

Mensuel des Métallurgistes

FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS DE LA
MÉTALLURGIE CGT

CARTON
ROUGE

à la Loi
Travail

DOSSIER
S'EMPARER
DE LA
BATAILLE
DES IDEES

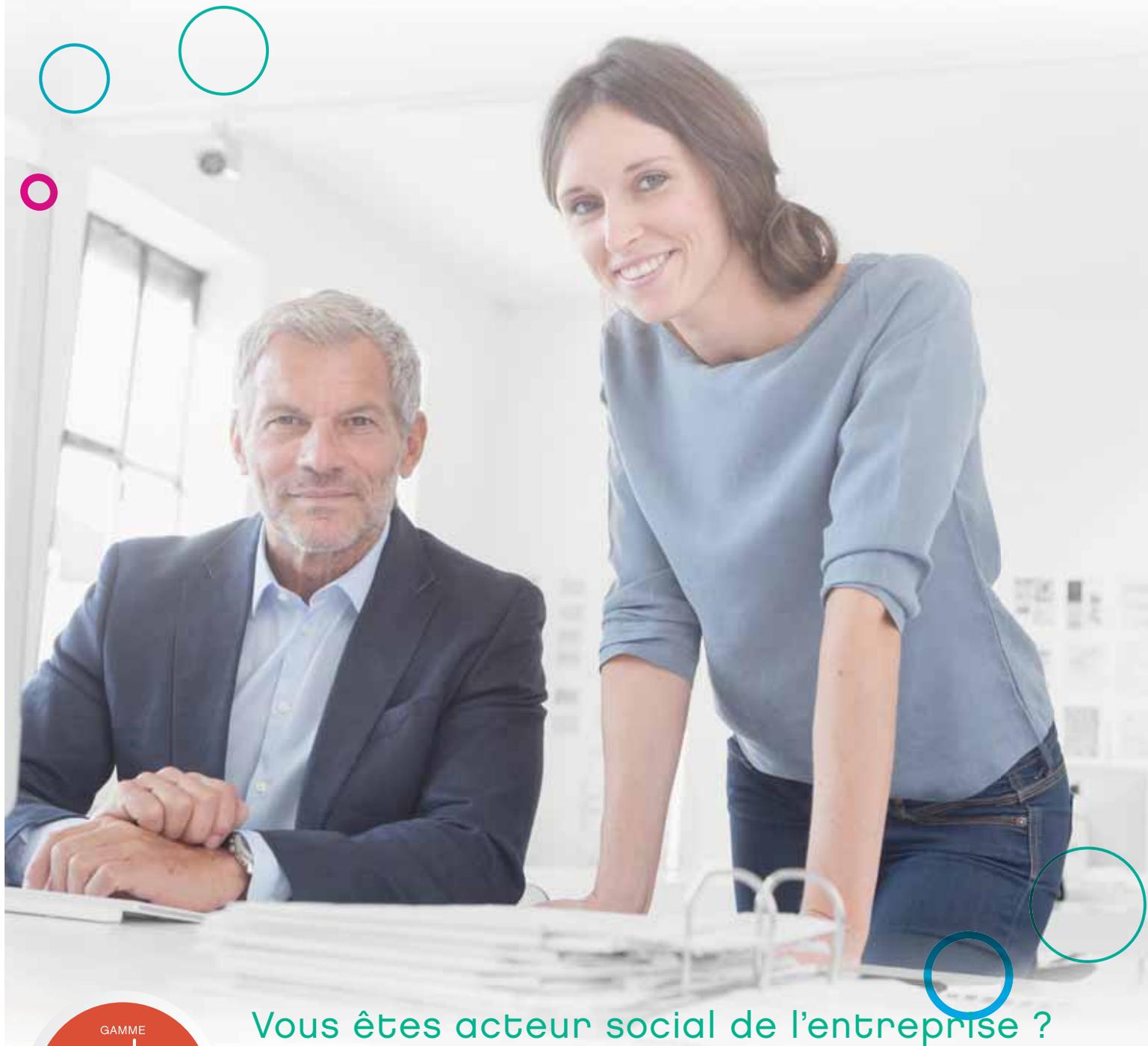
► DROIT
Du socle commun
à une Convention
Collective Nationale

► HISTOIRE
Faut-il brûler
le Code du travail ?



N°01 • Septembre 2016

La complémentaire de vie qui nous réussit



Vous êtes acteur social de l'entreprise ?

Quel que soit son secteur d'activité, sa taille, son implantation géographique, **notre offre standard COLLÉGIO et nos offres sur mesure** apporteront une solution adaptée aux besoins des salariés de votre entreprise.

entreprises@mutuelle-familiale.fr

Actualités

- 4 **Infos sociales**
 5 **Culture**
Photo du mois
 6 **Infos fédérales**
 7 **Terrain**
 Avenir industriel
 en Rhône-Alpes
 8 **Histoire**
 Faut-il brûler
 le Code du travail ?
 9 **Europe/International**
 Renforcer la solidarité
 après le Brexit

Dossier

- 11-15 **Soutien des organisations
 syndicales**
 13 **Zoom**
 Deux nouveaux outils
 de communication

Vie Syndicale

- 16 **En bref**
 17 **Entretien**
 Fin des sous-traitants
 maltraités ?
 18 **Salarié(e)s**
 12^e congrès UFICT,
 enjeu pour les syndicats
 de la métallurgie
 17 **Territoires**
 Quelles perspectives
 pour les CPR ?

Politique revendicative

- 20 **Economie**
 Comment se forment
 les minima de salaires ?
 21 **Industrie**
 Le numérique, une fatalité
 ou une opportunité ?
 22 **Droits**
 Convention collective nationale
 23 **Vie au travail**
 Pénibilité

Mensuel des métallurgistes
 Fédération des Travailleurs 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 0418 S 06 474



© Alaoua Sayad - FTM-CGT

Frédéric SANCHEZ
 Secrétaire général de la Fédération

Faire grandir le débat d'idées

Qui l'eu cru ? Qui imaginait, il y a six mois à peine, que nous serions en capacité de mobiliser des millions de français contre un projet de loi travail fomenté par le patronat ? Qui espérait qu'une majorité de français resterait opposée à cette loi après plusieurs mois de mobilisation ? Qui s'attendait à ce que tout le corps militant garde les banderoles ouvertes cet été ?

Le gouvernement et le patronat en rêvaient. Pourtant, malgré un bras de fer d'une rare violence, nous avons su garder le cap face à la puissance de l'argent. Cette bataille, pour le retrait de la loi travail, a même redonné confiance au corps militant. Mais comment relancer la mobilisation alors que la loi est passée ? Les lois Rebsamen, Macron et dernièrement El Khomri ont ouvert en grand, et de manière complètement décomplexée, les portes de la libéralisation du travail. Mais ces transformations du monde du travail sont-elles une fatalité pour les travailleurs ? Si la doctrine capitaliste domine, n'est-ce pas en raison d'un manque de partage, par le plus grand nombre, de propositions alternatives ? Aussi, l'enjeu de cette rentrée n'est-il pas d'en débattre largement avec les salariés ? C'est l'ambition que nous portons notamment dans le cadre de la bataille pour une convention collective nationale des métallurgistes. Mettre entre les mains des salariés ces propositions revendicatives dont celles des 32h, faire grandir le débat d'idées, telle est notre force.

C'est dans ce sens que nous avons décidé de consacrer le premier dossier du nouveau mensuel des métallurgistes, à l'enjeu de la bataille des idées. Avec cette nouvelle publication, que vous avez entre les mains et qui s'articulera davantage avec le nouveau site fédéral (mise en ligne en septembre), nos outils de communication prennent un sacré coup de jeune pour répondre davantage aux besoins des militants pour aller à la rencontre des salariés et construire avec eux les revendications. Telle est l'ambition de ce journal pour la CGT et pour le progrès social.

Infos sociales

Pas de vacances contre la loi travail

La loi El Kohmri a été imposée par le 49.3 mais la bataille continue. Cet été, un peu partout sur le territoire, les militants ont organisé des diffusions de tracts, des points de rencontre, des opérations coup de poing... Les arguments pour remotiver les troupes ne manquent pas : en 2005, le Contrat Première Embauche (CPE) avait été voté puis retiré ; Comment une loi peut-elle être légitime quand elle est adoptée sans majorité parlementaire à coup de 49.3 ? La bataille se poursuit à la rentrée.

Rendez-vous le 15 septembre pour une journée de mobilisation nationale contre la loi, pour la réduction du temps de travail, l'augmentation des salaires et la lutte contre la précarité.

Hommage à Georges Seguy

Georges Seguy, ancien Secrétaire Général de la CGT de 1967 à 1982 est parti à 89 ans. Déporté alors qu'il n'avait que 17 ans, son inlassable combat pour la justice sociale reste dans nos mémoires. Un hommage national lui sera rendu par la CGT le 20 septembre à Montreuil.



Inauguration de l'Esplanade Georges Seguy au 50^e congrès de la CGT à Toulouse en 2013
© Alaoua Sayad

Repression syndicale

Faire passer en force la loi travail n'était pas suffisant. Le gouvernement s'entête dans sa chasse aux sorcières contre ceux qui osent s'opposer à leur politique. Ainsi, début août, la Ministre du travail, Myriam El Khomri a cassé la décision de l'Inspection du Travail et autorisé, par là même, le licenciement du délégué du personnel CGT d'Air France, Vincent Martinez. Cette décision, très médiatisée, allonge la longue liste de camarades victimes de cette politique répressive. De nombreux rendez-vous de soutien sont organisés dans les territoires. La mobilisation des militants est indispensable pour montrer que nous ne lâchons pas nous non plus !

► Cherchez l'erreur : Pendant que les services de l'INSEE soulignent le nouveau recul de l'emploi dans l'industrie (-0,3 %, soit 9 700 postes détruits), l'aggravation de la pauvreté avec la baisse du niveau de vie des français de 1 % entre 2008 et 2013 ou encore le recul du pouvoir d'achat (-0,7 % en 2013), les entreprises françaises ont versé plus de 40 milliards de dollars à leurs actionnaires au second trimestre (+ 11,2 %).

► En représailles à l'assassinat d'un Colonel Allemand, le 22 octobre, 48 otages seront exécutés dont 27 prisonniers du camp de Châteaubriant en Loire Atlantique. Comme

chaque année, les 22 et 23 octobre prochains, une commémoration, ouverte à tous, sera organisée pour ne pas oublier et rendre hommage à tous ces hommes et ces femmes prisonniers ou morts pour leurs idées face à l'occupant nazi. Une trentaine de militants de la métallurgie feront parti de la délégation de jeunes syndicalistes CGT.

► Après le succès de la manifestation du 9 juin, l'intersyndicale des retraités remet le couvert pour exiger une hausse de leur pouvoir d'achat en organisant, le 29 septembre, une nouvelle journée de mobilisation.

Justice pour les Molex

8 ans après l'annonce de la fermeture du site de MOLEX, à Villemur-sur-Tarn (31), la Cour d'appel de Toulouse a confirmé, début août, le jugement, sur le fond, des Prud'hommes. Elle donne raison aux salariés en lutte, en jugeant la nature des licenciements sans cause réelle et sérieuse car sans fondement économique. La fermeture n'était donc pas justifiée. Malheureusement les 7 millions d'euros d'indemnités versés aux salariés licenciés ne combleront pas les conséquences de ce massacre économique et social. D'autant que ces indemnités ne seront pas versées par l'entreprise défallante mais par des fonds publics, via l'assurance de garantie des salaires (AGS).

Cette victoire est toutefois à savourer puisque si la loi travail rentrait en application, les salariés et les organisations syndicales n'auraient plus la possibilité d'attaquer en justice les décisions de fermeture de site.

Un argument de plus pour poursuivre la bataille pour l'abrogation de la loi El Khomri.



« les Molex » aux Prud'hommes en 2010
© DR - FTM CGT

Culture

Incontournable

La rentrée sociale c'est aussi la Fête de l'Humanité (les 9, 10, 11 septembre à La Courneuve). Ce rendez-vous est d'autant plus important cette année dans le cadre de la mobilisation contre la loi travail, mais

aussi parce que le journal est en grandes difficultés financières. Or, c'est le seul quotidien qui donne encore largement la place, dans ses colonnes, aux questions sociales sous un angle... social. Au programme : des débats avec notamment le Forum social de la NVO, mais aussi des concerts, des expositions, des films, ... et surtout de formidables rencontres, Plus d'infos sur www.fete.humanite.fr

La Bourse ou l'industrie ?

D'un côté, la course au rendement financier immédiat qui pressure les salariés et pousse à la délocalisation

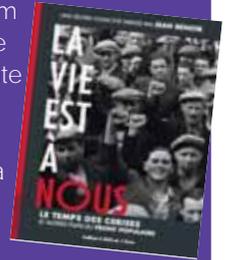
des emplois ; de l'autre, la conception et la production de biens utiles à la société, ce qui suppose un travail de qualité, des innovations, des investissements et des coopérations. Qui va gagner ce bras de fer ? Quel est l'avenir de l'industrie à l'heure de la révolution numérique et de la transition énergétique ? Ces questions sont au coeur de ce livre, écrit principalement par des syndicalistes de la CGT et publié aux Editions de l'Atelier, qui tord le cou à un certain nombre de mythes qui obscurcissent le débat.



La vie est à nous

A l'occasion de la restauration de *La Vie est à nous*, dirigé par Jean Renoin en 1936, l'association Ciné Archives, en partenariat avec les archives françaises du film et de plusieurs IHS CGT dont celui de la métallurgie

propose un superbe coffret regroupant 14 courts et moyens métrages, dont le film *Les Métallos*, issu de la production militante des années 1935 à 1938 et un livret qui revient sur le cinéma politique au temps du Front Populaire.



Racailles

Avant la sortie de son Album, fin septembre, le rappeur Kery James a partagé, le 14 juillet dernier, un premier single «Racailles». Il appelle les citoyens au reveil. Le clip a fait le buzz, cet été, sur les réseaux sociaux. Même si les plus aguerris politiquement trouveront qu'il fait des raccourcis, ses paroles, pleines de sens et sans concessions, résonnent juste dans une République où les inégalités explosent.

La photo du mois



Vive les congés payés

En août 1936, à bicyclette, en voiture et principalement en train, les salariés français vont profiter pour la première fois des congés payés. L'anniversaire de cette mesure phare du Front Populaire, obtenue après plusieurs semaines de grève, a été célébré par de nombreux Comités d'entreprise comme ici à SNWN à Douai en juillet dernier.

Cet anniversaire était d'autant plus symbolique après le passage en force de la loi travail qui détricote les droits des salariés.

Infos fédérales

Journée d'étude sur les CE

A l'occasion du 70^e anniversaire de la création des Comités d'Entreprises, la Fédération organise une journée d'étude «**les CE : hier, aujourd'hui et demain**», **le 23 novembre** prochain à Montreuil. Cette journée est ouverte à l'ensemble des syndiqués, qu'ils soient élus ou pas. La journée s'articulera en deux parties. La matinée sera consacrée à l'histoire de la mise en place des CE. Dans un deuxième temps, à partir des expériences et des attentes, nous débattrons des perspectives de travail pour répondre aux nouveaux défis en adéquation avec les aspirations des salariés et dans le sens du progrès social pour tous. Inscriptions au 01.55.82.86.28 ou par mail collectif.ce@ftm-cgt.fr

Patrimoine social en danger

Face aux menaces qui pèsent sur la maternité des Bluets et sur les centres de réadaptations professionnelles de l'Association Ambroise Croizat, patrimoine de la Fédération CGT métallurgie, une nouvelle manifestation est organisée le 22 septembre à 11h devant le Ministère des Affaires sociales et de la santé, et devant les Agences Régionales de Santé (ARS) dans les territoires. La rigueur budgétaire imposée par ces organismes, pour obtenir les subventions nécessaires au fonctionnement des sites, s'oppose à la politique d'engagement qualitatif de prise en charge des patients et stagiaires. La mobilisation des syndicats est indispensable pour peser dans le rapport de forces et ne pas laisser les choix d'austérité guider la gestion de la maternité et des centres de formation.



En marche pour la paix

«*Il faut apprendre à vivre ensemble comme des frères, sinon nous allons périr ensemble comme des imbéciles*»

Les propos du pacifiste Martin Luther King sonne juste, 50 ans après sa mort et alors que les guerres se multiplient aux quatre coins de la planète.

Pour faire entendre la voix de la paix, le collectif «**En marche pour la paix**», dont la CGT est partie prenante, organise des **marches pacifistes dans plusieurs villes françaises le 24 septembre prochain.**



Maison des métallos

La Maison des métallos du 94 rue Jean-Pierre Timbaud dans le XI^e arrondissement parisien, ouvre ses portes au public pour les **jours du Patrimoine les 17 et 18 septembre**. Des visites guidées sont organisées pour découvrir la Maison, son histoire, son passage d'une manufacture d'instruments de musique à un haut lieu du syndicalisme avant d'être un établissement culturel avec son projet artistique et ses activités. Plus d'information sur www.maisondesmetallos.fr

A noter dans vos agendas



► Le Conseil National se réunira les 12 et 13 octobre à Montreuil. La première journée sera consacrée à l'actualité et notamment des suites de la bataille pour l'abrogation de la loi travail avec des points particuliers sur la campagne des élections professionnelles et les TPE, ainsi que sur les négociations UIMM en cours et le projet de convention collective nationale. Lors de la deuxième journée, à 13 mois de l'échéance, les membres du conseil national débattront du lancement du 41^e congrès fédéral en lien avec la préparation du 12^e congrès **de l'Ufict qui se tiendra** du 13 au 15 décembre prochain (voir p18).

► Les fédérations de l'industrie CGT organisent une journée d'étude sur les réformes des marchés du travail en Europe, le lundi 12 septembre à Montreuil. Les participants reviendront sur les réformes des marchés du travail en Europe, les luttes et les perspectives à construire.

► Dans la lancée des plans de visite de syndicats réalisés dans le cadre de la préparation du 51^e congrès confédéral, la Fédération poursuit cet engagement. L'objectif est **fixé à 1 000 visites. Cette** ambition s'inscrit dans la préparation du 41^e congrès fédéral qui se déroulera à Dijon du 20 au 24 novembre 2017.

Terrain

Avenir industriel en Rhône-Alpes, la CGT force de propositions

Plus aucun bus gazole ne circulera dans Paris en 2020. Ainsi en ont décidé les élus de la capitale il y a quelques années. Dans ce contexte, les camarades de la CGT RATP ont alerté le syndicat d'Irisbus, principal constructeur de bus, installé notamment en Rhône-Alpes. En effet, la société de transport d'Île-de-France est le principal client de l'entreprise. Mais celle-ci pourra-t-elle répondre aux appels d'offres pour des bus propres ? Les camarades du constructeur ont interrogé leur direction. La faiblesse des investissements en recherche et développement a effectivement confirmé les inquiétudes de la CGT RATP. Pire, la direction prenait à la légère la décision des élus : « C'est un effet de mode » a-t-elle répondu.

Manque d'anticipation des directions

Pourtant pérenniser l'avenir de l'industrie en France, c'est aussi répondre aux enjeux environnementaux de demain. D'autant que la filière industrielle des transports des biens et personnes représente 80 000 emplois et 700 entreprises de la région. « Nous avons interpellé les élus des collectivités territoriales pour les alerter des conséquences d'absences de prise en compte des choix politiques par les industriels » rappelle Bernard Grand, responsable de l'USTM du Rhône. « Nous avons même élargi notre réflexion aux transports routiers. Si les bus diesel n'auront bientôt plus le droit de rouler dans les centres-villes, les camions seront, tôt ou tard, également touchés par cette décision » souligne le syndicaliste. Or, comme chez Irisbus, la direction de Renault Trucks n'anticipe pas cette évolution. D'ailleurs, les deux directions ont boudé le colloque organisé par la CGT en février dernier sur les évolutions à venir.

Le travail syndical porte ses fruits

C'est en partant de ce constat qu'un collectif de travail a vu le jour avec les principaux responsables de syndicats CGT (constructeurs et utilisateurs) en lien avec la fédération des transports et celle de la métallurgie. « Nous avons essayé de partager au maximum les enjeux avec les syndiqués en organisant des rencontres, mais cette question est difficilement prise en compte par les militants » regrette Bernard Grand.

Toutefois, le travail syndical de fond paraît porter ses fruits. Par exemple, l'étude réalisée à la demande de la CGT, par un cabinet d'expertises sur les enjeux sociétaux et industriels des transports des biens et des personnes

en région Rhône-Alpes-Auvergne, devrait être présentée dans les Comités d'Entreprises des constructeurs, à la demande de la CGT et avec le soutien des autres organisations syndicales, dans les semaines à venir. D'autre part, force est de constater un changement d'écoute des directions. Par contre, du côté institutionnel, « nous poussons pour la mise en place d'un comité stratégique de filière, c'est-à-dire une instance réunissant les acteurs de la branche pour échanger sur les évolutions à venir et les impacts pour l'emploi. Mais ce projet prend du retard. Nous allons relancer les élus de la Métropole Lyonnaise qui ont donné leur accord » souligne Bernard. Ce travail de terrain est long mais c'est un point d'appui dans le cadre de la campagne nationale pour le développement de l'industrie. Nouvelle preuve s'il en fallait d'une CGT force de proposition à l'opposé de l'image réductrice qu'en ont fait les médias ses derniers mois.

Marie Vergnot, Conseillère fédérale



© Juliars/fotolia.com

Histoire

Faut-il brûler le Code du travail ?

Ce titre, provocateur, d'un colloque organisé à Montpellier en 1986 nous rappelle que les attaques contre le code du travail ne sont pas nouvelles. La loi El Khomri n'est en effet que la dernière-née d'une entreprise de démolition de longue haleine que patronat et gouvernements successifs ont justifiée par l'« archaïsme », la « complexité » du droit social français. Ce droit – dont une partie seulement est codifiée – s'est constitué progressivement, sous la pression des luttes. À cet égard, les propositions faites en mars 2016 par la CGT, pour construire le code du travail du XXI^e siècle, s'inscrivent dans le prolongement

collectifs, est limitée et leur respect assuré par les conseils de prud'hommes. Dans son entreprise, le patron est alors tout-puissant, grâce au contrat de louage – ancêtre du contrat de travail – et au règlement d'atelier, auxquels l'ouvrier est sensé avoir consenti librement. L'exploitation des classes laborieuses et la multiplication des catastrophes manufacturières sont cependant telles qu'un embryon de législation est mis sur pied pour protéger les femmes et les enfants, améliorer les conditions d'hygiène et de sécurité et encadrer la représentation collective des salariés.

Une codification à droit constant

Peu à peu, le droit du travail s'émancipe du droit civil et commercial, comme l'indiquent la création du ministère du Travail en 1906 et la promulgation progressive du premier code du travail entre 1910 et 1927.

Cette codification « à droit constant » permet d'ordonner des textes épars, pour que l'administration en comble les carences et tente d'endiguer les grèves en échange de la satisfaction de quelques revendications. Le patronat y est – sans surprise – déjà hostile. Pour sa part, la CGT accueille avec indifférence la parution du code en 1910, concentrant toute son énergie pour obtenir la libération de Jules Durand, un docker havrais condamné à mort. Elle oscille entre méfiance à l'égard d'un État briseur de grèves et promoteur d'un syndicalisme domestiqué et pragmatisme à l'égard d'une législation qui, bien qu'insuffisante, représente tout de même une amélioration de la condition ouvrière.

De nouveaux droits

Cette position a perduré jusqu'à nos jours, comme en témoigne l'appréciation critique de la CGT lors de la promulgation des nouveaux codes du travail, en 1973 puis en 2007-2008. Ces opérations de réécriture « à droit constant », ne furent pas l'occasion, comme le demandait le mouvement syndical, de promouvoir de nouveaux droits, mais plutôt d'intégrer les évolutions du droit en glissant parfois de discrètes remises en cause. Pour autant, le droit et le code du travail doivent être défendus pour ce qu'ils représentent pour les travailleurs : le fruit de la sueur, du sang et des larmes de plusieurs générations de femmes et d'hommes, une garantie fragile de leurs conditions de travail et de vie, une étape sur le chemin de leur émancipation.

Emeric Tellier, Conseiller fédéral

LE DROIT OUVRIER

ORGANE OFFICIEL DES CONSEILS JUDICIAIRES
DE LA CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DU TRAVAIL

REVUE DOCUMENTAIRE

DE

SPRUDENCE - LEGISLATION - MÉDECINE LÉGALE

Couverture de Droit ouvrier, revue juridique mensuelle de la CGT (1920) © coll. IHS CGT métaux.

du combat mené depuis plus d'un siècle pour améliorer les conditions de vie et de travail des salariés. Comment oublier, par exemple, le rôle d'Ambroise Croizat dans la genèse de la Sécurité Sociale ou des comités d'entreprise ? Il n'est donc pas inutile de nourrir la réflexion par une brève immersion dans l'histoire du premier code du droit du travail.

Les patrons tout puissant

Au XIX^e siècle, ce droit est fixé par des usages qui diffèrent dans le temps selon les régions et les branches. Leur codification, dans des recueils ou des accords

Renforcer la solidarité après le Brexit

► Les citoyens britanniques ont répondu majoritairement en faveur de la sortie de l'UE lors du référendum du 23 juin, comment UNITE analyse ce résultat ?

Nous entrons maintenant dans une crise très profonde. Une majorité très faible a décidé de sortir de l'Union Européenne (UE) mais ce n'est pas une position très claire. La campagne a été très difficile. Les causes de la montée de l'extrême-droite viennent de la désindustrialisation, de la précarité, de l'absence de perspectives pour les jeunes. Les forces conservatrices les plus à droite ont utilisé cette situation pour dire que l'UE était le problème et alimenter le racisme. En réalité, le problème vient de la politique mise en œuvre depuis plus de 20 ans. La situation est sans précédent. La société est totalement désorientée. De plus, l'unicité du Royaume-Uni est menacée après les demandes d'indépendance et de rattachement à l'UE de l'Ecosse et l'Irlande du Nord.

► UNITE a fait campagne avec les progressistes pour le maintien. Quels étaient vos arguments ?

Après de nombreux débats, nous pensons que les avantages sociaux et culturels d'un maintien dans l'UE

*Interview
de Simon DUBBINS,
responsable international
au syndicat UNITE
au Royaume Uni*

l'emportent largement sur les avantages d'une sortie. Aussi, nous avons expliqué à nos membres que le *brexit* n'était pas une bonne chose pour les travailleurs britanniques. Les investissements et les échanges commerciaux seront fragilisés après la sortie. Mais notre argument primordial était celui du droit du travail. Dans notre pays, celui-ci est très limité. Nous avons besoin du soutien des directives européennes pour accéder à un minimum de droits. Bien entendu, nous sommes totalement opposés aux politiques d'austérité mises en œuvre dans les pays et nous sommes solidaires avec les travailleurs grecs, espagnols, etc. Mais finalement, il nous semble que c'est mieux de rester dans l'UE pour en changer le projet et faire opposition à ces politiques. Nous pensons aussi que l'UE est importante pour stabiliser le vieux continent, pour la paix.

► Quel travail syndical allez-vous entamer maintenant ?

Notre congrès sera justement l'occasion d'établir une ligne claire. Il faut surtout chercher à faire une campagne contre le racisme et pour protéger nos droits. Certains prennent maintenant conscience des mensonges qui ont été proférés ces derniers mois. La campagne se poursuit. Nous cherchons à renforcer notre travail avec les autres syndicats, renforcer la solidarité avec toutes les forces progressistes, en Grande-Bretagne et en-dehors.

Propos recueillis par Daniel Pellet-Robert, Bureau Fédéral



Simon DUBBINS et Daniel PELLET ROBERT
DR.-FTM-CGT



SOCIÉTÉ **MÉRIC** & ASSOCIÉS

*Pour comprendre,
anticiper, proposer*

**L'expert comptable
du CE**

*Pour bâtir
des alternatives*

www.mericassocies.com



PARIS 75013

58A, rue du Dessous des Berges

01 56 59 13 50

infoparis@mericassocies.com

LYON 69007

363, rue Garibaldi

04 78 69 17 81

infolyon@mericassocies.com

La mobilisation contre la loi travail a fait ressortir l'enjeu de la bataille des idées et la nécessité de s'emparer des nouveaux outils de com.



© Jean-Denys Phillippe-Iconovox

Réflexion

S'emparer
de la bataille des idées

L'enjeu de la communication dans la bataille des idées



Affiche réalisée dans le cadre de la bataille pour le retrait de la loi travail
© DR - FTM-CGT

Avec le développement des outils, la communication se réduit souvent à une question de forme, omettant la réflexion de fond, c'est-à-dire l'enjeu de la bataille des idées.

« On a un problème de com ». Qui n'a jamais entendu cette affirmation lors d'une réunion syndicale lève la main. La communication a le dos large : dès qu'un problème surgit, c'est de sa faute. La com' serait le sésame de la réussite. Aussi, pour certains, la communication suscite l'engouement, voire une certaine fascination car ils y voient principalement un symbole fort de modernité avec le développement des nouvelles technologies. Mais le terme communication cache des réalités multiples, il fait surtout figure de concept passe partout. Aussi, ce phénomène symbolise le fait que de nombreux militants réduisent la communication à une question de moyens et en oublient la finalité pour l'activité syndicale.

NUL EN COM ?

De plus en plus de camarades pointent notre difficulté à nous approprier les nouveaux moyens de communication, comme arme de mobilisation. Mais ce handicap a-t-il, pour autant, été un frein à la mobilisation pour le

151

C'est le nombre de passages radio comptabilisés pour des invités issus du patronat ou des milieux de la finance entre le 18 juin 2012 et 11 mars 2013 (source Acrimed).

Contre 59 pour les syndicats.

7

milliardaires contrôlent 95%

de la production journalistique

retrait de la loi « travail » ? L'utilisation de ces nouveaux outils (et notamment les réseaux sociaux) par les militants de terrain a été un point d'appui incontestable pour construire la mobilisation sociale. Par exemple, le succès de la pétition en ligne « *Loi travail, non merci !* » a permis de redonner confiance au corps militant après l'échec des mobilisations contre la réforme des retraites en 2010. Même si nos adversaires ont multiplié les mauvais coups, nous avons gagné la bataille de l'opinion publique malgré nos moyens limités. Stéphane Olivesi, professeur en sciences de l'information et de la communication, pointe ainsi dans son ouvrage *La communication syndicale*, les grandes problématiques d'ordre communicationnel qui touchent le syndicalisme français. Il fait, notamment, ressortir l'emprise de la communication patronale ou l'institutionnalisation du dialogue social mais aussi des faiblesses internes. Mais ce n'est pas pour autant que les syndicats ont perdu la bataille des idées note le chercheur.

LA PUISSANCE DE LA COM PATRONALE

Malgré leur sens critique, les représentants syndicaux subissent la communication patronale qui s'impose d'une telle force qu'il apparaît difficile de s'y soustraire. Cette emprise s'explique par la mobilisation de moyens sans commune mesure avec les nôtres. Comme à la fin du XIX^e siècle où les maîtres des forges s'employaient à canaliser les salariés au service de l'entreprise par une politique paternaliste, le patronat n'hésite pas à dégager d'importants moyens pour pérenniser le système capitaliste. Ce n'est pas un hasard si de riches industriels se partagent aujourd'hui la quasi-totalité des médias généralistes français. Chaque moment de la vie est devenu un moyen pour le capital de mener son combat. Il ne s'agit pas seulement de faire taire ceux qui s'y opposent, mais de modeler les consciences pour rechercher l'assentiment de gens et même obtenir leur participation. Pratique ancestrale bien identifiée déjà en 1549 par La Boétie dans son *discours sur la servitude volontaire*.

Le patronat instrumentalise la communication en vue d'accompagner et de légitimer des changements. Par exemple, l'Europe libérale se construit dans la presse d'entreprise depuis plusieurs décennies. Autre élément important de la communication patronale, elle s'efforce de faire appel à une soit disant évidence, en restant à la surface des choses, en isolant un problème de son ensemble : « le chômage, c'est bien triste ; pour le faire reculer, réduisons les charges patronales. » Ils sont très

« C'est,

dans un premier lieu sur le terrain de l'affrontement des idées que se livre la bataille la plus acharnée entre les forces du passé et celles de l'avenir»

G. Seguy - mai 1970

ZOOM

Deux nouveaux outils de communication

Des pistes d'évolution

A partir du travail de consultation et de réflexion des syndicats, le collectif communication fédéral a proposé des pistes d'évolution pour la communication validées par le Comité exécutif fédéral de janvier 2016.

Un nouveau mensuel

Coté papier, après 50 ans de bons et loyaux services, la version hebdo du Courrier Fédéral prend sa retraite. Vous avez entre les mains la nouvelle formule mensuelle. La ligne éditoriale est définie de manière transversale par un comité de rédaction constitué de camarades des différents secteurs fédéraux.

Le site internet fait peau neuve

De plus, le site internet se modernise, développé sous le standard du moment, WordPress, la présentation s'adaptera à l'écran (PC, tablette, smartphone). Afin de valoriser nos publications, une rubrique permettra de fédérer l'ensemble grâce à un moteur de recherche, avec un classement par types de publications et dates. Le site aura un lien direct avec la chaîne d'actualités vidéo. La partie luttes sera améliorée et interactive. Enfin, une connexion privative pour les militants et d'autres nouveautés répondront aux besoins identifiés lors de l'enquête auprès des syndiqués.

Et la suite ?

La nouvelle version du site et le passage à un mensuel ont pour objectif d'apporter de la cohérence et de mieux valoriser les supports pour aider les syndiqués dans leur activité syndicale au quotidien. D'autres outils sont en réflexion et devraient voir le jour dans les mois qui viennent en complément.



Exemples de journaux d'entreprises

© DR. - FTM-CGT

doués pour écarter leur propre contradiction : « *vous voulez être plus libre, devenez auto-entrepreneur* » et intégrer les nouvelles dimensions à la mode : « *Vous voulez, plus de citoyenneté à l'entreprise, utilisons le référendum* ». Enfin, à l'image des politiques qui multiplient les sondages, ils n'hésitent pas à s'appuyer sur les travaux d'audit ou recourir à des experts. Ceux-ci présentés comme étant objectifs et neutres. Mais en fait, les constats et préconisations légitiment les choix et orientations stratégiques du patronat car c'est lui qui les commande (et les paye). L'immense dispositif patronal ne peut donc se résumer à une volonté de manipulation. Prendre conscience de ses pratiques, analyser ses fonctionnements, c'est mieux appréhender les coups à venir dans le rapport de forces pour construire notre stratégie syndicale.

DONNER À RÉFLÉCHIR ET CONSTRUIRE DES ALTERNATIVES

Quel que soit l'outil, le travail syndical ne se contente pas de « *rétablir la vérité* » face aux mensonges des tenants du capital. Par exemple, nous avons dénoncé avec force la confiscation de la valeur travail par Sarkozy après son élection à la présidentielle.

LUCIDES

C'est le titre de l'ouvrage publié par l'Institut d'Histoire Sociale de la CGT qui présente une quarantaine de termes du XXI^e siècle, piégés et piègeants.

MOTIVÉS

Ce second ouvrage a été rédigé à la suite. Il compile les mots du corpus syndical.

que nous pouvons peser sur le cours des événements et inverser la tendance par des propositions alternatives.

Convaincre, c'est proposer, débattre, construire, décider. C'est savoir écouter, faire reculer la résignation et la culpabilisation, rassembler autour d'une communauté d'intérêts, expliquer les conséquences des choix économiques et sociaux des politiques d'austérité et de compétitivité, faire des démonstrations concrètes de l'efficacité de l'action, créer les conditions pour mettre en mouvement les travailleurs sur des exigences revendicatives, Cela constitue les fondements de notre bataille des idées. D'où l'importance de lui faire, à tous les niveaux de notre organisation, une place essentielle. Celle-ci s'articule avec la politique revendicative et la vie syndicale. C'est à partir de ce triptyque que nous définissons notre stratégie syndicale.

La communication n'est pas une finalité, c'est un outil de notre démarche démocratique et de notre efficacité revendicative. La place de la communication dans notre activité syndicale repose sur cette conception. Un syndicat ne rédige pas un tract pour se faire plaisir, mais bien parce qu'il a un objectif et un message à partager. Celui-ci n'est pas défini par le camarade qui a en charge de l'écrire. Mais il est le fruit d'une réflexion collective.



Votation citoyenne sur la loi travail
© Aloua Sayad - FTM-CGT

Aujourd'hui il est parti mais sa politique demeure... « *Il ne suffit pas d'avoir raison, il faut convaincre* » insistait l'ancien secrétaire général de la CGT, Henri Krasucki devant les militants. Il ne s'agit pas tant de convaincre que le fonctionnement de notre économie et de notre société ne tourne pas rond. Il apparait surtout nécessaire de faire la démonstration

LA FORCE DE LA COM SYNDICALE

« *Ils ont l'argent, nous avons le nombre* ». Si la question des moyens financiers est effectivement un enjeu, nous ne jouerons jamais à armes égales avec le capital sur cet enjeu. Mais, nous avons des atouts qui leurs font défaut : un corps militant et une expérience. Notre stratégie repose sur la proximité, le contact direct, le vécu. Notre démarche syndicale s'appuie sur des femmes et des hommes acteurs et décideurs. Les militants sont des salariés à part entière qui vivent la même chose que leurs collègues. « *L'efficacité de la communication syndicale en tant que pratique militante massive est un enjeu fondamental d'un syndicalisme conquérant. À condition de ne pas la concevoir comme un ensemble de tâches techniques mais comme une ouverture politique et réflexive de la structure syndicale sur son environnement* » insistent les auteurs de l'introduction de l'ouvrage *Médias et luttes sociales* qui soulèvent les défis des acteurs sociaux vis-à-vis des médias. Aussi, la communication se conjugue à l'expérience sociale, à la construction de l'indispensable rapport de forces pour gagner, aux

luttons, aux victoires, aux défaites, à la vie de l'organisation. Elle incite à la prise de distance avec les vérités assénées, elle cherche à développer l'esprit critique, le travail personnel de réflexion, la culture, la pratique du débat. Par exemple, distribuer un tract, c'est montrer que le syndicat est présent, qu'il a des choses à dire, c'est rentrer en contact avec les salariés. Et s'il n'est pas lu, posons-nous la question du « pourquoi » plutôt que de cataloguer rapidement les salariés.

Si le syndicat cherche à mieux comprendre l'état d'esprit des salariés, ce n'est pas pour trouver la meilleure façon de leur imposer des solutions toutes faites mais pour construire avec eux.

DEMAIN ?

La place de la communication [hier la propagande] dans l'activité militante est aussi ancienne que les syndicats eux-mêmes. En fouillant les archives des organisations, on sera parfois surpris du soin apporté à la réalisation de tracts, bulletins ou journaux syndicaux au début du XX^e siècle, ou bien encore l'utilisation des moyens les plus moderne avec la réalisation de films comme *Les Métallos* en 1938 ou la mise sur pied des radios de luttes comme Lorraine cœur d'Acier à la fin des années 70.

Chaque époque, chaque expérience (victorieuse ou pas) apporte un nouveau souffle pour affûter nos outils de communication. Ainsi, le *Guide du militant de la métallurgie* de juillet 1979 consacré à « *Mettre notre propagande à l'heure de notre temps* », s'efforce de pointer les changements qui s'opèrent dans le camp du patronat pour « *redéfinir notre concep-*



Déclinaison d'un tract dans une application smartphone
© Alaoua Sayad - FTM-CGT

68% des français passe en moyenne 1H50 sur les réseaux sociaux tous les jours.

Un français sur deux possède un Smartphone.

tion de la propagande syndicale d'une part, [...] d'autre part en tenant compte de ce qui a changé depuis ». Aujourd'hui, « il reste à imaginer ce que pourraient être de nouveaux types d'usage de ces technologies qui soient à la fois adaptés aux besoins de l'action syndicale en entreprise et conformes aux caractéristiques sociales de la population salariés » propose Stéphane Olivesi. « Le problème aujourd'hui n'est pas uniquement [...] de s'exprimer, de prendre position, le problème est aussi de SE FAIRE ENTENDRE ET COMPRENDRE par ceux à qui l'on veut s'adresser » ambitionnait déjà le *guide du militant métallurgiste* en avril 1978 avant de décliner, de manière théorique et pratique, l'utilisation des moyens audiovisuels dans le mouvement syndical.

Alors pourquoi ne pas prendre le temps d'analyser le printemps des mobilisations pour le retrait de la loi « travail » pour s'interroger sur nos pratiques, nos forces, nos faiblesses, et celles de nos adversaires. Il ne s'agit pas de nous sous-estimer ou de surestimer l'adversaire. Il s'agit d'identifier les contradictions et les facteurs environnementaux pouvant interférer sur notre organisation ou, au contraire, sur lesquels nous pouvons nous appuyer. C'est indispensable pour poser les éléments du rapport de forces et mesurer le chemin qui reste à parcourir pour imposer de nouvelles avancées sociales.

Marie Vergnol, Conseillère fédérale



Distribution aux portes de l'usine Renault Le Mans (72)
© Alaoua Sayad - FTM-CGT

En bref

FNI RETRAITES

Un travail d'orga payant

Grace à un engagement de terrain, l'Union Fédérale des Retraités de la métallurgie vient de passer le 10 000 FNI payés pour l'année 2015. 10 160 exactement. Actifs/retraités ont travaillé conjointement avec les territoires pour obtenir ce résultat encourageant. Cette belle dynamique devrait permettre de gagner les 412 FNI et les 443 FNI multipro restants et atteindre l'objectif des 11 000 syndiqués d'ici la fin de l'année.

MOUVEMENT SOCIAL

La CGT se renforce

Au premier semestre, notre organisation a enregistré 23 339 nouvelles adhésions dont 2 136 dans notre Fédération. Cette dynamique est un tremplin pour débattre de l'utilité du syndicalisme et développer la syndicalisation. Aussi, la Fédération propose un nouveau temps fort de

FORMATION SYNDICALE

Dernière ligne droite pour se former avant la fin de l'année

La Fédération propose 7 stages syndicaux à Courcelles d'ici décembre :

- Délégué syndical central du 3-7 octobre ;
- Communication du 17-21 octobre ;
- Eco-CE (17-21 octobre) ;
- Ingénieurs-cadres et techniciens (24-28 octobre) ;
- Direction syndicale (14-18 novembre) ;
- CHSCT (21 au 25 novembre) ;
- Animation des territoires (21 au 25 novembre).

Pour plus d'info et s'inscrire :
Patricia OUTIAMA 01.55.82.86.15
formation.syndicale@ftm-cgt.fr

syndicalisation, du 24 octobre au 4 novembre 2016, dans le cadre de la campagne des élections des TPE. Cette quinzaine de syndicalisation s'inscrit dans notre objectif des 10 000 adhérents supplémentaires que le Conseil National, réuni en mai dernier, s'est fixé.

SYNDICALISME RETRAITÉS

Initiatives régionales

Pour se tourner davantage vers les retraités et futurs retraités, l'UFR organise plusieurs initiatives régionales pour débattre du syndicalisme retraité, de la continuité syndicale, du renforcement. Le coup d'envoi se fera à Montreuil fin octobre pour l'Île de France avec l'objectif de réunir 200 retraités métallos et en ciblant plusieurs gros syndicats.

ÉCRIVONS NOTRE AVENIR



<http://www.ftm-cgt.fr> Adhérez à la

ÉCRIVONS NOTRE AVENIR



<http://www.ftm-cgt.fr> Adhérez à la CGT métallurgie

Les conséquences de la loi travail en BD

La fédération publie **deux nouvelles affiches**

syndicalisation en lien avec les conséquences de la loi travail. Sous forme de bande-dessinée, les affiches dénoncent notamment la suppression ou le report des congés et des jours fériés au bon vouloir de la direction.

Pour les commander, il vous suffit de contacter la Fédération au 01.55.82.86.19 ou par mail communication@ftm-cgt.fr en précisant la quantité et l'adresse du syndicat.

Entretien

Fin des sous-traitants maltraités

► Les salariées du nettoyage du site Arcelor Mittal de Fos-sur-Mer se sont mises en grève début juin. Qu'est-ce qui a déclenché ce mouvement ?

Il faut revenir sur le choix de la direction d'économiser 30 % sur les contrats de sous-traitance il y a deux ans. Un appel d'offre a été lancé. L'entreprise de nettoyage qui a décroché [au rabais] le contrat a réorganisé l'équipe en place et procédé à des licenciements. Le personnel, des femmes exclusivement, s'était alors mis en grève une journée pour protester contre les conditions de reprise. C'était une première pour elles, dont certaines avaient plus de 30 ans d'ancienneté sur le site d'Arcelor Fos. Depuis, les conditions de travail n'ont fait que se dégrader. Elles passaient régulièrement, de manière isolée, au local CGT pour s'en plaindre. Une permanence régulière a même été mise en place, dans notre local, avec le représentant régional CGT de la société. Elles dénonçaient de plus en plus le harcèlement et les arrêts maladies se multipliaient. On a senti la pression grandir. Jusqu'à début juin, où un point de rupture a été atteint. Nous avons donc décidé d'organiser une réunion pour échanger avec elles sur la situation. Dans la foulée, elles se sont mises en grève.

► Quelles étaient leurs revendications ?

La seule exigence qu'elles portaient unanimement était la dignité humaine. Mais la direction n'a pas pris au sérieux leur mouvement. Elle n'a accepté de les rencontrer qu'après trois journées de grève pour leur dire qu'elle ne pouvait rien faire. Puis, un représentant parisien est descendu pour concéder l'achat d'un frigo supplémentaire après une journée d'échange. Le mépris de la direction n'a fait que renforcer leur détermination. Aussi, elles ont mis en place un cahier de revendications, elles ont appris à mieux se connaître, ... Après une semaine de grève, nous les avons aidé à formuler une proposition de protocole de fin de conflit qui insistait surtout sur l'exigence de la fin du harcèlement. Celui-ci a été accepté en quasi-totalité par la direction.



Interview
d'Olivier DOLOT,
syndicat CGT
Arcelor Mittal/
Fos-sur-Mer (13)

► Quel impact cette victoire a-t-elle eu sur l'ensemble des salariés ?

Cette victoire leur a redonné confiance. Elles se sont enfin senties respectées. Leur mobilisation a permis de renverser le rapport de forces. La négociation qui doit s'ouvrir sur les salaires et les conditions de travail, se fera sur les bases du cahier revendicatif et pas sur les propositions de la direction. Ce conflit a aussi permis de renforcer la solidarité entre collègues au sein même du secteur propreté, mais aussi au-delà de l'appartenance de l'entreprise. Les salariés « Bleu Arcelor », qui côtoyaient au quotidien les femmes de ménages, avaient conscience de leurs conditions de travail. Aussi, ils ont été compréhensifs et solidaires. Chaque jour, nous les informions des avancées du conflit. Nous avons également organisé une collecte de soutien. L'état d'esprit des salariés était vraiment très positif. A tel point que la mobilisation du service propreté a permis de délier les langues. Par exemple, cela a encouragé les salariés de la société de gardiennage à aborder avec nous les conditions de travail qui se sont elles aussi dégradées. Nous les avons réunis début juillet pour les aider à s'organiser.

► Le rôle du syndicat CGT paraît majeur pour aider les salariés sous-traitants à s'organiser.

Notre expérience syndicale est précieuse. Dans le conflit des femmes de ménage, le partage de notre savoir-faire syndical et notre aide concrète ont été des éléments clés pour que la direction prenne enfin en compte leurs revendications. De plus, ce soutien leur a donné confiance. Elles se sont syndiquées à l'Union locale, mais nous continuons de travailler ensemble sur le site en collaboration avec le délégué syndical régional CGT de leur entreprise.

Propos recueillis par Marie Vergnol

Salarié(e)s

Le 12^e congrès de l'UFICT, un enjeu pour l'ensemble des syndicats de la métallurgie

Si la CGT totalise environ 50 % des voix dans le 1^{er} collège des entreprises de la métallurgie, lors des élections, elle ne pèse qu'environ 20 % dans le 2^{ème} collège et un peu moins de 9 % dans le 3^{ème} collège. Or, plus de la moitié des salariés sont des Ingénieurs Cadres ou Techniciens (ICT) dans la branche. Aujourd'hui, l'Union Fédérale des Ingénieurs, Cadres et Techniciens (UFICT) est là pour aider les syndicats de la métallurgie au déploiement de la CGT dans les 2^{ème} et 3^{ème} collèges. Nous réfléchissons aux situations vécues dans les entreprises par ces salariés, pour donner aux syndicats les outils pour aller à leur rencontre et leur montrer que la CGT n'est pas seulement le syndicat des ouvriers. Aujourd'hui, seulement 12 % des syndiqués actifs de la métallurgie sont affiliés à l'UFICT. L'enjeu du déploiement de la CGT dans ces catégories est donc crucial. Aussi, de plus en plus de syndicats cherchent à se déployer chez les techniciens et les cadres, mais avec de grandes difficultés. Au regard ce contexte, l'UFICT tiendra son 12^{ème} congrès les 13-14-15 décembre 2016 à Saint Ouen (Seine-Saint-Denis).



du 13 au 15 décembre 2016
Résidence hôtelière Paris Saint-Ouen

Logo du 12^e congrès de l'UFICT.
© Communication - FTM CGT.

Un congrès ouvert à tous

Afin de favoriser davantage l'appropriation collective des questions « ICT », l'UFICT ouvre largement son mandat. Il n'est pas nécessaire d'être ICT pour être mandaté au Congrès de l'UFICT. Des syndiqués ouvriers sont déjà membres de la Commission exécutive de l'UFICT. Pour ce Congrès, l'UFICT permet aux syndicats d'envoyer un délégué supplémentaire si il est ouvrier. Le but de cette mesure est de montrer que le déploiement ICT est l'affaire de tous les syndiqués. Ce sera l'occasion de partager l'expérience de terrain, les difficultés, pour amener la future direction de l'UFICT à forger les outils les plus efficaces et les plus utiles aux syndicats de manière à dépasser ces obstacles.

Les débats du congrès

Les trois journées de congrès s'organisent autour de quatre débats. Le premier sera consacré au temps de travail et la réduction du temps de travail, au forfait jours et au droit à la déconnexion. Un deuxième temps d'échange sera dédié à l'implantation de l'UFICT en territoires, ou comment faire pour impliquer plus et mieux les syndicats à se servir de l'outil que représente l'UFICT. Les délégués prendront également le temps de débattre de la communication pour être mieux entendus des ICT et sur les moyens à développer pour assurer la diversité du collectif de travail (femmes, prestataires, juniors, séniors,...). Enfin, une table ronde sera organisée sur le droit d'expression des salariés dans l'entreprise et sur la défense des lanceurs d'alerte.

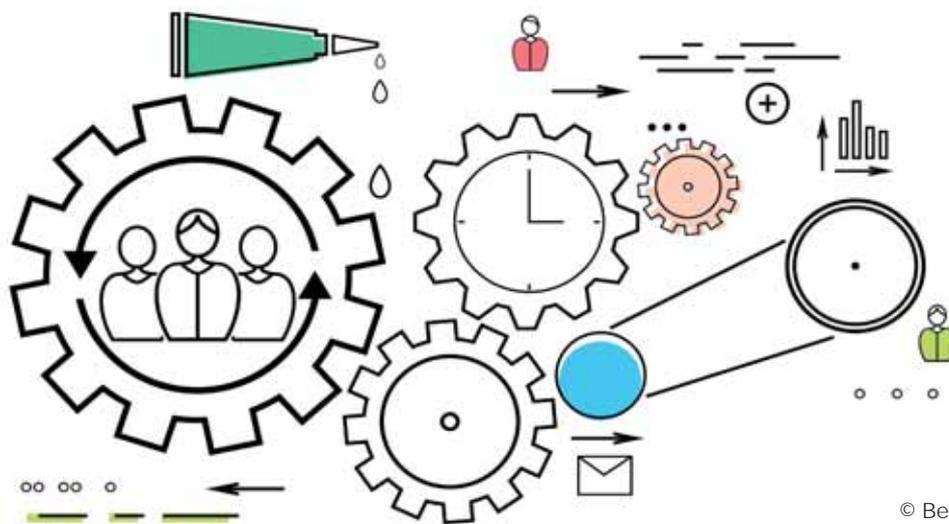
Réussir ce congrès, c'est amener les syndicats à s'en emparer en y mandant des délégués, en prenant part aux débats et en étant exigeant sur le travail de l'UFICT. C'est aussi revenir dans son entreprise avec plein de projets syndicaux en tête grâce au partage d'expériences et à la confrontation d'idées. C'est enfin amener, dans son syndicat, les outils forgés par l'UFICT pour construire une stratégie ambitieuse de déploiement de la CGT vers les ICT.

Stéphane Lovisa, Secrétaire général de l'UFICT

Le mandat est ouvert depuis juin 2016, date de l'envoi à tous les syndicats. Pour plus d'information ou de précisions : ufict@ftm-cgt.fr ou auprès de Stéphanie au 01 55 82 85 94

Territoires

Quelles perspectives pour les commissions paritaires régionales ?



© Belkin_Fotolia & Co

Ya-t-il un intérêt à siéger dans les Commissions Paritaires Régionales (CPREFP) ? De plus en plus les camarades s'interrogent sur le rôle et la place des syndicats dans cette structure. En effet, si les organisations syndicales ont le droit à la parole, elles n'ont aucune prise sur les décisions. Les commissions paritaires sont devenues une simple chambre d'enregistrement de ce qui se passe dans les territoires. Pourtant, elles ont, d'après leurs règlements intérieurs, un rôle d'anticipation en faveur de l'emploi et de la formation. Afin d'éviter les licenciements, les commissions paritaires pourraient, par exemple, étudier des projets créateurs d'emplois pour favoriser l'attractivité de la branche.

Anticiper les évolutions

Pour la CGT, les commissions paritaires peuvent être un outil utile et efficace pour anticiper les évolutions de l'emploi par entreprises et par filières. C'est d'autant plus important, que nous entrons dans une période de « papy boom » où 25 % des salariés vont partir en retraite dans les prochaines années. C'est autant de savoir-faire et compétences qui vont disparaître dans la branche si nous ne relevons pas le défi. De plus, avec la réforme territoriale, les régions ont de nouvelles compétences notamment en matière d'emploi et de formation. Aussi, les organisations syndicales doivent être en capacité de proposer des solutions et de décider.

Dans le cadre de la négociation emploi actuellement en

cours, la Fédération propose de faire évoluer les missions des instances paritaires de branche autour de deux axes.

Etre sur le terrain

D'une part, face à l'éloignement des commissions avec le redécoupage des régions, il apparaît nécessaire de maintenir les commissions paritaires territoriales de l'emploi (CPE) pour être au plus près des salariés. En plus des prérogatives actuelles, elles auraient la mission d'accompagner la mise en œuvre de projet. Elles pourraient ainsi se réunir, sur sollicitation d'une ou plusieurs organisations syndicales, afin d'examiner la situation d'une entreprise en difficultés économiques (structurelles ou conjoncturelles) et de mobiliser les moyens pour pérenniser l'activité de l'entreprise et l'emploi (financement, recherche de repreneur, examen de propositions économiques, alternatives industrielles,...). Elles pourraient ainsi réunir les parties prenantes potentiellement intéressées (Banque Publique d'Investissement, DIRECCTE, Pôle emploi, OPCA, ...). Afin d'éviter les licenciements, les commissions paritaires pourraient, par exemple, étudier des projets de reprise d'entreprises pour sauver ou créer des emplois favorisant ainsi l'attractivité de la branche. Le deuxième axe revendicatif serait de faire des CPREFP de véritables outils de réflexion pour proposer des études sur le territoire avec un rôle actif et des moyens d'action, notamment pour les organisations syndicales.

Marie Vergnol, Conseillère fédérale

Economie

Comment se forment les minima de salaires ?



© twinsterphoto-Fotolia

Comme chaque année, les salaires réels seront abordés dans les entreprises lors des NAO. Le patronat, fidèle à son attitude, reprendra les minima de salaires négociés pour les non-cadres dans les chambres patronales territoriales et pour les ingénieurs et cadres au niveau national. Programmée en décembre, cette dernière ouvre le bal et donne le ton pour la suite. En effet, les chiffres retenus par ce premier accord sont systématiquement ceux que le patronat cherche à nous imposer ensuite dans les négociations en territoires et dans les entreprises.

Il est donc essentiel de faire en sorte que le rapport de forces soit à la hauteur des enjeux. Et pas seulement parmi les ingénieurs et cadres, dont le patronat a bien compris qu'il était moins évident de les mobiliser ! L'ensemble des syndicats CGT de la métallurgie doivent prendre conscience que la défense des minima de salaires des ingénieurs et cadres est la première chose à faire pour défendre les minima de salaires des autres catégories.

Une augmentation auras des pâquerettes

La méthode de calcul de l'UIMM est la même chaque année : elle se fonde sur le taux d'inflation, à l'exclusion de tout autre chiffre. Ce chiffre est en général plus faible que l'augmentation du plafond de la Sécurité sociale et même souvent plus faible que l'augmentation du SMIC.

Aussi, d'année en année, les minima des ingénieurs et cadres reculent par rapport au SMIC et au plafond de la Sécurité sociale. Le tassement des salaires de cette catégorie a un effet mécanique de limitation des progressions salariales des catégories moins qualifiées. A force, les minima deviennent vraiment faibles, ce qui autorise les entreprises à embaucher les jeunes ingénieurs de moins en moins cher. Comme la tendance est de remplacer des techniciens partant à la retraite par de jeunes ingénieurs, ils gagnent sur les deux tableaux : ces salariés travaillent plus, puisqu'ils « bénéficient » du contrat à forfait-en-jours pour un salaire inférieur... En outre, le taux d'inflation ne reflète pas l'augmentation du coût de la vie. Les statisticiens de l'INSEE ont estimé une différence de 1,5 point entre l'augmentation des prix et l'augmentation du coût de la vie (voir livret « L'utilisation de l'indice INSEE dans les négociations salariales »). Aussi, si en 2015 l'inflation a été nulle, l'augmentation du coût de la vie a en réalité été d'environ 1,5 point. Soit un recul du pouvoir d'achat. Connaître ce chiffre est important pour répliquer aux arguments patronaux.

Les cotisations retraite

Enfin, les cotisations « retraite » ouvrant droit à retraite complémentaire sont aussi un élément de revenu dit « socialisé ». Si les minima de salaire augmentent moins vite que le plafond de la Sécurité Sociale, les salaires auront tendance eux aussi à augmenter moins vite que ce plafond. La cotisation à l'AGIRC, retraite complémentaire des cadres et assimilés-cadres, diminuera alors d'autant. Ceci entraîne deux conséquences graves : un déficit de plus en plus profond du régime AGIRC permettant à terme au patronat de le détruire, et une réduction du nombre de points cotisés chaque année menant à une réduction des pensions de retraites complémentaires. Dans la perspective du déploiement de la CGT vers les ingénieurs et cadres, il est crucial de comprendre la signification de ces négociations salariales. En effet, rares sont les ingénieurs et cadres ou les autres syndicats de nos entreprises à en comprendre la portée. Il est donc utile de connaître ces informations et de les diffuser pour montrer aux salariés du 3^{ème} collège de nos entreprises ce qu'est bien la CGT qui les défend le mieux.

Stéphane Lovisa, secrétaire général de l'UFICT

Retrouver la vidéo : <http://www.cgt.fr/L-indice-des-prix-ne-reflete-pas.html>



Le numérique une fatalité ou une opportunité ?

► L'usine du futur est-elle une fatalité pour les salariés ?

Depuis quelques années, l'usine du futur suscite l'engouement des politiques. Ce serait LA solution pour l'avenir de l'industrie. Le patronat s'est emparé du sujet. Il faut dire qu'il y a d'énormes financements publics octroyés aux entreprises qui investissent dans le numérique. Mais ce qui se cache derrière cette terminologie est souvent flou pour une majorité de salariés notamment pour ceux qui n'y sont pas encore confrontés. Le numérique s'imisce pourtant chaque jour un peu plus dans notre travail. Pour beaucoup la révolution numérique actuelle signifie la fin du travail humain. L'accélération des innovations technologiques sont vues comme un rouleau compresseur qui va engendrer des licenciements et faire disparaître des métiers. On ne peut nier que l'arrivée de nouvelles technologies changent, voire bouleversent notre travail. Mais faut-il les craindre pour autant ? Pourquoi opposer l'humain à la machine ? En tant que syndicalistes, nous avons besoin de débattre de ces enjeux.

► Tu soulèves la question de la neutralité de la technologie...

Les nouvelles technologies sont-elles uniquement développées pour dégager davantage de marge pour les actionnaires ? Non, mais, aujourd'hui, quand le numérique s'introduit dans l'entreprise, il s'impose aux salariés. Ils sont rarement associés à la réflexion pour leur mise en place. Mais, ce sont eux qui maîtrisent le mieux leur travail et qui sont les plus à même de s'interroger sur l'introduction des nouvelles technologies dans la fabrication et/ou la gestion du travail. Par exemple, le travail réel des salariés n'est jamais pris en compte. Pourtant, les nouvelles technologies pourraient davantage être vécues comme utiles pour les salariés, dans leur travail pour gagner effectivement en efficacité pour l'entreprise, mais aussi pour les conditions de travail des salariés. D'où l'importance d'anticiper cette question syndicalement.



*Interview
de Stéphane
Flégeau,
membre du
Bureau fédéral
en charge
des questions
industrielles*

► Le développement des nouvelles technologies permettrait de construire des projets revendicatifs syndicaux ?

L'exemple le plus parlant pour la majorité des citoyens est celui du temps de travail. La bataille pour la réduction du temps de travail, engagée par la CGT il y a un peu plus d'un an, n'a jamais été aussi légitime qu'à l'heure de la révolution numérique. Car celle-ci permet de dégager de nouveaux gains de productivité. La finance ne doit pas s'en accaparer. Le progrès technologique doit être utilisé notamment pour améliorer les conditions de travail et réduire le temps de travail. C'est d'ailleurs le sens de l'histoire. Aujourd'hui, diverses études soulignent que, sans réduction du temps de travail, 3 millions d'emplois sont menacés à court terme. La révolution numérique ne doit pas être détournée par les actionnaires, les progrès technologiques doivent servir avant tout à construire l'industrie de demain pour répondre aux besoins de la population.

► La Fédération se bat depuis de nombreuses années pour le développement de l'industrie sur le territoire français. Comment les enjeux de la révolution numérique vont-ils trouver leur place dans cette bataille ?

D'abord nous avons besoin de nous approprier ces enjeux. C'est pourquoi, la Fédération organise deux demi-journées d'étude, les 7 septembre et 7 décembre prochains. Il s'agira, dans un premier temps, de débattre du fond, sur le concept d'usine du futur avec Jean Lojkin (sociologue) et Bernard Stiegler, (philosophe, directeur de l'Institut de recherche et d'innovation) pour amener des éléments de réflexion aux camarades. La deuxième journée sera consacrée aux pistes de travail pour aider les syndicats et les salariés à s'approprier ces enjeux pour en faire un point d'appui pour gagner de nouvelles avancées sociales.

Propos recueillis par Marie Vergnol

Plus loin que nos droits

Du socle commun à une convention collective nationale

Une convention collective nationale (CCN) de la métallurgie verra-t-elle le jour dans les prochaines années ? En tout cas, c'est l'engagement que porte la fédération dans le cadre de l'ouverture d'une négociation qui devrait durer au minimum 18 mois. L'ensemble des thèmes qui seront abordés touche la vie des salariés régie par nos 76 conventions collectives, nos 25 accords autonomes et 52 avenants, la CCN des ingénieurs et cadres et la CCN de la Sidérurgie.

Signature de l'accord de méthodologie

Le comité Exécutif Fédéral (CEF) du 12 juillet dernier, après consultation des syndicats, a validé par sa signature de l'accord de mise en œuvre opérationnel (accord de méthodologie) qui n'avait qu'un seul objectif, ordonnancer les futures négociations. Cette signature nous conforte dans notre rôle de première organisation syndicale de la branche, moteur de l'intersyndicale pour porter des revendications communes. Cette stratégie offensive dans cette première négociation sur le dispositif conventionnel, nous a permis incontestablement de faire avancer cet accord notamment sur la place et le rôle de la branche.

L'enjeu de la négociation

Une négociation historique s'ouvre. Notre volonté est de gagner de nouveaux droits au travers de notre revendication d'une CCN pour tous les travailleurs de la métallurgie. Le défi est ambitieux, l'enjeu majeur pour la vie quotidienne des salariés et l'attractivité de nos métiers. Il est de notre responsabilité à tous, d'informer, d'échanger, de débattre avec les militants et les salariés de cette négociation. De la qualité de ce travail, dépendra la réussite ou pas de ces négociations. La responsabilité de cette négociation ne pèse pas que sur les épaules des camarades chargés de porter les revendications en réunion. Il incombe à tous, de faire ce travail à l'échelle de ses responsabilités syndicales. C'est incontournable pour être en capacité d'élever le rapport de forces dans nos syndicats et nos territoires, imposer tout ou partie de notre revendication d'une CCN pour tous les métallurgistes avec un haut niveau social... Il s'agit de ne pas laisser l'UIMM nous imposer son diktat et porter de nouveaux coups aux droits des salariés.

Besoin de se réapproprier les conventions collectives

Il s'agit maintenant d'amplifier notre stratégie de manière à être force de proposition, moteur de l'intersyndicale et travailler collectivement nos revendications sur tous les thèmes. La réappropriation de nos conventions collectives par nos syndicats au travers nos USTM et plus généralement avec les militants et les salariés sera un point d'appui pour élaborer et faire grandir les perspectives d'une mobilisation indispensable pour aller plus loin que nos droits actuels. Chacun mesure l'importance de cette négociation qui s'ouvre avec ces deux sujets centraux et prioritaires, le socle commun qui compilera les droits minimums pour tous les salariés de la branche et les classifications de l'ouvrier à l'ingénieur et cadres, véritable colonne vertébrale de notre future convention collective. La lutte contre la Loi Travail nous a mis sur les bons rails pour les négociations de branche. L'enjeu de poursuivre la bataille devrait ainsi permettre d'appuyer nos revendications professionnelles au cœur de ces négociations dans la branche.

Collectif Politique Revendicative



Journée d'étude Convention Collective Nationale
© Alaoua Sayad - FTM-CGT



Vie au travail

Concerné par la pénibilité avez-vous été déclaré ?

Derrière le dispositif « *d'usine à gaz Kafkaïenne* » violemment et régulièrement dénoncé par Pierre Cattaz dans les médias, la question de la pénibilité renvoie à la fois à une image « *vieillesse* » du travail, et, en même temps, à une réalité très actuelle et prégnante de certaines situations de travail. Des situations qui résultent souvent aujourd'hui des organisations du travail prédominantes telles que le LEAN ou AGILE. Les contraintes temporelles et de réactivité autrefois moins présentes sont venues s'ajouter à un travail, du moins dans la métallurgie, souvent marqué par des contraintes physiques importantes.

De plus, malgré la réduction de la durée légale hebdomadaire du travail avec le passage aux 35 heures, les réformes des retraites qui, de manière itérative, allongent la durée du travail en nombre d'années de cotisation ont remis la question de la pénibilité au cœur du débat. De fait, le temps passé au travail s'allonge, augmentant d'autant l'impact des conditions de travail, notamment en fin de carrière.

Dispositifs pénibilité loin des revendications CGT

Les dispositifs pénibilité déployés en 2010 puis en 2015 sont encore loin des revendications de la FTM-CGT qui déplorent par exemple la non prise en compte des expositions avant 2015, des contrats de moins de 1 mois (particulièrement exposés aux conditions de travail difficiles) ou de la pénibilité psychique.

De même, le niveau de cotisations patronales est très inférieur à ce qu'avait prévu la loi sur les retraites de janvier 2014, la baisse concédée par le gouvernement sous la pression du MEDEF a eu pour effet des restrictions d'accès au dispositif pour les salariés, en raison du relèvement des seuils d'expositions.

Cependant, la mise en œuvre progressive depuis 2015 du compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P) doit attirer toute l'attention des salariés concernés par les conditions de travail les plus pénibles et donc aussi celle des syndicalistes.

Les 6 derniers facteurs de risques sur les 10 du dispositif sont entrés en vigueur au 1^{er} juillet dernier. Il s'agit des postures pénibles, des manutentions manuelles de charge, des agents chimiques dangereux, des vibrations mécaniques, des températures extrêmes et du bruit qui viennent s'ajouter au travail en milieu hyperbare,

au travail répétitif, au travail de nuit ou en équipes successives alternantes qui sont entrées en applications au 1^{er} janvier 2015.

Déclaration des expositions à la CARSAT

Chaque salarié exposé acquiert des points (4 points par an pour l'exposition à un facteur de risque, 8 points pour l'exposition à plusieurs facteurs) à condition que l'employeur ait bien déclaré ces expositions à la Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail (CARSAT), via la Déclaration Annuelle des Données Sociales (DADS). Le nombre de points est plafonné à 100. Ces points ouvrent des droits à la formation (1 point = 25 heures de formation), à une réduction du temps de travail ou un départ en retraite anticipé jusqu'à deux ans.

Les salariés qui ont été exposés (au-delà des seuils définis) à au moins un des 4 premiers critères¹ durant l'année 2015 ont dû recevoir courant juillet un relevé de points du C3P. Si ce n'est pas le cas, ils peuvent vérifier si leur compte a bien été créé sur www.preventionpenibilite.fr.

Au cas où leur compte n'existe pas, dans un délai de deux ans, ils doivent faire un recours (par écrit) auprès de leur employeur qui a deux mois pour leur rendre une réponse. Délai au-delà duquel, en cas de réponse négative ou d'absence de réponse, le salarié, dans un délai de deux mois lui aussi, peut faire un recours auprès de la CARSAT qui diligentera une enquête.

Même si le recours est une démarche individuelle, le syndicat a tout intérêt à informer les salariés et les sensibiliser pour faire reconnaître leur exposition et donc créer leur compte pénibilité.

Au-delà des perspectives de formation ou de départ anticipé pour le salarié, la reconnaissance des expositions sera un levier pour inciter l'employeur à la prévention et une pression supplémentaire pour des politiques qui seraient tentés de revenir sur le compte pénibilité après les prochaines élections.

Serge Journoud, Conseiller fédéral

¹ Travail en milieu hyperbare, travail répétitif, travail de nuit, travail en équipes successives alternantes.

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](https://www.humanis.com)