement contestable, l'orientation massive du vote ouvrier vers le parti frontiste depuis le milieu des années 1980, elle, ne l'est pas. Le FN a su séduire depuis une trentaine d'années de plus en plus d'ouvriers. Ce que l'histoire nous enseigne, c'est que ce phénomène n'a rien d'original et que cela fait déjà longtemps que l'extrême droite s'exerce à faire la cour au monde du travail.

### **« SOCIAL D'ABORD »**

Pour charmer les travailleurs, particulièrement dans un contexte de crise économique, l'appropriation des questions sociales s'impose, du moins comme tenue de camouflage. On le voit dans son argumentaire, le social figure au premier plan dans les discours de campagne du FN. L'acharnement contre les immigrés « 3 millions de chômeurs ce sont 3 millions d'immigrés de trop ! La France et les français d'abord ! ») a pris une forme plus présentable, celle du « protectionnisme social ». L'histoire montre que le discours de l'extrême droite a souvent pris des accents plus sociaux lors des crises économiques et sociales. Le slogan du FN « Le social, c'est le Front national », forgé dans les années 1990 rappelle étrangement le « Social d'abord » cher au Colonel de La Rocque, chef charismatique des Croix de Feu, principale ligue d'extrême droite des années 1930. L'idéologie de cette ligue, devenue Parti Social Français après son interdiction, est profondément nationaliste et flirte avec l'antisémitisme. Imprégnée de catholicisme social, son programme est motivé par un désir de paix sociale : salaire minimum, limitation de la durée de travail, congés annuels payés, etc. La Rocque est hostile au droit de grève, dénonce le « capitalisme sauvage » et se pose régulièrement en défenseur des petits contre les gros. On le voit bien, le FN a de qui tenir. Les Croix de Feu ne sont pas un exemple isolé, les exemples du général Boulanger ou de Philippe Pétain auraient fait parfaitement notre affaire.

### **SUR LE TERRAIN SYNDICAL**

En présentant aux élections cantonales de 2011 quelques candidats syndicalistes et en créant le Cercle national de défense des travailleurs syndiqués, le FN a montré également son intention de poursuivre sa politique d'infiltration du champ syndical amorcée à la fin des années 1990. A cette époque, le parti frontiste avait entrepris la création de multiples syndicats FN à la police, dans les centres pénitentiaires, à la RATP, etc. Le Front national n'hésite pas à se présenter alors comme « le syndicat des français ». La justice a finalement mis un terme aux projets du FN. Ce n'est pas la première fois que l'extrême droite tente d'exister du point de vue syndical. Rappelons l'histoire des syndicats jaunes qui se sont constitués au tout début du 20<sup>ème</sup> siècle en opposition au développement du mouvement syndical de classe.

Ce syndicalisme jaune, dont on trouve à l'origine des personnalités telles que Paul Lanoir et Pierre Biétry, bénéficie d'un soutien large du patronat dont celui de l'industriel Gaston Japy. Très imprégné par les milieux nationalistes et antisémites, ce mouvement donne naissance sous l'impulsion de Pierre Biétry au Parti socialiste national qui est très rapidement dissous avant de renaître avec le parti « propriétaire » en 1908. Même si le souffle retombe assez vite, le syndicalisme jaune subsiste tout au long du 20<sup>ème</sup> siècle.

## INTERROGER L'HISTOIRE

Dans une émission de radio récente, interpellé sur l'admiration que vouait Jean-Marie Le Pen à Ronald Reagan, chantre du libéralisme, le porte parole de Marine Le Pen avait répondu, visiblement gêné : « Admettez que nous faisons de la politique et non pas de l'histoire ». C'est une de ces vertus, l'histoire peut être dérangeante et c'est trop peu souvent qu'on prend la peine de l'interroger. Pourtant que d'enseignements nous pourrions y trouver. Comprendre le Front national passe par un examen de ses origines politiques. L'argumentaire du syndicaliste ne peut gagner qu'en efficacité mais il faut que ce dernier prenne la peine de faire ce travail<sup>1</sup>.

DAVID CHAURAND

Directeur de l'Institut CGT d'histoire sociale





# EXPERT DE PROXIMITÉ DES CE ET CHSCT

Expert CHSCT agréé par  
le ministère du travail,  
habilité IPRP, agréé pour la  
formation des membres des  
CHSCT et pour la formation  
économique des membres  
des CE.



3 activités pour **comprendre, analyser, et agir** sur la relation entre le travail et les questions sociales liées aux conditions de vie et d'emploi des salariés :

## LA FORMATION

des élus formés pour être  
des acteurs efficaces et  
incontournables sur les  
questions économiques  
et sociales

## L'EXPERTISE AUPRÈS DES CHSCT

utiliser le droit à expertise  
pour identifier les risques  
et agir sur l'organisation  
du travail et la santé des  
salariés

## LES ETUDES, LE CONSEIL


un accompagnement au  
plus près des besoins  
des élus pour mener des  
analyses pointues



ÉMERGENCES EST PRÉSENT SUR L'ENSEMBLE DU TERRITOIRE.  
CINQ DÉLÉGATIONS RÉGIONALES SONT À VOTRE ÉCOUTE :

Ile de France / Siège social (Montreuil) – Méditerranée (Marseille) –  
Rhône-Alpes / Auvergne / Franche-Comté (Lyon) –  
Grand Ouest (Bordeaux) – Grand Est (Lille)

[www.emergences.fr](http://www.emergences.fr)

 N°Azur 0 810 484 400

0810 484 400



**émergences**

formation conseil expertises