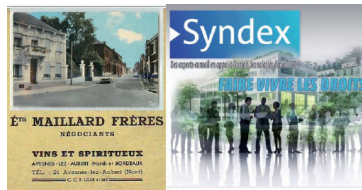


**EMILE MAIRESSE  
et son étonnant parcours de  
compétences au service  
des travailleurs**



Avec pour tout bagage un BEPC,  
**D'ouvrier à... expert économique**



P. 2

Président de l'Union d'Arrondissement  
CFDT de Cambrai,

**il défend la liberté syndicale :**



P. 5 à 9

ON VOUS EN DIT + SUR...

**Les réalisations concrètes  
de la CFDT sur la Formation  
Professionnelle**



P. 10

D'HIER A AUJOURD'HUI

**Valoriser le parcours militant...  
bientôt réalité ?**



P. 13

# Bio' express



## EMILE MAIRESSE : UN MILITANT TOUJOURS EN DEVENIR

### Une enfance volée ?

Emile se pose la question. Il est né le 12 mars 1942 à Avesnes-les-Aubert, fief du PCF & de la CGT dès la Libération. C'est un fils d'ouvriers : son père est métallo à Anzin, sa mère travaille dans le textile.

A 7 ans, il voit mourir son père ! Sa mère se retrouve seule avec une fratrie de 3 enfants. Les temps sont durs ! Très durs !! Dans une campagne où les solidarités sont réservées aux titulaires de la carte du PC, il faut se débrouiller tout seul. Emile est l'aîné et se retrouve très vite investi de responsabilités inhabituelles à cet âge.

Il entre en 6e au Lycée Paul Duez de Cambrai, y découvre la JEC (Jeunesse Etudiante Chrétienne) - chez les Mairesse on est chrétien depuis toujours et engagés - puis il décroche son BEPC en 1958 et .... abandonne les études pour travailler. Il faut bien nourrir la famille.



Emile travaille aux vins Maillard

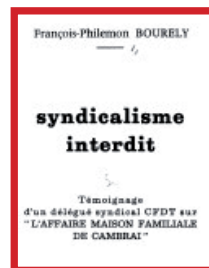
Ouvrier dans une entreprise de vins & spiritueux, les "Vins Maillard" (où il lave les bouteilles), il passe à la JOC (Jeunesse Ouvrière Chrétienne). Or la CFTC est logée

dans les mêmes murs .... et le voilà embarqué !

### Une certaine idée du militantisme

Emile Mairesse a 16 ans quand il suit sa première session de formation syndicale à la CFTC. Chez Maillard il reste "un syndicaliste caché"... jusqu'en Mai 68. L'entreprise, comme beaucoup d'autres est en grève, et Emile est vite rejoint par plusieurs salariés qui connaissent son affiliation syndicale. Premier combat. En 1968, Emile est désormais délégué syndical. Il le restera jusqu'en janvier 1984.

Il se retrouve président de l'union CFDT de l'arrondissement de Cambrai... Très vite, il va devoir affronter un conflit important, et qu'il dit "très dur" : celui qui oppose une partie des personnels de la Maison familiale de Cambrai et la direction, soutenue par certains des plus anciens salariés. Les plus jeunes, dans la foulée de Mai 68, veulent créer une section syndicale d'entreprise. Un livre est publié (par François Borelli) - "Syndicalisme interdit"- dénonçant les pratiques de la Direction qui refuse cette création. Emile se retrouve, à 2 reprises en correctionnelle (es-qualité en tant que président de la CFDT locale) et est condamné.



“Il faut un rapport de forces pour aboutir” dit Emile. Et toute sa vie il s'efforcera de construire des rapports de forces.

En juillet 1968, il est convoqué à la direction des “Vins Maillard”. On tente de l'acheter par une promotion : Emile refuse ! Alors viennent les menaces de licenciement, mais les copains sont alertés et la direction préfère reculer (toujours le rapport de forces !). Finalement il sera “mis au placard” .... pour très peu de temps : l'entreprise ne résiste pas à la mort accidentelle de son patron - et à la concurrence - et fait faillite.

Emile reprend des études, passe avec succès ses examens et, après avoir refusé une place proposée par un camarade de formation pour travailler dans l'enseignement, il entre



en 1987 chez Syndex comme intervenant en expertise comptable : Emile est d'abord un militant et souhaite rester, avec les nouvelles com-

pétences qui sont désormais les siennes, au service des travailleurs.

Il sera intervenant à Syndex jusqu'à la retraite en 2002 : une période qu'il vit intensément en accompagnant des équipes syndicales du textile notamment,... si intensément qu'il « se sent les épaules un peu étroites par rapport au costume d'intervenant Syndex » et craque.

En 1998, son médecin lui demande de mettre ses compétences juridiques et comptables au service d'une association - qu'il veut créer - d'accompagnement de personnes en soins palliatifs. Et Emile s'embarque dans cette nouvelle aventure et, bien sûr, il ne va pas se contenter de gérer : il met “la main à la pâte” et se lance dans l'accompagnement jusqu'à la mort de l'association en mars 2015. Ce qui ne l'empêche pas de continuer sans l'association

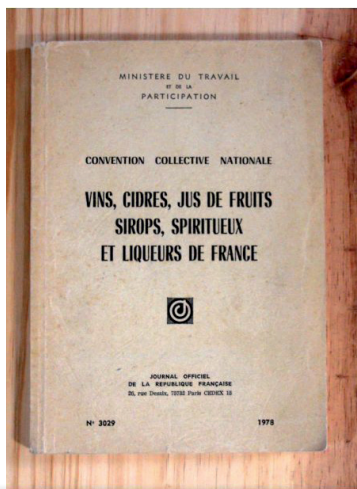
et il accompagnera son épouse pendant 3 ans, et continue d'accompagner des personnes seules, isolées et gravement malades.

### **Au four et au moulin avec la Cfdt**

Dès 1968, Emile est donc président de l'Union Locale de Cambrai. Tout en continuant à travailler, il tient le rôle du permanent (le précédent a démissionné suite au conflit de la Maison familiale) tout en cherchant pendant 18 mois qui pourrait occuper le poste. Ce sera Pierre Blanchard.

Vers 1969 Emile Mairesse entre au Conseil de l'Union régionale CFDT et il va y rester longtemps ! Il siège, entre 1980 et 1987 au CESR et représente la CFDT dans les Commissions Economiques et Education.

En 1971 il “monte” à Paris. Il n'y avait pas alors de convention collective des entreprises de Vins & Spiritueux. Emile contacte la Fédé de l'Alimentation et le voilà parti pour plusieurs mois de négociations qui aboutiront à cette convention collective. Et de s'en faire le héraut : Emile entame la tournée des entreprises régionales du secteur pour distribuer des tracts, informer sur la nouvelle convention et inciter à la création de sections syndicales.



Emile négocie la 1ere convention

Il gravite dans les instances dirigeantes de la Fédération CFDT de l'Alimentation et structure la branche des boissons alcoolisées (sauf celle de la bière), en animant les rencontres annuelles de militants

Il reste actif dans l'Union régionale : comptable de l'AICE pendant 2 ans (sous la direction de Julien Delaby), fondateur, avec d'autres, de l'ASSECO-CFDT, ...

### Progresser avec la CFDT

Ce qui est remarquable dans le parcours d'Emile Mairesse, c'est le souci constant de se former. Premier stage de formation syndicale à 16 ans !



En 1984, au chômage, Emile s'embarque pour Lille et le CUEEP : 27 mois de formation continue, 85 heures par semaine et, au bout du parcours, un DEUG de gestion avec les honneurs (14,5 de moyenne, 14e / 50) en partant avec un BEPC pour tout bagage !! Et ce sera SYNDEX, les audits d'entreprises, et Emile continue sa formation au sein de sa nouvelle entreprise.

Quand il entame à partir de 1998 l'accompagnement des personnes en fin de vie il passe un DU de soins palliatifs à l'Université Catholique de Lille (un jour par mois, un mémoire, et un stage dans un service de soins palliatifs à Avesnes-sur-Helpe,...).

Entré dans la vie avec peu d'atouts, Emile Mairesse finit sa carrière (ses carrières !) multi-diplômé. Au sein de la CFDT il a connu tous les échelons et fut "multifonctionnel". C'est l'image même du militant qui, dans le syndicat, avec le syndicat, et toujours au service du syndicat et surtout des travailleurs, s'est hissé à la force du poignet pour assumer progressivement des tâches de plus en plus complexes et réclamant toujours davantage de qualifications. Il est la preuve vivante que le militantisme et le syndicalisme peuvent être des moteurs de progrès personnel. Merci Emile !



## Comment faire face à une assemblée hostile

Emile et son homologue CGT sont convoqués au siège patronal régional pour discuter de questions ayant trait à la branche. "En comité restreint", leur avait-on dit. Ils arrivent à 14h et se retrouvent devant une assemblée de 40 patrons "un peu chauds"...surtout après un bon repas arrosé comme il se doit dans ce secteur professionnel.

Après avoir été présenté par le président de séance, Emile prend de suite la parole pour présenter une motion d'ordre. *"Dans toute société qui se respecte, il va de soi que chacun se présente. Or je ne vous connais pas personnellement. Je vous demande de vous présenter chacun à votre tour comme nous on l'a fait !"*



Et les patrons de s'exécuter un par un...ce qui a pris du temps, permis parfois à Emile d'en "aligner quelques-uns sur leurs pratiques", et de reprendre son assurance pour garder l'ascendant sur une assemblée au départ plutôt défavorable.

**Une astuce de pratique syndicale qui peut parfois être utile !**



## Un des premiers conflits auquel est confronté Emile !

1968 : la Section Syndicale d'entreprise est reconnue officiellement. C'est dans ce contexte qu'il faut situer l'affaire de la Maison Familiale de Cambrai, un des premiers conflits que connaît Emile Mairesse, en tant que président de l'Union d'Arrondissement de Cambrai. Dans cette entreprise, François Bourély est décidé à instaurer une section syndicale CFDT digne de ce nom. Le Directeur Général, lui, ne recule devant rien pour l'en empêcher : pressions diverses, diffusion massive de tracts diffamatoires, utilisation d'équipes de chocs et de gros bras, mobilisation des cadres, appel à la population,...et même recours aux services des Renseignements Généraux pour diffuser largement des informations sur la vie privée et passée du « perturbateur » ! Une histoire incroyable d'un « Syndicalisme interdit » !



travaille dans les assurances puis devient agent immobilier dans le Var. Pour accompagner son épouse en fin de vie, il laisse son affaire à un successeur peu scrupuleux. Il faut hypothéquer, vendre aux enchères publiques. François perd tous ses biens. L'Eglise Réformée lui confie, en tant que pasteur, la paroisse d'Amiens, puis celle de Lens. Remarié, il postule en janvier 1970

François Bourély, originaire des Cévennes méridionales, tra-

vailler pour devenir cadre commercial à la Maison Familiale de Cambrai, tout en conservant son ministère de pasteur de Lens. Il est convaincu, suite à un article paru dans Témoignage Chrétien que cette entreprise « poursuit une œuvre sociale originale et en tous points remarquable ».

Un article de Témoignage Chrétien décide François à postuler à La Maison Familiale de Cambrai



Dans l'entreprise, pas de section syndicale digne de ce nom : FO a 5 ou 6 adhérents, la CGT est absente, la CFDT a quelques individus cotisant directement à l'Union locale de Cambrai. La direction propose en 1969 à la CFDT de Cambrai de désigner des candidats aux élections DP, avec le label CFDT. La CFDT refuse de souscrire à ce type de démarche. François prend son adhésion le 1er janvier 1971 à la CFDT. C'est le début d'une incroyable histoire ...

Le syndicat CFDT du bâtiment enregistre 270 adhésions nouvelles provenant de La Maison Familiale.



Le 11 mars au Café D u r a n d de Cambrai une réunion d'information pour

tout le personnel de l'entreprise est organisée par des militants d'organisations syndicales, familiales, culturelles : 120 employés et cadres (sur 600 salariés que compte l'entreprise) s'y rendent. Un militant CFDT de Tourcoing, chef du personnel, explique à l'auditoire : « *Seuls, vous n'êtes rien. Unis dans l'organisation syndicale de votre choix, vous représenterez une force suffisante pour discuter d'égal à égal avec la direction des problèmes qui vous concernent... Ne restez plus isolés* ». La réunion s'achève dans l'enthousiasme, après le vote d'une motion de confiance en faveur de François Bourély.



Dès le lendemain, le Directeur Général du Groupe, Robert Leroy, se livre, dans une réunion cadre, à un véritable réquisitoire contre François Bourély, en présence de ce dernier : « *Il organise un syndicalisme qui masque ses ambitions personnelles, il ne sait pas ce qu'est une entreprise, sa compétence professionnelle reste à démontrer, à cause d'un individu inconscient ou télé-guidé, la marche en avant du groupe était irrémédiablement stoppé...* ». La guerre était déclarée.

Le 17 mars nouvelle réunion dans la salle du Marché couvert de Cambrai. Les représentants des unions locales FO, CGT et CFDT (en la personne du permanent Claude Mortier) présentent leur organisation respectives et appellent à y adhérer.

Le Directeur M. Leroy



Le lendemain, M. Leroy convoque dans son bureau une partie du personnel, par petits groupes, le sommant de choisir entre « Bourély » ou la « Maison Familiale », mettant ainsi l'accent sur la personnalisation dans laquelle il entend enfermer le syndicalisme naissant. L'escalade ne fait que commencer ! Changement de poste pour ne plus avoir de contacts avec l'extérieur, pression auprès d'autres délégués CFDT, licenciement d'un délégué CFDT « sur le champ pour faute professionnelle »... Le pire allait venir.



La salle du Marché couvert où se tiennent les réunions



En avril 1971, le Directeur charge un inspecteur des Renseignements Géné-

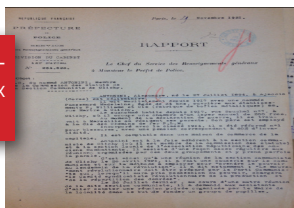
raux d'Arras d'effectuer une enquête très approfondie sur les activités antérieures de François Bourély. « Il faut qu'il saute, Monsieur l'Inspecteur. Soyez gentil : livrez-moi son passé ! »



Les épisodes continuent de s'enchaîner : poste supprimé,

demande de licenciement à l'inspection du travail (qui la refuse bien entendu), nouveau poste de travail "bidon" pour réaliser une étude, proposition de délocalisation dans le Var...etc.

Le directeur a demandé un rapport aux RG sur François



Le rapport est communiqué en mai 1971 à Mr Leroy, qui s'empresse d'annoncer la bonne nouvelle à un administrateur CFDT du CIL de Cambrai : « *Votre confiance était bien mal placée... Bourély est un escroc. C'est même un repris de justice et je suis en mesure d'en apporter la preuve !* ».

Rendez-vous est donc pris avec 3 militants CFDT dont Emile Mairesse, Président de l'Union d'Arrondissement CFDT de Cambrai.

M. Leroy distribue une photocopie du rapport et insiste sur la nécessité de retirer à François Bourély son mandat syndical. Emile Mairesse met dans sa poche la photocopie du rapport pour l'étudier ultérieurement. Il sera accusé de « vol de document ». La CFDT prend ses propres sources informations : François Bourély n'a pas effectivement fini de régler ses affaires dans le Var, il a des dettes...C'est un fait, et c'est tout. Mais la direction du groupe La Maison Familiale, à travers la diffusion du rapport et de tracts anonymes, continue de le faire passer pour « *un escroc, un promoteur véreux, un homme peu recommandable, voire un repris de justice* ».

Excédée par les méthodes de gestion du personnel à La Maison Familiale, l'Union d'Arrondissement CFDT de Cambrai diffuse un tract à 15 000 exemplaires pour dénoncer ces pratiques.

Riposte de choc de la direction : elle organise le 10 janvier 1972 « Une Grève Générale de la Maison Familiale » pour obtenir le licenciement d'un délégué syndical CFDT qui s'est désigné lui-même... (!) avec banderole à l'appui, manifestation dans la ville et distribution de tracts : « *Nous souhaiterions que tous les salariés du Cambrésis aient des conditions de travail et de salaires aussi bonnes que les nôtres !* ». Les meneurs (cadres supérieurs essentiellement) veulent s'en prendre au siège de la CFDT, le permanent est injurié et frappé.



La radio RTL de l'époque s'en fait l'écho en parlant d'une « grève pas comme les autres, d'un monde à l'envers » !



L'affaire prend une tournure nationale. Frédo Krumnow, de la Commission Exécutive Confédérale, Emile Mairese, Claude Mortier donnent le 17 janvier 1972

une conférence de presse dans les locaux de l'Union Régionale, où une "délégation" de la Maison Familiale pénètre de force pour la saboter.

Fredo Krumnow, de la Confédération, donne une conférence de presse perturbée...par la direction



La Direction déverse des milliers de tracts diffamatoires anonymes contre François Bourély, avec des attaques mensongères et diffamatoires, et contre Claude Mortier qualifié de « fou dangereux ».

Le 1er février, un meeting est organisé au Marché Couvert de Cambrai « pour la défense des libertés publiques et des libertés syndicales ». 8 000 travailleurs répondent aux mots d'ordre de grève. Emile Mairese prend la parole : *« Le conflit de La Maison Familiale touche aux valeurs essentielles pour lesquelles nos organisations syndicales ne cesseront de combattre, car elles sont leur raison même d'exister : les libertés publiques, les libertés syndicales. Il faut qu'on sache que la classe ouvrière ne se laissera jamais dépouiller de ses conquêtes... Les masses populaires ne se laisseront pas impressionner par quelques trublions de la Maison Familiale. Aux provocateurs fascistes, elles sauront opposer leur sagesse, leur sang-froid et leur calme qui ont toujours fait la puissance du mouvement ouvrier ».*



Cette manifestation de force n'altère en rien la volonté de la direction.

Refusant toujours l'entrée de l'entreprise à François Bourély pour reprendre le travail, la direction est condamnée à une astreinte de 200 F/jour par le tribunal des référés. Venu signifier cette ordonnance, en compagnie de Maître Delachapelle, Claude Mortier accompagne François Bourély à l'entrée de l'établissement. *« Il n'a rien à faire ici, qu'il se rende à l'entrée du personnel »*, gronde Mr Leroy. Une mini-séquestration de 20 mn s'en suit, les cars de police arrivent, tout rentre dans l'ordre...jusqu'au lendemain matin où la photo de Claude Mortier est apposée à l'entrée du personnel, avec la mention *« Cet homme est dangereux »*, avec des attaques sur ses origines allemandes !



La guerre des communiqués fait rage. Des groupes politiques, des personnalités religieuses prennent position. Les RG suivent de près « l'affaire »...





Le 10 mars, un document signé entre autres de M. Leroy interdit à François Bourély d'exercer une activité

quelconque au sein de l'entreprise. Le 14 mars, la direction accepte de le laisser pénétrer dans les locaux du siège, accompagné de son avocat ! « *Nous trouverons du travail pour vous* » explique le directeur du personnel, à condition que François Bourély se rende seul dans l'entreprise. Ce qu'il fait à 10h20. Mais le directeur du personnel lui barre le haut de l'escalier : « *La direction a décidé de vous mettre à pied pour absence illégale* ».

A 11h45, après intervention du commissaire de police et explication sur les seules intentions de François Bourély de reprendre le travail, l'établissement retrouve sa sérénité.

Le 1er juillet 1972, le tribunal des référés

de Cambrai a une nouvelle fois condamné le Groupe Maison Familiale à réintégrer François Bourély, en aggravant son verdict précédent... Le groupe n'a pas réagi davantage que lors de ses précédentes condamnations !

### La Confédération en parle

“ Dans la plupart des grèves actuelles, il nous faut compter avec l'utilisation des cadres et de la maîtrise comme force d'auto-défense et d'appui au patronat contre les grévistes.

Dans certains cas, la Direction monte les cadres contre les militants CFDT en prétextant que ceux-ci veulent la mort de l'entreprise, donc la mort de leur emploi (Maison Familiale de Cambrai, Stanelec à Périgueux..).

De nombreux incidents éclatent entre grévistes et non grévistes (la plupart du temps maîtrise et cadres) qui veulent reprendre le travail..”

*Note de Conjoncture  
Confédération CFDT  
20 mars 1972*

*Le récit précédent a été réalisé à partir du livre édité “Syndicalisme interdit” Témoignage d'un délégué syndical CFDT sur “L'affaire Maison Familiale de Cambrai” François-Philemon Bourelly - 1972 -Ed. CFDT*

## Le Groupe Maison Familiale et son patron Robert Leroy



Dès 1949, avec le soutien de Michel Crépin, président de l'Union patronale et Raymond Gernez, député maire de Cambrai, Robert Leroy participe activement à la reconstruction d'après-guerre, avec une vocation sociale affirmée. Son credo : permettre l'accession à la propriété des familles modestes. Grâce à la coopérative La Maison familiale qu'il a fondée, des quartiers entiers sont construits tant en accession à la propriété à Cambrai comme dans le Cambrésis : Martin-Martine, Neuville-Saint-Rémy, Proville, Escaudœuvres, Caudry... que dans le secteur locatif avec les quartiers La Forêt, Victor-Hugo, Amérique...

L'ascension s'accélère au niveau régional, puis national grâce à l'obtention du concours Chalandon en 1970, GMF s'étend alors à l'international. GMF a érigé plus de 200 000 logements et compté plus de 3 400 salariés, dont un millier à Cambrai.

Il est aussi un « patron paternaliste » : il avait, avant tout le monde, quand la santé financière le permettait, instauré la semaine de quatre jours et demi, l'actionnariat des salariés, l'intéressement...

En 1989, le groupe cède toutes ses activités immobilières pour ne conserver que la gestion immobilière (agence Cegitra) et ses hôtels à Nice, Paris, Cambrai (Château de la Motte Fénelon) Robert Leroy décède le 10 septembre 2014 à l'âge de 92 ans.

# ON VOUS EN DIT +

## Les réalisations concrètes de la CFDT sur la Formation Professionnelle

*Emile Mairesse a eu le souci et le goût constant de se former. La CFDT Nord-Pas-de Calais, depuis ses origines jusqu'à nos jours, a fait de la formation professionnelle un de ses combats prioritaires...pas seulement en paroles, mais en actes. La preuve avec des réalisations créées par notre organisation syndicale.*

### 1909 : Des cours professionnels pour les femmes, puis une école professionnelle

Dès 1909, les syndicats féminins de la région (qui sont les premiers constitués) créent des cours professionnels du jour et du soir à destination des jeunes filles. Ceux-ci sont déclarés officiellement à l'Académie en 1923 par Léonie Vion, responsable syndicale à Lille. Ils sont transformés en Ecole Professionnelle *La Ruche* déclarée à l'Académie en 1942.



Cet établissement accueillait chaque année plus de 300 filles et garçons en formation aux métiers du tertiaire. Elle était considérée comme une "valeur sûre, un prolongement direct de son syndicalisme d'origine". L'établissement fonctionnera 4 rue des Buisses à Lille jusque dans les années 2000.

### 1949 : le Comité interprofessionnel de l'apprentissage

En 1949, une enquête est lancée sur la formation professionnelle auprès des jeunes. Sur 660 000 jeunes âgés de 16 ans, 37 % se destine au travail agricole et 23 % pour suivre leurs études. Sur les 261 000 restant,



Jeunes filles en apprentissage textile à Roubaix

8% se dirige vers les écoles d'enseignement technique, 15 % font leur apprentissage sur le tas et 9 % dans les centres d'apprentissage. Il en reste 68 % qui quittent le système sans formation ! Une solution est proposée à Tourcoing, avec la création du Comité Interprofessionnel de l'Apprentissage, association à gestion paritaire (patrons, syndicats, cadres) qui dirige et oriente 13 centres de formation groupant 1500 garçons et filles de Roubaix-Tourcoing, soit près de 50 % des jeunes sortant de l'école. Le financement est pris en charge par les entreprises (cotisation de 0,7 % à 1 % sur les salaires) et orientée surtout sur le textile

### 1968 : création du CUEEP

La formation professionnelle continue est un cheval de bataille de l'Union Régionale. André Glorieux, secrétaire général, participe à l'élaboration du CUEEP. Ce Centre Université Economie d'Education Permanente a été créé en février 1968, par Anfré Lebrun, professeur d'électronique, proche de la CFDT, avec le soutien du recteur académique Debeyre, d'André Habart, secrétaire général du CISE (le Medef régional de

l'époque). André Glorieux organise le déplacement d'une délégation du CUEEP en Lorraine et sur les actions de reconversion, présentées par Bertrand Schwartz, propose 4 lieux d'expérimentation de formation continue des adultes : le textile à Roubaix-Tourcoing, le bassin houiller, le Béthunois et le Dunkerquois.



Cette nouvelle formation universitaire lilloise ouverte aux adultes (et qui a permis à Emile Mairesse d'obtenir un Deug de gestion) va essaimer un peu partout dans les universités de la région.

### **1959 : Création de l'Institut régional d'éducation ouvrière.**



Dans les années 1950, des universitaires et des syndicalistes donnent naissance aux instituts du travail. Leur coopération, débouche dans notre région en 1959, sur la création de l'institut régional d'éducation ouvrière, héritier du centre départemental (59) de 1954, autour d'un triple partenariat :

- Les salariés syndicalistes (CGT-CFDT-CFTC-FO) et leur besoin de compléter leurs compétences issues de la pratique par un enseignement de niveau supérieur.
- Les universitaires et leur volonté de mettre à disposition des travailleurs leurs connaissances scientifiques des problèmes du travail et de bénéficier de l'expérience professionnelle des salariés utile à leurs recherches et à leur enseignement.

- Enfin, les collectivités territoriales soucieuses d'apporter leur soutien et leur aide financière à la réalisation de ce projet ambitieux.

Si les activités s'exercent à la faculté des Sciences Juridiques, Politiques et Sociales de Lille, l'I.R.E.O s'est fixé un objectif pluridisciplinaire, en collaboration avec toutes les Universités de la Région Nord Pas-de-Calais. Le ministère de Travail a reconnu la mission de l'I.R.E.O en lui attribuant l'agrément depuis 1968. Et depuis 2008, sous l'impulsion notamment de la CFDT, l'I.R.E.O a mis en place un accompagnement pour une action Validation des Acquis par l'Expérience (VAE) des militants.

### **1972 : création du CREFO**

Les accords de juillet 1970 et la loi de juillet 1971 sur la formation professionnelle, sont une opportunité de favoriser l'émancipation des travailleurs. Encore faut-il que la formation dispensée ne renforce pas la sélection sociale opérée par l'école. Encore faut-il qu'elle assure la promotion de la personne dans son ensemble et pas seulement la valorisation du producteur. 4 partenaires se mettent autour de la table pour créer le CREFO en 1972 : Culture et Liberté, Peuple et Culture, Léo Lagrange, la CFDT.



Au fil du temps, la CFDT a géré seule cet organisme de formation (le CREFO est le 3<sup>e</sup> plus important de notre région) qui s'est transformé en SCOP SA avec l'appui d'une large majorité de ses 85 salariés devenus coopérateurs et co-propriétaires de leur entreprise.



# Le saviez-vous ?

## une expertise au service des salariés

*Emile Maireesse a fini sa carrière professionnelle comme consultant de 1987 à 2002 au cabinet SYNDEX. Créée en 1972 dans la mouvance de 1968, SYNDEX a accru son développement suite aux Lois Auroux et continue de proposer aux Comités d'entreprise une information-conseil d'ordre pluridisciplinaire.*

### 1971-1982 : dix ans de lutte pour inventer un métier

La légende veut que les premières interventions aient été effectuées par un noyau de jeunes experts-comptables et économistes militants en juin 1968. Syndex est créée en 1971 par ce premier groupe d'intervenants pour offrir aux représentants du personnel une compréhension large de leur entreprise.

Syndex, membre de l'Ordre des Experts-Comptables, est ainsi la première société spécialisée dans l'information-conseil aux Comités d'Entreprise à rompre avec la démarche comptable et proposer une approche économique pluridisciplinaire.

Des combats illustres ont jalonné l'histoire de Syndex : LIP, Manufrance et Schlumpf... Autant d'exemples qui ont été en 1982 une source d'inspiration des Lois Auroux. Le Droit du Travail étend la sphère de la citoyenneté à l'entreprise et stimule désormais les initiatives individuelles et collectives.

### 1982 à aujourd'hui : un développement de proximité

Au cours des trente dernières années, Syndex a plus que doublé son effectif, passant de 170 personnes en 1982 à 400 aujourd'hui. La société poursuit son développement national et exporte ses savoir-faire en Europe, et plus particulièrement en Pologne, en Espagne et en Roumanie.

L'élargissement de l'information-consultation en Europe parallèlement à l'ouverture

à de nouveaux pays membres a créé un contexte favorable à ce transfert de compétences.

En 1994, les directives européennes sont transposées dans le Code du Travail, la procédure d'information-consultation est mise en place afin de garantir le droit des salariés à l'échelon européen et dans plusieurs pays de la Communauté.



Syndex, l'information-  
Conseil des Comités  
d'Entreprise

Syndex reste un rare exemple d'une structure professionnelle qui allie démocratie et efficacité. La société a su diversifier ses compétences à la fois sectorielles et transversales pour permettre aux Comités d'Entreprises et aux CHSCT d'appréhender toutes les dimensions de l'entreprise. Elle a su s'adapter aux mutations économiques, être à l'écoute des débats politiques et syndicaux... et créer des vocations.

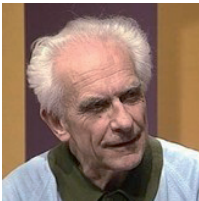
**Renseignement :**  
**Business Pôle Les Prés -**  
**5 rue Denis Papin**  
**59650 Villeneuve d'Ascq**  
**03.20.34.01.01**  
**contact-nord@syndex.fr**

# D'HIER A AUJOURD'HUI...

## “Valoriser le parcours militant” ... bientôt une réalité ?

*Du BEPC au DEUG de Gestion, Emile Mairesse s'est formé grâce à une volonté de fer, un courage permanent... Mais hier, les compétences militantes étaient peu reconnues dans les actes. Aujourd'hui des expériences ont lieu ici et là. Demain des dispositifs devraient voir le jour avec la loi sur le dialogue social.*

### Hier, des militants souvent pénalisés dans leur carrière



**Gilbert Ryon** (mécanicien d'entretien textile)

Pendant que j'étais en usine, il y a eu des pressions patronales. Le directeur me disait : est-ce que tu veux être secrétaire syndical ou faire ton avenir ici dans l'usine ? Moi j'étais militant..



On a tenté de me déclasser. On m'a interdit de pratiquer les mêmes horaires que les autres... J'ai été mis à pied pendant un mois ! **Dieudonné Demolin** (correcteur d'imprimerie)



Je suis partie en 1972 (j'avais 40 ans) après avoir reçu plusieurs avertissements...et fait une forte dépression après 1968, à cause de la non-réintégration de Noëlla. Pourtant je me sentais à l'aise dans la fédération du Textile (Hacuïtex). **Lise Brice** (piquière textile)

### Aujourd'hui, des tentatives de valorisation des parcours militants



À l'I.R.E.O., en 2008, les Organisations Syndicales de salariés, dont la CFDT, ont mis en place une expérimentation pour reconnaître et faire reconnaître les compétences acquises par

la militance : dispositifs d'entretiens individuels, suivis personnalisés, aide dans les démarches VAE, VAP ou de Bilan de Compétences...

Depuis 2008 : 201 militants syndicaux ont été accueillis, dont 66 CFDT (soit plus d'un tiers). 27 ont fait l'objet d'un suivi personnalisé et 16 d'entre eux ont engagé une nouvelle étape de leur parcours : nouveau projet professionnel, VAE ou reprise de formation diplômante, Bilan de compétences.

On recense 68% d'hommes et seulement 32 % de femmes. Ils ont entre 28 et 61 ans. La moyenne d'âge étant d'un peu plus de 48 ans (48,14 ans pour les hommes/48,55 pour les femmes). Le dispositif continue d'exister et s'est ouvert également aux militants associatifs.

**Renseignement :**  
**IREO-vae@univ-lille2.fr**  
**www.ireo.fr**

# ... ET DEMAIN ?

## Loi sur le dialogue social : des dispositifs en préparation...

La loi du 17 août 2015, relative au dialogue social et à l'emploi a pour titre 1er « Améliorer l'efficacité et la qualité du dialogue social au sein de l'entreprise ». La loi a des effets sur les rémunérations des délégués syndicaux, sur la reconnaissance de leurs compétences, sur la garantie d'une non-discrimination pour leur rémunération.

### Valorisation des parcours professionnels des élus et des titulaires d'un mandat syndical.

Trois types de mesures sont prévus :

- 1- Les accords destinés à favoriser l'égalité dans l'exercice des mandats par la conciliation vie personnelle/vie professionnelle.
- 2- Les entretiens en début et en fin de mandat pour certains militants.
- 3- La garantie d'une rémunération salariale non discriminante.

### Les entretiens

Ils permettront de valoriser les compétences acquises lors d'un mandat de représentation.

En début de mandat, tous les représentants syndicaux, élus ou titulaires, ont le droit de demander un entretien individuel avec leur employeur, portant sur les modalités pratiques d'exercice de leur mandat

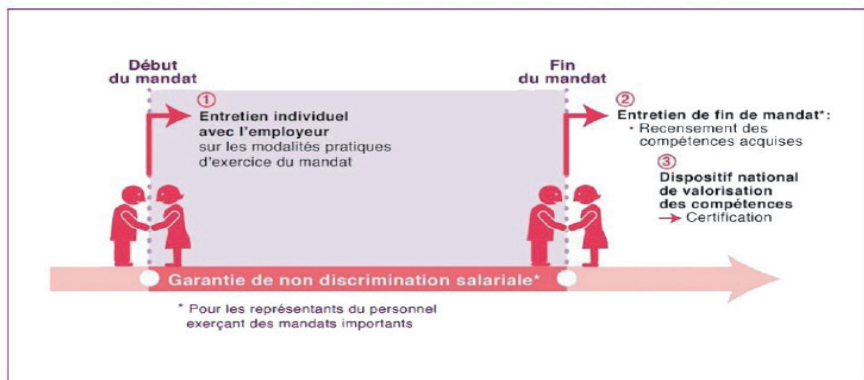
au sein de l'entreprise, au regard de leur emploi. Le représentant du personnel peut se faire accompagner par une personne de l'entreprise. Cet entretien, s'ajoute à l'entretien professionnel qui a lieu tous les deux ans. Sous certaines conditions, il est prévu que ce rendez-vous permette de procéder au recensement des compétences acquises au cours du mandat.

Pour un représentant du personnel dont l'activité représente au moins 30% de la durée du travail, l'entretien doit être l'occasion de faire un recensement « des compétences acquises au cours du mandat et de préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise ».

### Certification officielle

Autre disposition prévue dans la loi : il est confié au ministre de l'emploi d'établir une liste de compétences correspondant à l'exercice d'un représentant du personnel

### Différentes étapes pendant le mandat pour valoriser les parcours syndicaux





ou d'un mandat syndical. Après avis de la commission nationale de certification (CNCP), ces compétences feront l'objet d'une certification transversale ; ce qui permettra d'obtenir des dispenses dans le cadre de la valorisation des acquis de l'expérience (VAE) ou le cas échéant d'une autre certification.

### **Utilisation des heures de délégation pour les délégués syndicaux**

Les heures de délégué syndical sont fixées comme suit : 10 heures si l'effectif de l'entreprise est compris entre 50 et 150 salariés, 15 heures dans les entreprises comptant entre 151 et 499 salariés et 20 heures dans celles d'au moins 500 salariés. La loi permet désormais d'utiliser des heures de délégation liées à un mandat pour des négociations hors entreprise.

### **La garantie de rémunération minimale pour la durée du mandat**

Sont concernés les délégués syndicaux, les représentants de section syndicale, les représentants syndicaux au comité d'entreprise, les délégués du personnel, les élus CE, les représentants au CHSCT, les membres du groupe spécial de négociation et du comité d'entreprise européen, et des représentants de société issus des fusions transfrontalières.

L'évolution doit être au moins égale aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles prévues pour les salariés comparables (catégorie professionnelle et ancienneté) sur le même laps de temps. Ainsi lorsque le nombre d'heures de délégation dont dispose un représentant du personnel dépasse, sur l'année, 30% de la durée du travail dans le contrat de travail, il doit bénéficier d'une évaluation de rémunération (pour arriver à ce chiffre, il faut pour cela cumuler plusieurs mandats).

### **Un accord collectif plus favorable est possible**

La garantie de rémunération doit s'appliquer indépendamment des règles générales de non-discrimination, en particulier dans deux cas :

Les militants passant moins de 30% de leur temps de travail en mandat continuent de bénéficier des protections contre les discriminations.

Lorsqu'un titulaire de mandat atteint des objectifs supérieurs à la moyenne pour la part de son temps de travail effectif non occupé à ses fonctions de représentation, la garantie minimale ne doit s'appliquer que pour le temps passé en heures de délégation.

# COLLECTION

## HISTOIRES & VIE SYNDICALE

Ce fascicule fait partie d'une collection de fascicules édités par l'**Association Régionale de l'Histoire Ouvrière et Sociale**, à l'occasion des 100 ans de l'Union Régionale CFDT Nord - Pas de Calais. Ils mettent en avant des hommes et des femmes, qui dans leurs parcours, leurs actions, leurs préoccupations ont construit au fil des années, depuis un siècle, l'Union Régionale CFTC puis CFDT.

Dans cette collection, sont parus :

- 1 **Charlemagne Broutin** : la naissance de l'Union Régionale Nord-Pas de Calais (*Mars 2015*)
- 2 **Robert Tonnoir**, militant ouvrier valenciennois, résistant et fidèle (*Mars 2015*)
- 3 **Eugène Descamps**, militant ouvrier du Nord à la tête de la Confédération (*Mars 2015*)
- 4 **Roger Ledrôle**, un inépuisable militant du Valenciennois (*Mars 2015*)
- 5 **Renée Lambert**, militante du textile et de la cause des femmes (*Avril 2015*)
- 6 **Emile, Jo, Mohamed..et d'autres** administrateurs Sécu (*Novembre 2016*)
- 7 **André Bocquet**, prof d'histoire-géo et générateur d'idées pour le Valenciennois (*Janvier 2017*)

Les fascicules peuvent être commandés à :

CFDT Nord-Pas-de -Calais  
145 rue des stations  
BP 88  
59006 - LILLE CEDEX

Tous renseignements également dans les permanences  
professionnelles ou locales de la CFDT.

**Prix unitaire 3 €**

Brochure publiée sous l'égide de l'Association Régionale pour l'Histoire Ouvrière et Syndicale (ARHOS)  
CFDT Nord-Pas de Calais - 145 rue des Stations - BP88 59006 LILLE - Rédaction : Denis Parat- Jean-Luc Fiolet  
Conception graphique : Denis Parat - Ressources documentaires et iconographiques : archives CFDT Nord - Pas de Calais , interview d'Emile Mairesse, François Philemon Bourely *Syndicalisme interdit*- Photos : CFDT- Gaby Meganck