

Mensuel des Métallurgistes

FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS DE LA
MÉTALLURGIE CGT



avoir d'achat... le statut...
pr... vale...

**RETRAITÉS
MALTRAITÉS
ARRÊTONS
DE LES
TAXER**

► SALARIES

Les retraités, une force qui compte !

► PLUS LOIN QUE NOS DROITS

Paye ta fusion AGIRC-ARRCO

► ECONOMIE

Les prestidigitateurs de l'augmentation salariale

NOTRE EXPERTISE ACCOMPAGNE VOS NÉGOCIATIONS

60*
C'EST LE NOMBRE D'ANNÉES
D'EXPERTISE D'HUMANIS DANS
L'ACCOMPAGNEMENT
DES NÉGOCIATEURS

Qui a dit que vous étiez seul à vous engager pour la protection sociale des salariés ?

Les experts **Humanis** sont à vos côtés et vous conseillent dans la négociation et la mise en place d'accords d'entreprise et de branche en santé, prévoyance et épargne salariale. Acteur majeur de la négociation paritaire collective depuis 60 ans, le Groupe **Humanis** partage les mêmes valeurs et objectifs que vous : l'humain au cœur de la négociation pour le bien-être des salariés.

Contactez votre interlocuteur : **Catherine Jousse**
catherine.jousse@humanis.com

humanis.com

Actualités

- 4 Infos sociales**
5 Culture
6 Histoire
 Retraités organisés,
 pour lutter et gagner !
7 Terrain
 Les sidérurgistes de la
 Nièvre passent au laminoir
 les négociations nationales

Vie Syndicale

- 8 Organisation**
 Le 52^e congrès, c'est parti !
9 Formation syndicale
 Formations CSE et CSSCT,
 la CGT fait toute la
 différence
10 Salarié(e)s
 Les retraités, une force qui
 compte !
11 Territoires
 Assemblée de rentrée, au
 diapason de l'actualité

Politique revendicative

- 13 Industrie**
 Négociations UIMM : rien
 n'est joué
14 Droits
 Paye ta fusion AGIRC-
 ARRCO
15 Economie
 Les prestidigitateurs de
 l'augmentation salariale



- Encarts**
 Plan de formation 2019

Mensuel des métallurgistes
 Fédération des Travaillateurs de la Métallurgie CGT
 263 rue de Paris - case 433 - 93514 Montreuil cédex
 Tél. 01.55.82.86.19 - Fax : 01.55.82.86.53
 www.ftm-cgt.fr - communication@ftm-cgt.fr
 Directeur de publication : Frédéric Sanchez
 Maquette : Sandra Bouzidi
 Conception : Christine Euzèbe
 Impression : Rivet Edition

Prix : 1 euro - Abonnement annuel : 12 euros
 ISSN 0152-3082
 Commission paritaire 0423 S 06 474



Alain Hébert
 Membre du Bureau fédéral

Renforcer la CGT c'est possible et vital !

Non, ce titre n'est pas une formule incantatoire dont nous avons le secret. Si le nombre de syndiqués fait souvent l'objet de polémiques visant à enfoncer le clou de la soi-disant faiblesse syndicale dans notre pays, la bataille pour la syndicalisation est fondamentale pour notre vie syndicale et la construction du rapport de forces.

Les fortes mobilisations qui débouchent sur des conquêtes sociales ont un lien direct sur la syndicalisation et particulièrement à la CGT.

En effet, plus la CGT est organisée, plus notre réseau de syndiqués est dense pour mailler un maximum d'entreprises et de territoires, plus nous avons la capacité de mener la bataille des idées, de construire nos repères revendicatifs et d'organiser les luttes pour gagner.

L'adhésion à la CGT est un des éléments prioritaire pour la construction des rapports de forces indispensables pour résister et gagner de nouvelles avancées sociales. C'est vital pour le syndicalisme de lutte, de résistance et de propositions que nous incarnons.

L'adhérent, c'est aussi le pivot de notre vie syndicale basée sur la démocratie. Un nouveau syndiqué formé et informé pour être acteur et décideur dans la CGT, c'est l'assurance d'une CGT en phase avec ses valeurs et les revendications des salariés.

Enfin si la syndicalisation est incontestablement vitale, est-ce possible de renforcer notre organisation ? Deux exemples suffisent pour s'en persuader. Plus de 2 500 adhésions CGT dans la métallurgie en 2018.

Dans le département de l'Aveyron plus d'une adhésion par jour dans l'interpro. Ce n'est pas le fruit de hasard. Le renforcement s'organise à chaque niveau en partant de nos syndicats, avec la mise en oeuvre de plans de travail et de déploiement. Mais c'est aussi l'engagement de consacrer individuellement du temps à notre vie syndicale.

En proposant de faire du mois d'octobre un mois de renforcement, en organisant les assises de la vie syndicale, les 21 et 22 novembre prochains, notre Fédération entend bien faire de cette question une de ses priorités.

Infos sociales

280 fois le SMIC !

Les trois quarts des Français ont le sentiment que les écarts de salaires sont aujourd'hui trop importants dans les grandes entreprises d'après un sondage commandé par l'ONG OXFAM et publié début octobre. Par ailleurs, 70% des Français sont favorables à ce que les grandes entreprises internationales publient les écarts de salaires par niveaux entre leurs salariés. Alors que la loi qui vient d'être votée est de la poudre aux yeux, le sondage souligne l'adhésion des citoyens pour demander aux décideurs politiques d'adopter une mesure efficace pour initier un véritable changement dans les grandes entreprises.



Pour l'ONG, « la transparence sur les salaires moyens et médians ne permettra pas de suivre l'évolution des écarts de salaires entre les salaires les plus hauts et plus bas. Sans compter qu'en publiant le niveau de salaire agrégé au niveau international, la mesure ne tiendra pas compte des différences de niveaux de vie par pays et faussera les comparaisons. Seule une transparence sur les écarts de salaires au moins par quartiles dans chaque pays permet d'avoir des données véritablement utiles et opérationnelles pour mesurer les écarts de rémunération et aurait un effet incitatif à les réduire. » Cette mesure est déjà appliquée au Royaume-Uni et aux États-Unis avec le soutien des organisations du patronat. Il est temps que cette mesure soit adoptée en France quand on sait qu'au sein des groupes du CAC 40, un patron du CAC 40 a gagné en moyenne 280 fois le SMIC annuel. Par ailleurs, Outre-Manche, l'étude d'impact de la mesure a démontré que le coût d'application était minime pour les entreprises. Alors le gouvernement ne peut reculer et doit adopter ce qui était une promesse du Président de la République ! »



➔ A retrouver en encart dans ce numéro
Plan de formation 2019

Manque de sens ou de reconnaissance ?



Si outre Atlantique, les « jobs à la con », les fameux bullshit, font débat, la France semblerait épargnée par le phénomène. Mais ce dont manqueraient les Français dans leur travail, ça n'est finalement pas tant de sens que de reconnaissance. C'est, en tout cas, ce que souligne une analyse récente publiée par la fondation Jaurès cet automne et qui s'appuie sur un sondage. Si 88 % des salariés français pensent que leur

travail est utile à leur entreprise, ils ne sont que 44 % à considérer que leur travail est reconnu à sa juste valeur contre 64 % au Royaume-Uni, 76 % chez les salariés allemands et même 79 % aux États-Unis.

1 salarié sur 4 est stigmatisé au travail

« Liberté, égalité, fraternité: il y a du travail à faire! » s'est exclamé Bernard Thibault, en découvrant les résultats du 11^e baromètre sur la perception des discriminations dans l'emploi, paru en automne et réalisé par le Défenseur des droits et l'Organisation internationale du travail (OIT). Ainsi, une personne active sur quatre déclare avoir été confrontée à des propos ou des comportements sexistes, homophobes, racistes, liés à la religion, handiphobes ou liés à son état de santé dans son travail, au cours des cinq dernières années.



L'ampleur du phénomène est d'autant plus alarmante que les discriminations frappent inégalement et se cumulent. Le baromètre pointe aussi un continuum d'attitudes hostiles au travail, soit d'autres formes de discrimination qui s'ajoutent aux propos et aux comportements stigmatisants, comme la dévalorisation du travail des salariés, la sous-estimation de leurs compétences, l'attribution de tâches ingrates... Conscient de la faiblesse des outils existants, une fiche technique sera proposée aux employeurs pour prévenir les discriminations avec la nécessité d'y associer les représentants du personnel, même si, comme le soulignait Bernard Thibault, « la mode n'est pas au renforcement de leurs prérogatives ni de leur nombre ». L'OIT, elle, espère bien faire adopter, l'an prochain, à l'échelle mondiale, sa convention et sa recommandation contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail.

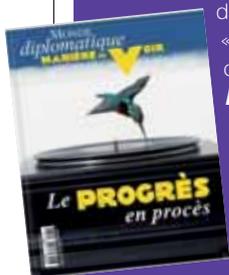
Culture

Le progrès en procès

On accuse le « progrès » de tous les maux : il serait la cause des dégâts environnementaux, de l'extension du chômage, de nos existences sous pression. La nostalgie fait rage, on regrette la proximité d'antan, les bonnes vieilles valeurs chaleureuses. Mais de quoi parle-t-on exactement ? La notion de progrès, née avec les Lumières, postulait que l'usage de la raison porterait la construction d'un avenir meilleur. Pour ne pas confondre progrès et changement, il importe

de se demander « progrès de quoi, pour qui » ?

Manière de voir 161, octobre-novembre 2018, en kiosque ou à commander sur www.monde-diplomatique.fr



Requiem pour le rêve américain par Noam Chomsky

Avec la force d'une analyse toujours très argumentée et documentée, le célèbre linguiste américain Noam Chomsky s'exprime sur



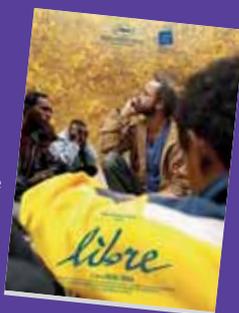
les mécanismes de concentration des richesses, avec une lucidité contagieuse. Il expose clairement les principes qui nous ont amenés à des inégalités sans précédent, retraçant un demi-siècle de politiques conçues pour favoriser les plus riches. Une boîte à outils pour comprendre le Pouvoir et gagner beaucoup de temps.

Un film de Kelly Nyks, Peter D. Hutchison, Jared P. Scott, 73mn, 17€, édition DVD Les Mutins de Pangée - septembre 2018

Libre

Présenté en mai à Cannes en séance spéciale, le film-documentaire « Libre », de Michel Toesca, revient sur l'émergence d'un mouvement de résistance citoyenne pour aider les réfugiés dans la vallée de la Roya au travers du combat de Cédric Herrou, agriculteur-militant. Ce dernier a été poursuivi pour délit de solidarité pour avoir aidé des réfugiés à passer la frontière italienne.

Libre, en salle depuis le 26 septembre.



Main basse sur l'énergie

Depuis 2007, le secteur de l'énergie est entièrement ouvert à la concurrence. La hausse exponentielle des factures, l'accroissement de la précarité énergétique, sont la partie visible de l'iceberg. La partie immergée est peu perceptible. C'est pourtant là que se réalise le braquage de l'argent public. A partir d'un feuilleton culte des années 60, Les Incorruptibles, le documentaire « Main basse sur l'énergie » est bâti autour de six épisodes et déroule son lot de gangsters, de big boss, de seconds couteaux, de politiciens plus ou moins véreux. Sans oublier Eliot Ness, le flic vertueux d'antan transformé en syndicaliste résolu, garant d'un service public de l'énergie plus que jamais indispensable. Pour découvrir un des « casses du siècle », il vous suffit de vous précipiter sur www.mainbassesurlenergie.com.



S'ORGANISER POUR LUTTER ET GAGNER

21 et 22 NOVEMBRE 2018
ASSISES DE LA VIE SYNDICALE,
DES TERRITOIRES ET DE LA FORMATION SYNDICALE



Histoire

Retraités organisés, pour lutter et gagner !

Dès ses plus jeunes années, la CGT s'est préoccupée d'organiser les retraités au sein de ses syndicats d'actifs et de défendre leurs revendications. Au début des années soixante, la situation évolue et l'on voit apparaître les premières sections syndicales de retraités dans la métallurgie (La Ciotat, Maubeuge, Hispano-Suiza à Bois-Colombes, Renault au Mans). Celles-ci regroupent, pour un territoire ou une entreprise, les retraité(e)s, préretraité(e)s, veufs et veuves.

participe activement aux différentes batailles engagées pour étendre et défendre les droits des retraités. Parmi toutes les journées d'actions organisées, signalons le 10 mars 1981 qui voit une délégation de retraités métallos être reçue – c'est une première – au siège de l'UIMM.

Un outil de luttes

À la suite de la création de l'Union confédérale des retraités (UCR), l'UFR tient son premier congrès les 15-17 février 1983 à Balaruc. Les années suivantes sont marquées par de nombreuses luttes, par exemple pour la pérennité du financement de la retraite complémentaire à taux plein à 60 ans. Manifestations, rassemblements, pétitions, motions, tracts, tout est bon pour convaincre les salariés et la population des méfaits des attaques mises en œuvre par le patronat et le pouvoir contre les retraites ! Ces années sont également riches en réflexions sur la prise de responsabilités syndicales des femmes retraitées, sur la convergence avec la jeunesse sur les questions d'emplois et de salaires, sur la place des ICT retraités ou encore par l'adoption d'une plateforme revendicative minimale, actualisée à plusieurs reprises.

En dépit de cette activité, la syndicalisation décroît à partir de 1980, bien que le nombre de sections syndicales progresse. Parmi les causes avancées sont invoquées le contexte économique et politique défavorable, la concurrence des amicales et des associations d'anciens d'entreprise, la précarité et l'isolement des retraités, mais aussi un problème qui a conservé toute son actualité, celui de la continuité syndicale. Malgré ces difficultés, force est de constater que l'organisation des retraités, en liaison étroite avec les actifs, est la meilleure assurance contre la politique de démantèlement des retraites mises en œuvre par le patronat et les gouvernements successifs. Gageons que le 12^e congrès de l'UFR, du 1^{er} au 5 avril 2019, saura marquer une nouvelle étape dans cette lutte !

Emeric Tellier, Conseiller fédéral

6



La tribune du deuxième congrès de l'Union fédérale des retraités de la métallurgie, 1986 © DR | coll. IHS CGT Métaux.»

L'UFR, un fruit de mai-juin 1968

Les grèves et occupations de mai-juin 1968 impulsent une profonde réflexion de la CGT sur sa structuration. L'accent est tout particulièrement mis sur les catégories (jeunes, immigrés, femmes, employés, ingénieurs, cadres, techniciens) et leurs spécificités. Dans la métallurgie, le congrès fédéral en 1971 affirme dans la foulée que « les retraités ont besoin d'être organisés aux côtés des travailleurs actifs pour défendre leurs revendications. » L'activité en direction des retraités, placée sous la responsabilité de Jules Daumur, aboutit à la parution d'une revue trimestrielle, Le Retraité de la métallurgie en septembre 1972 et à la constitution de l'Union fédérale des retraités (UFR) de la métallurgie le 7 mars 1975. L'UFR

Terrain

Les sidérurgistes de la Nièvre passent au laminoir les négociations nationales

A Imphy, petite ville de Bourgogne, trois entreprises sont voisines APERAM, Ugitech, Aubert et Duval. Environ 1 000 salariés au total dans ces aciéries et laminoirs. Pour porter leurs revendications, souvent proches, pour organiser la mobilisation, les militants de la CGT ont créé un syndicat de site.

Quand un syndicat s'empare des négociations

Très attachés aux garanties collectives, ils ont pris à bras le corps le sujet des négociations nationales. Ils ont régulièrement informé les salariés de leur état d'avancement (Echo des négos, vidéos, tracts...) et notamment les 28 et 29 juin derniers où ils ont appelé à la grève dans le cadre des journées d'action fédérale et interprofessionnelle. Les salariés ont largement répondu présents et la grève a fortement paralysé la production d'APERAM sur cette période. De quoi agacer la direction qui s'est sentie obligée de faire le tour des ateliers pour tenter de discréditer les camarades en affirmant que la CGT racontait n'importe quoi. Toujours selon la hiérarchie, le déroulement de carrière, les seuils d'accueils des diplômés ne seraient pas menacés par ce qui est prévu dans le projet d'accord national sur les classifications. Les 340, voire 500 heures supplémentaires chaque année serait un fantasme... Bref de quoi déboussoler les salariés qui en quelques jours ont pu entendre tout et son contraire.

Ne jamais rien lâcher

Mais c'était sans compter sur la pugnacité des militants CGT qui ont décidé de poursuivre l'information sous une forme nouvelle en organisant une rencontre débat avec des membres de la délégation CGT qui participent aux négociations nationales. Nouvel appel à la grève donc en ce mois de septembre et pendant plus d'une heure, les salariés ont pu échanger et poser des questions sur des sujets majeurs dans leur quotidien : les classifications et le temps de travail. Texte à l'appui, les salariés ont pu constater que le patronat avait bel et bien décidé de s'attaquer à leur reconnaissance dans l'entreprise en faisant le choix de classer les postes de travail et non plus les femmes et les hommes qui les occupent, niant ainsi leurs savoirs et savoir-faire, leurs diplômes et leur

expérience. Idem sur le temps de travail, où la possibilité de monter les heures supplémentaires à 340 voire 500 chaque année a pris tout son sens eu égard à la dureté et la pénibilité du travail dans les aciéries.

Cet échange a permis de redire aux salariés combien leur mobilisation au sein des entreprises est nécessaire pour faire grandir le rapport de forces dans ces négociations et faire aboutir notre revendication d'une convention collective nationale de haut niveau social. Un seul regret peut-être : l'absence totale de contradicteurs qui ont préféré esquiver le débat. A Imphy le travail de terrain se poursuit, les adhésions se multiplient (plus d'une dizaine en cette rentrée) et les métallos ont pris date des prochains temps forts de mobilisation proposés par la fédération.

Aurélie Mahout, membre du CEF



© DR

Organisation

Le 52^e congrès, c'est parti !

La CGT tiendra son 52^e congrès du 13 au 17 mai 2019 à Dijon. Sa préparation est d'ores et déjà lancée avec la mise à disposition des syndiqués et des syndicats d'un 4 pages intitulé, « Au cœur du travail pour construire l'avenir », envoyé avec le journal « Ensemble » du mois d'octobre.

Lancement des débats

Ce 4 pages n'est pas le document d'orientation du congrès prévu par les statuts mais un support synthétisant 5 grands thèmes de réflexion :

- La réalité au travail et son avenir avec les évolutions technologiques comme le numérique ;
- Le statut de celles et ceux qui travaillent, avec au cœur notre proposition du Nouveaux statut du travail salarié et sa sécurité sociale professionnelle ;
- La construction du rapport de force et convergence de luttes ;
- La syndicalisation et notre déploiement comme éléments du rapport de forces et enjeux majeurs pour notre démocratie syndicale ;
- Les enjeux européens et internationaux, tant sur l'évolution du monde du travail que sur notre activité syndicale.

Au cœur de l'actualité sociale

Le 52^e congrès ne se tient pas en dehors de la situation sociale, politique et économique du pays, bien au contraire. Il se déroulera dans le cadre d'une actualité sociale marquée par les luttes dans les différents secteurs d'activité et territoires, où la CGT cherche à fédérer, à converger afin d'élever un rapport de force durable pour gagner des droits individuels et collectifs nouveaux pour tous.

Pour une préparation efficiente du congrès, il est indispensable d'aller à la rencontre des syndiqués, d'organiser des visites de syndicats, des assemblées générales dans les territoires et les groupes pour, d'une part, mettre en débat les 5 grands thèmes et, d'autre part, écouter les syndiqués au sujet de leur préoccupations, ce qu'ils attendent de la CGT, de la Direction confédérale, ... Bref, de quelle CGT ils et elles auront besoin demain.

D'ici février prochain, le document d'orientation sera disponible pour les syndiqués. Il sera plus étoffé et proposera des résolutions ou engagements à mettre en débat avant et pendant le 52^e congrès.

Le monde du travail connaît des bouleversements profonds

Les groupes se mondialisent de plus en plus et leurs dirigeants sont encore plus éloignés des réalités, les organisations du travail se parcellisent et s'éclatent avec des conséquences sur les conditions de travail, la santé des travailleurs. Les capacités industrielles reculent, les services publics font l'objet d'attaques, la financiarisation de l'économie s'étend à tous les secteurs, ... Le capitalisme continue donc son entreprise de démolition, accompagné par un gouvernement aux abois qui cherche sans cesse à imposer des reculs sociaux aux travailleurs pour remplir les coffres-forts de quelques milliardaires amis de Macron...

La résistance des travailleurs s'organise dans les entreprises et les administrations mais trop souvent de manière isolée et défensive. Elle nécessite également un ancrage revendicatif plus fort et des moments pour se rassembler en manifestation avec l'objectif de donner plus de visibilité.

L'enjeu du congrès consiste donc à débattre des moyens pour renforcer les luttes existantes, les démultiplier et faire grandir la solidarité dont les travailleurs ont besoin, avec un outil syndical renforcé, au plus près des réalités du travail, démocratique, porteur d'alternatives et de perspectives d'actions.

Boris Plazzi, membre du secrétariat fédéral et de la Commission Exécutive Confédérale



Formation syndicale

Formations CSE et CSSCT : la CGT fait toute la différence

Au 1^{er} janvier 2020, le CSE sera mis en place dans l'ensemble des entreprises privées. Cette réforme a des impacts profonds dans nos entreprises. Elle réduit le pouvoir des instances de représentants du personnel en les amputant d'une grande partie de leurs droits. Et même si les salariés n'en sont pas toujours conscients, ce sont eux qui au final vont en payer le prix.

Cette réforme, nous ne l'avons pas voulue, nous l'avons combattue, mais elle nous est imposée par la force par un gouvernement largement inspiré des prétentions du MEDEF. Pour autant, pas question d'abandonner le combat ! Pour aborder ces négociations, nous devons être porteurs de nos enjeux revendicatifs, pour les faire figurer dans l'accord. Celui-ci ne doit pas être une redite de la loi, il doit faire mieux que la loi.

Des formations portant les valeurs de la CGT

Plus que jamais, les formations CGT « EcoCE-CSE » et « CSE-SSCT » prennent toute leur importance. Contrairement aux formations dispensées par les experts de tous bords, la fédération a choisi d'aborder ces sujets de manière critique, combative et constructive.

La loi s'impose à tous ? Soit. Alors voyons comment nous

pouvons l'utiliser pour conserver nos droits, les droits que nous ont délégués les salariés. Et pourquoi pas, en gagner de nouveaux !

Nos formations s'appuient résolument sur les valeurs de la CGT, sur notre pratique démocratique. Nous ne voulons pas des élus qui ne soient que des techniciens du « dialogue social ». Nous voulons des camarades qui connaissent l'environnement dans lequel ils travaillent, et qui savent comment l'utiliser au service des intérêts des salariés qui les ont élus.

Attention aux formations communes

C'est parce que gouvernement et MEDEF ont bien conscience de l'efficacité de nos formations, qu'ils ont mis en place des dispositions favorisant des formations communes. Tous les élus suivraient la même formation, toutes organisations syndicales confondues, y compris avec les représentants de la direction !

Ces formations auraient des contenus « neutres » ! Comment un sujet aussi brûlant que les droits des salariés peut-il être traité avec neutralité ? Comment lutter contre une direction qui licencie, qui gèle les salaires, qui discrimine, qui placardise, le tout avec neutralité ?

La CGT n'est pas neutre, elle est pour le progrès social, pour les salariés !

Ces formations communes ont pour seul but de formater des élus du personnel pour en faire des techniciens au service des intérêts des directions.

Nous devons refuser absolument l'organisation de ces formations communes ! Aujourd'hui comme avant les ordonnances, tous les salariés conservent le choix de l'organisme avec lequel ils veulent suivre une formation.

La fédération propose des formations que ne pourront jamais réaliser les cabinets d'experts : une formation CGT, qui donne des bases revendicatives, qui met les syndiqués et les salariés au premier plan.

Christine Ciol,
membre du bureau fédéral



Salarié(e)s

Les retraités, une force qui compte !

La littérature courante sur les « seniors » est torrentielle, mais pour l'essentiel elle nous dit presque toujours la même chose, deux choses pour être exact. D'abord, avec le rapide allongement de l'espérance moyenne de vie dans des pays comme la France, la charge des inactifs sur les actifs serait en train de s'alourdir de façon insupportable, ce qui contraindrait à réviser d'urgence à la baisse les normes de notre système de retraite. Ensuite, le tout n'est pas de vivre plus vieux mais de le faire en meilleur état, donc la question plus personnelle que sociale du « bien vieillir » prend une importance majeure.

Bien vieillir

Une telle vision, très contestable, échappe à la critique, car elle semble fondée sur une évidence : avec l'âge, le mental vieillirait nécessairement comme le physique. A la courbe biologique de la vie, croissance, stagnation, déclin, correspondrait une courbe psychologique qui nous voue à vieillir diminués, donc en retrait des activités sociales. Le sujet du « bien vieillir » semble biaisé d'avance par le vocabulaire dominant. On le désigne en parlant de la « vieillesse », des « personnes âgées », des « aînés », de plus en plus des « seniors ». Ainsi traite-t-on quinze millions de personnes en France comme une simple catégorie démographique à base d'état-civil, neutralisant au départ cet immense problème socio-biographique, incitant à le penser dans les termes idéologiques de l'âgisme, alors que toute la question est d'organiser socialement l'avenir des « retraités » leur véritable vrai nom sociétal.

Droit à la retraite en berne

Avec plus de 100 000 syndiqués à la CGT sur 16 millions de retraités, la question de l'organisation sociale des retraités est incontournable ! Ils doivent être plus nombreux à s'organiser pour se défendre socialement dans la société française. Le gouvernement vient d'annoncer une revalorisation des retraites de 0,3 % en 2019 et en 2020 alors que l'inflation est repartie à la hausse en 2018 et se situerait à 1,7 % en 2019 et en 2020. Ce qui aurait pour conséquence une nouvelle perte annuelle de 1,4 % du pouvoir d'achat des pensions. Il a donc décidé de supprimer toute référence à un indicateur précis et que l'évolution des pensions de retraite ne dépendrait plus que de son bon vouloir à compter de 2019. C'est un recul social sans précédent qui confirme son mépris pour les retraités(es).

L'évolution des pensions alignée sur les salaires jusqu'en 1993, a

été ensuite indexée sur celle des prix faisant déjà perdre près de 20 % du pouvoir d'achat des pensions. Ce recul aggravé par le gel des pensions depuis 2013 et l'augmentation de la CSG de 1,7 point en 2018, sera accentué par les perspectives gouvernementales pour 2018, 2019 et 2020 qui feraient encore perdre 9 % au moins.

Les retraités ne sont pas un poids

Or, la justification de ces mesures, pour soit disant privilégier le travail et améliorer le sort des actifs, n'est qu'un faux prétexte pour masquer la réalité qui est de compenser les cadeaux aux grandes entreprises, aux actionnaires et aux plus riches (CICE, ISF, plafonnement de l'impôt sur les sociétés, ...) au détriment des retraités qui font les frais de ces choix politiques. Réduire le pouvoir d'achat des retraités n'a jamais favorisé l'emploi ni permis à nos enfants de mieux vivre. N'en déplaise au premier ministre, et au président de la République, les retraités ne sont pas des privilégiés à la charge de la société, mais 16 millions d'acteurs économiques de premier plan, qui méritent le respect, et dont la pension de retraite n'est pas une allocation sociale mais un droit du salarié retraité lié aux cotisations versées (solidairement par les actifs) et une part des richesses créées (qui sont dans les cotisations sociales des entreprises) et celles durant sa vie active. C'est pourquoi la CGT revendique le retour à l'indexation automatique des retraites sur l'évolution des salaires. Elle appelle les retraités à exprimer leur mécontentement et leur colère en manifestant partout en France avec 8 autres organisations le 18 octobre prochain. Et à s'organiser syndicalement auprès de la CGT pour défendre leurs droits et revendications ! 16 Millions de retraités, c'est une force qui compte, qui peut compter dans la rue et électoralement !

Norbert Boulanger, UFR métallurgie



© FIM-CGT | Alaoua Sayad

Territoires

Des assemblées de rentrée au diapason de l'actualité

Le Comité Exécutif Fédéral du 13 Septembre a permis, à travers les nombreuses interventions, d'enrichir le débat et la réflexion, de notre Fédération, sur la nécessité dans la période de privilégier l'échange avec nos syndicats et plus largement avec nos syndiqués.

Se poser pour avancer

En effet, prendre le temps de nous réunir, de débattre de la situation, des difficultés que chacun rencontre dans son activité en donnant des perspectives, des argumentaires et des contenus revendicatifs est source d'efficacité. Ces rencontres sont également utiles pour définir collectivement des plans d'actions et d'informations pour toucher le maximum de salariés dans la perspective de la mobilisation du 9 octobre. Les assemblées de rentrée, depuis septembre, n'ont pas fait de faux départs. Malgré quelques inégalités en territoires, on constate une bonne dynamique. Au total près de 51 assemblées se seront déroulées sur septembre-octobre. A cela s'ajoute les Congrès d'USTM.

Les conquêtes sociales au cœur des débats

Dans les débats, les militants sont souvent revenus sur l'importance de construire l'action au plus près des salariés avec un cahier de revendications. C'est primordial si on veut gagner un ancrage des luttes dans l'entreprise, qui ne se limite pas à atténuer ou empêcher les mauvais coups, mais par l'obtention de résultats de conquêtes sociales, telles que notre projet de Convention Collective Nationale ou pour l'emploi industriel. Parce que ce n'est pas dans l'accompagnement des restructurations que nous fondons notre intervention, mais bien dans une autre logique financière qui réponde aux besoins humains.

Les moyens pour y parvenir

Pour y parvenir, nous devons amplifier notre travail d'explication, d'information en donnant aux salariés les éléments de notre analyse sur les causes réelles de la crise et nos propositions. Cela nécessite de prendre des initiatives au plus près des salariés, tenir des réunions d'information, afin de définir les formes d'action qui permettraient d'avoir un réel impact dans les productions.

Dans plusieurs régions des plans de déploiement sont réalisés, il s'agit de la Bretagne, l'IDF, l'AURA, du Nord

Pas de Calais et le Grand Est. Par exemple, les métallos du Finistère réunis le 11 octobre en présence des UD et UL, après avoir tiré des enseignements de leur plan de déploiement avec des résultats intéressants en terme de parrainage, d'organisation et d'implication de certains syndicats, ont mis en place un nouveau dispositif de ciblage de plusieurs zones industrielles, y compris pour la préparation du 09 octobre.

Améliorer la vie syndicale

Tous ces sujets seront bien évidemment en cœur de la préparation du 52^e congrès confédérale et celui de notre UFR (en avril prochain) qui représente un moment important dans la vie des syndicats. Autres temps fort, ce sont les Assises Fédérales de la Vie Syndicale, des USTM/CCM et de la formation syndicale les 21 et 22 novembre prochains à Montreuil. Pour préparer cet évènement, nous avons réalisé un état des lieux de nos outils de proximité que sont nos USTM/CCM, afin de définir un plan de travail avec des propositions concrètes pour aider nos USTM/CCM dans leur fonctionnement et leur animation...

Amar Ladraa, membre du bureau fédéral



Assemblée militante de la métallurgie région Auvergne-Rhône Alpes
© DR

De l'utilité d'une expertise

Retour sur l'expertise Risque Grave dans les établissements de TLD Europe à Montlouis sur Loire et Sorigny conduite par Emergences : 34 ans d'expériences au service exclusif des salariés et de leurs représentants.

Une lutte pour imposer une expertise risque grave

Après trois rachats successifs en LBO depuis 2006 et leurs cortèges de réorganisations du travail, de mise en place du Lean à la fois dans l'organisation du travail et en terme de management, le CHSCT constate la récurrence et l'aggravation des situations de mal être au travail des salariés des deux sites. Les représentants du personnel se sont battus durant tout ce temps au sein du CHSCT pour prévenir cette situation. Face au déni et à l'absence de réaction de la direction, les représentants du personnel votent une expertise pour Risque Grave en CHSCT fin septembre 2016 et désignent l'Institut Emergences pour la réaliser. La direction du groupe, aidée par l'UIMM locale, conteste la demande d'expertise devant le Tribunal (TGI). En février 2017, celui-ci déboute la direction donnant ainsi raison au CHSCT sur sa demande d'expertise. Durant ces 5 mois, la direction n'a cessé de faire pression sur les représentants du personnel au CHSCT, sur les salariés, allant même, sans succès, jusqu'à essayer d'imposer un cabinet de son choix contrairement aux prérogatives du CHSCT, au mépris de l'indépendance de l'expertise, de l'anonymat des informations, propos et opinions collectés, donc de la libre parole des salariés.

Une lutte pour imposer la déontologie d'intervention d'Emergences

La pression continue de la direction ne facilite pas la mise en œuvre de l'expertise telle qu'édictée dans le cahier des charges du CHSCT. La proximité des intervenantes d'Emergences aux côtés des représentants du personnel pour échanger et conseiller, a permis au CHSCT de mettre en place un plan de travail. Ainsi, les efforts conjugués des intervenantes d'Emergences et des représentants du personnel, relayés par l'expression syndicale, ont permis d'établir une méthode de travail et d'instaurer la confiance, rassurer les salariés et lever les craintes de représailles. Tout cela était nécessaire pour libérer la parole des salariés lors des entretiens menés sur la base du volontariat, par les professionnelles d'Emergences, mais aussi lors des observations qu'elles ont pratiquées sur les postes de travail les plus exposés. L'information des salariés à chaque étape de l'expertise, notamment sur les difficultés rencontrées pour sa bonne mise en œuvre, a été déterminante pour

leur implication sans laquelle toute expertise est vaine. Cet engagement a enrichi le verbatim regroupant un très grand nombre d'entretiens individuels et collectifs réalisés. Le travail pluridisciplinaire des deux responsables de l'expertise a permis de lier les questions économiques à l'organisation du travail. En effet, l'une d'elles s'est penchée plus spécifiquement sur le travail, l'ergonomie, le rapport des salariés aux tâches prescrites et le travail réel réalisé. La deuxième s'est attachée à mettre en perspective les conséquences des choix économiques de la direction, la mise en place du Lean, sur la santé des salariés.

Un rapport objectif sur la réalité du travail pour appuyer le travail des représentants du personnel au CHSCT

Lors de la présentation du rapport d'expertise devant le CHSCT, en présence de la CARSAT, du Médecin et de l'Inspecteur du Travail, la direction fait mine de découvrir les conditions de plus en plus délétères dans lesquelles les salariés sont amenés à exercer leur travail, résultat direct des choix économiques qu'elle pratique. Au cours de cette réunion, les représentants du personnel au CHSCT exigent que ce rapport soit porté à la connaissance de l'ensemble du personnel des deux sites. C'est une nouvelle bataille car la direction, pour cela, exige que le rapport soit amputé de la partie faisant référence au LBO ainsi que de celle pointant les aspects négatifs du Lean. Les représentants du personnel au CHSCT sont passés outre cette injonction et ont diffusé un condensé à chaque salarié avec une mise à disposition du rapport complet. Cette démarche, peu courante, était nécessaire pour porter à la connaissance des salariés une vision d'ensemble. Si la direction refuse toujours, à ce jour, la mise en place d'un plan d'action reprenant les préconisations issues de l'expertise, les salariés, eux, se sont très largement mobilisés lors des dernières NAO et ont obtenu des avancées. Après le travail d'expertise, le Syndicat CGT a pris le relais pour transformer les préconisations en revendications. La bataille continue !



émergences
formation conseil expertises

Négociations UIMM : rien n'est joué



© Fotolia - Hurca

Seules sont perdues d'avance les batailles qu'on ne livre pas. C'est dans cet état d'esprit que la fédération cgt est entrée dans la négociation de branche il y a deux ans. L'ambition de l'UIMM était de remettre à plat l'ensemble des droits des travailleurs de la métallurgie et les regrouper dans, ce que le syndicat patronal appelle « une boîte à outils » où chaque employeur viendrait piocher ce qui l'intéresse pour son entreprise. Dans la suite de la loi travail, puis des ordonnances Macron de 2017, il s'agissait ni plus ni moins de tailler, encore une fois, dans les droits des salariés.

Une CGT à l'offensive

Face à ce chantier de grande envergure, et alors que le patronat souhaitait des échanges à huit-clos, la fédération a fait le choix d'informer tout au long des discussions avec le patronat l'ensemble de ses syndicats par le biais notamment d'un Echo des négos envoyé après chaque rencontre. L'objectif était qu'un maximum de camarades s'approprie l'enjeu de cette négociation afin d'aller à la rencontre des salariés pour leur en faire état. Dans ce cadre, plus de 130 journées d'études ont été organisées dans les territoires et les syndicats. Près de 4000 militants y ont participé. En parallèle, la fédération a travaillé un projet de convention collective nationale, point d'appui des discussions.

Des accords en réserve

Mais ce travail syndical prend du temps. De plus en plus de syndicats abordent l'enjeu des négociations avec les syndiqués et les salariés. Mais la construction du rapport

de forces reste insuffisante pour stopper les velléités du patronat. Pourtant, l'ambition de l'UIMM est ralentie car les discussions sont toujours en cours alors qu'elles devaient s'achever à la fin de l'année. De plus, les 4 thèmes qui ont déjà été discutés sont aujourd'hui mis en réserve. Aussi, sans accord signé pour le moment et le retard du calendrier prévu par le patronat doivent permettre de multiplier les initiatives pour que les salariés s'emparent de cette négociation. La ténacité de la délégation CGT et le travail d'information vers les syndicats de la fédération a permis de limiter l'ambition patronale sur quelques points. Par exemple, l'UIMM voulait faire sauter le temps minimum de 24h pour les contrats à temps partiel, il est revenu dessus. De même, il a été contraint de revenir à l'existant sur la majoration des heures supplémentaires et la durée des forfaits jours. Mais ces quelques reculs restent très insuffisants.

Tout est encore possible

Le fait de rendre publiques ces négociations a ouvert des débats au sein des entreprises, mais aussi dans les autres organisations syndicales. Ce travail pédagogique est nécessaire non seulement pour faire barrage aux projets patronaux, mais il s'agit surtout de faire grandir l'idée que les salariés de la branche peuvent gagner de nouvelles avancées sociales. C'est dans cet objectif que la fédération appelle l'ensemble des syndicats à s'appuyer sur ces négociations pour aller à la rencontre des salariés et partager avec eux les revendications de la CGT face aux projets patronaux qui, s'ils étaient adoptés, marqueraient un recul social sans précédent. Ainsi, une semaine de sensibilisation est programmée du 22 au 26 octobre et une journée nationale d'action sera organisée en territoire début décembre. « *Cela semble toujours impossible, jusqu'à ce qu'on le fasse* » rappelait Nelson Mandela après la chute de l'Apartheid. Ainsi, les syndicats CGT peuvent faire leurs ces mots, même si l'ambition patronale paraît difficile à combattre aujourd'hui, le statut-quo permet d'imaginer la victoire de nouvelles innovations sociales.

Marie Vergnol, Conseillère fédérale

Plus loin que nos droits

Paye ta fusion **AGIRC-ARRCO**

Dès le 1^{er} janvier 2019, les régimes de retraite complémentaires ARRCO-AGIRC, pour plus de 30 millions de personnes, vont fusionner pour ne faire plus qu'un... La nouvelle caisse, sous l'appellation AGIRC-ARRCO, entraîne l'uniformisation des droits des sociétaires, afin de simplifier la gestion des retraites complémentaires obligatoires. Chaque salarié du privé n'aura plus qu'un seul compte de points de retraite dont la valeur sera identique pour tous les salariés concernés. De plus, la convergence des deux systèmes ne fera plus de distinction entre le statut cadre ou non cadre du salarié et entraîne la perte de garanties de points pour de nombreux salariés cadres mais aussi des non cadres.

La GMP, un avantage...

Légalement, un cadre est tenu d'obtenir un minimum de 120 points de retraite dans l'année. C'est l'AGIRC, qui jusqu'à maintenant, déterminait le montant minimal à cotiser pour acquérir ces points. En 2018, le seuil minimum de salaire a été fixé à hauteur de 43 977,84€ brut annuel, soit environ 110% du Plafond Mensuel de la Sécurité Social (PMSS). Aussi, pour les cadres se trouvant en deçà, une compensation leur était attribuée, la Garantie Minimale de Points (GMP). Celle-ci permettait d'acquérir, moyennant une cotisation forfaitaire, un minimum de

120 points par an à l'AGIRC. Ainsi, en 2018, la cotisation forfaitaire était fixée à 72,71€ mensuelles (27,67€ pour le salarié et 45,11€ pour l'employeur).

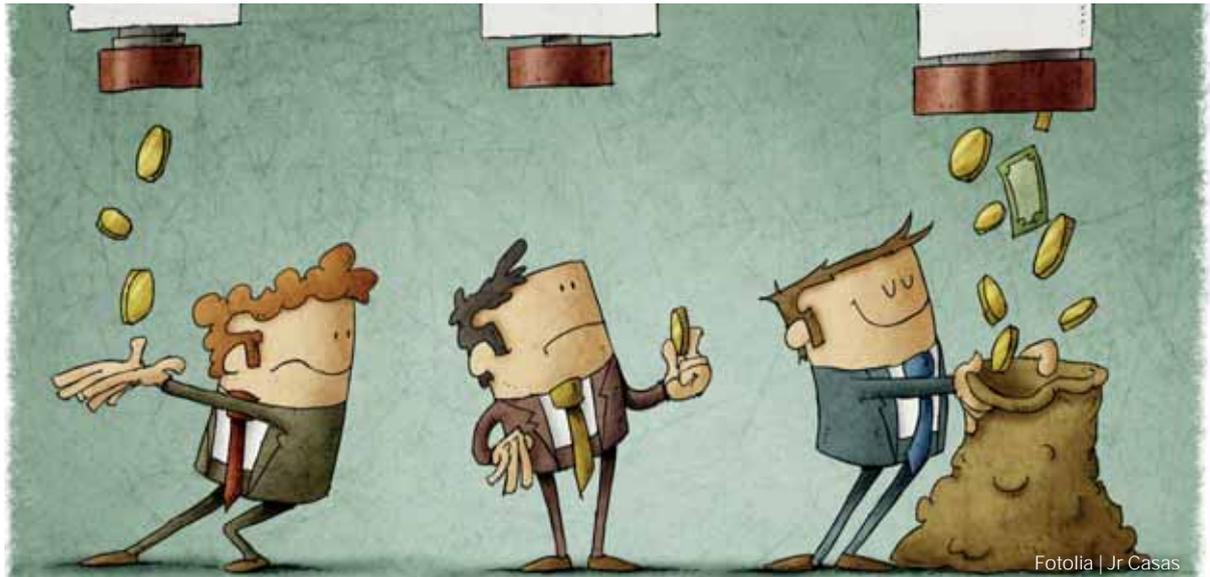
... qui disparaît au 1^{er} janvier

La fusion AGIRC-ARRCO entraîne la disparition de la GMP. Les cadres en dessous de ce seuil s'en trouveront pénalisés car ils ne cotiseront plus à l'AGIRC et perdront les 120 points annuels. Sur une carrière de 40 ans, la disparition de la GMP fait perdre 174€ mensuel sur la retraite (120 points x 40 ans de cotisations = 4800 points x 0,4352 [valeur du point AGIRC en 2018] = 2089€/an). Mais attention ce sont tous les salariés dont les revenus sont inférieurs ou légèrement au dessus de 39 000 euros brut annuels qui pourraient se retrouver lésés par cette mesure. Chez Thalès par exemple, tous les salariés mensuels à partir du niveau IV2 - coefficient 270, quelques soient leur catégorie Socio-professionnelle sont concernés. Chez Renault, ce sont tous les salariés à partir du coefficient 215. Un salarié ouvrier peut donc être considéré comme « cadre » au sens de l'AGIRC, car il cotise à l'article 36 de l'accord AGIRC de 1947. Pour les salariés qui ont un revenu supérieur au plafond de la Sécurité sociale mais inférieur au salaire verront leur droit diminué.

Marie Vergnol, Conseillère fédérale



Les prestidigitateurs de l'augmentation salariale



Eureka, ils auraient trouvé ! Qui ? Macron et Philippe. Et trouvé quoi ? Comment augmenter les salaires sans toucher au portefeuille de leurs inspirateurs, les chefs d'entreprise. On connaît depuis longtemps les cadeaux faits au patronat par les exonérations de cotisations sociales. L'année 2018 marque le franchissement d'une nouvelle étape dans la volonté des libéraux de mettre à mal notre système de protection sociale.

Net à payer en hausse

En effet, vous le constaterez sur votre fiche de paie d'octobre : le net à payer a augmenté. Hourra, pourrait-on crier un peu précipitamment, nos salaires ont augmenté ! Sauf que cela n'est pas vrai, cette évolution du « net à payer » n'étant que la conséquence d'un tour de passe-passe gouvernemental. Deux cotisations sociales salariales disparaissent. Ainsi la cotisation d'assurance chômage, déjà réduite de 2.4% à 0.95% en janvier dernier, est désormais supprimée et subit le même sort que la cotisation d'assurance maladie ramenée à zéro depuis janvier.

Vases communicants

Ce n'est donc pas une augmentation de salaire mais bien un transfert d'une partie du salaire socialisé vers le net à payer, une sorte de vases communicants où l'on prend du salaire d'un côté pour le basculer de l'autre. Et tout

cela pour des sommes quasi symboliques : 17.36 euros/mois pour un salarié au SMIC, soit 208.26 euros/an, pas de quoi compenser la hausse du prix des carburants et plus généralement du coût de la vie. Pour compenser la baisse de ressources subie par l'Unedic, le gouvernement a décidé d'affecter tout ou partie de la CSG à partir de 2019, CSG qui jusqu'alors compensait en partie les exonérations des cotisations sociales dites patronales. Cela pose évidemment la question de l'avenir de notre Sécurité sociale solidaire et du niveau des prestations si le financement assis sur le salaire disparaît et qu'il ne reste qu'un financement par l'impôt.

A quand une taxe sur les dividendes ?

Qu'en est-il par ailleurs des richesses créées qui sont captées par les actionnaires ? Une fois de plus, ces derniers ne sont pas inquiétés, les dividendes n'étant toujours pas soumis à cotisations... Les négociations annuelles vont bientôt s'ouvrir dans nos entreprises et les besoins de vivre mieux et bien sont prégnants pour tous les salariés. Profitons de cette période pour engager avec les salariés une grande campagne de mobilisation pour l'augmentation des salaires et la défense de notre système de Sécurité sociale.

Aurélie MAHOUT, membre du CEF



DEVOIR DE VIGILANCE, ÇA VOUS PARLE ?

Aujourd'hui, les grandes entreprises, leurs filiales, sous-traitants et fournisseurs doivent prévenir l'impact de leurs activités sur les libertés fondamentales, les droits humains, la santé et sécurité, l'environnement

*Représentants des salariés,
vous êtes concernés !*

VOS CONTACTS

> Emmanuel Reich : 06 68 71 52 66 / e.reich@syndex.fr
> Nicolas Weinstein : 06 19 89 84 34 / n.weinstein@syndex.fr



CONSEILLE ET ACCOMPAGNE LES REPRÉSENTANTS DES SALARIÉS

**SYNDEX, PARCE QU'IL
VAUT MIEUX ÊTRE BIEN
ACCOMPAGNÉ**

www.syndex.fr