Courrier Fédéral

N°377
du 11.01.14 au 17.01.14

Fédération
des Travailleurs
de la Métallurgie CGT

ISSN 0152-3082

Encart

Dossier
«Conseil national»

■ EDITORIAL
La CGT ne négocie pas le recul social, elle le combat ! page 3

■ POLITIQUE REVENDICATIVE
**Arcelor Mittal Atlantique et Lorraine,
La CGT signe l'accord salarial 2014** page 2

■ ECONOMIE
La fiscalité est-elle un poids pour les entreprises ? pages 4 à 5

■ RETRAITÉ
**Salaires et retraites
Prenons le parti du pouvoir d'achat** page 6

■ PLUS LOIN QUE NOS DROITS
Renault, une bonne claque à la déréglementation ... page 7

■ INTERNATIONAL
NTUI, un congrès revendicatif page 8

Courrier Fédéral
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

http://www.ftm-cgt.fr
courriel : communication@ftm-cgt.fr

Directeur de publication : Ph. Martinez
Rédactrice en chef : L. Buchheit
Rédactrice : M. Vergnol
Maquette : S. Bouzidi

Hebdomadaire,
Prix : 0,63 euro
Abonnement annuel :
29,61 euros

Commission paritaire
0418 S 06 474
Imprimé par nos soins

ARCELOR MITTAL ATLANTIQUE ET LORRAINE

LA CGT SIGNE L'ACCORD SALARIAL 2014

La CGT d'Arcelor mittal Atlantique et Lorraine vient de signer l'accord salarial pour 2014. Interview de Philippe Verbeke, DSC

La CGT d'Arcelor Mittal a signé, fin décembre, l'accord salarial. Qu'avez-vous obtenu ?

Cette année, après trois séances de négociations, nous avons obtenus 1,2% d'augmentation générale avec un talon de 22€, un budget de 1,3% d'augmentation individuelle et enfin une prime de 300€ minimum. Seul bémol, nous n'avons pas réussi à obtenir le déclenchement des AG avant mars alors que nous exigions le 1er janvier. Cela reste insuffisant dans un contexte économique et social difficile, mais la direction nous avait imposé, en 2009 et 2013, un zéro pointé. Aussi, cette année, après ce que nous avions réussi à arracher à la direction, nous avons voulu prendre notre temps avant d'apposer, ou non, la signature du syndicat. Nous avons donc consulté sérieusement, sur les 6 sites où nous sommes implantés, un échantillon représentatif du personnel malgré un emploi du temps de fin d'année serré et la pression de la direction. Le résultat fut sans appel. Une majorité de salariés s'est prononcée en faveur de notre signature.

Comment se sont déroulées les négociations ?

Dans le cadre de la négociation sur le contrat de génération qui a précédée celle sur les salaires, nous avions lancé une pétition sur plusieurs points dont l'embauche mais aussi sur les aspects salariaux. Nous demandions un retour aux AG. Nous avons recueilli plus de 2 300 signatures sur 7 000 salariés sur une période très courte. Aussi, lors de la première réunion, nous avons posé les pétitions sur la table. Face au ras-le-bol des salariés, qui s'est notamment exprimé à Fos sur Mer avec un conflit de 15 jours chez les grutiers ou aux hauts fourneaux de Dunkerque, nous avons gagné le rapport de forces psychologique face à la direction. Cette démarche n'a pas beaucoup plu à la direction qui a sorti un communiqué informant les salariés de la signature de 3 organisations syndicales de l'accord salarial à la sortie de la dernière réunion omettant volontairement le positionnement de la CGT qui avait demandé un temps de réflexion. Nous pensons donc que notre signature les gêne.

Dans votre tract informant les salariés de la signature de la CGT, vous présentez cet accord comme un acompte sur les salaires. Qu'entendez-vous par là ?

Nous avons signé mais les dispositions restent insuffisantes. depuis plusieurs années, nous avons accumulé un vrai retard sur la question des salaires. Nous souhaitons poursuivre la bagarre sur cette question, sur les sites, dans les secteurs. Tout au long de l'année, du fait de notre signature, nous pourrons regarder de plus près ce qui se passe notamment sur les changements de coefficient. La question salariale sera posée en permanence en 2014. Nous n'attendrons pas la prochaine négociation dans un an. Nous allons poursuivre nos actions, débattre avec les salariés pour organiser collectivement l'offensive et aller chercher davantage. Car, par expérience, même si les budgets sont annoncés, le rapport de forces permet de gagner plus.

L'éditorial

Yann AMADORO,
membre du Comité Exécutif Fédéral

La CGT ne négocie pas le recul social, elle le combat !

L'année 2013 aura été marquée par de nombreux bouleversements au niveau social et une attaque perpétuelle des acquis sociaux. Dès janvier l'ANI est venu entailler les droits du travail, pour donner encore plus de pouvoir à l'employeur ! Permettre de licencier plus facilement est censé créer de l'emploi ? Alléger les cotisations patronales va-t-il permettre aux entreprises de gagner de la compétitivité ? Et dire qu'il a fallu que l'on attende qu'un gouvernement de gauche soit au pouvoir, pour voir naitre des accords de la sorte.
Depuis plus de 20 ans, les entreprises n'ont de cesse de réduire leurs effectifs, de supprimer des emplois et pourtant nous ne sommes toujours pas … « compétitifs » ! Dans bien des cas, c'est même le contraire qui se produit à force de laisser partir des hommes et des femmes avec de grandes compétences, nos entreprises perdent en efficacité et produisent moins ou de moins bonne qualité qu'il y a 10 ans.

Le «coût du travail» est toujours pointé du doigt, occultant de la sorte celui du capital. On explique aux travailleurs que c'est mieux pour eux de renoncer à quelques acquis que de perdre leur emploi… Le véritable objectif étant dans la plupart des cas d'augmenter la marge bénéficiaire pour faire remonter encore plus de cash à l'actionnaire même si pour cela il faut presser les salariés comme des citrons. **C'est dans ce sens que la CGT a lancé une campagne d'information sur le coût du capital pour sensibiliser les salariés sur le sujet.**
De plus en plus d'accords dits de « compétitivité » voient le jour dans nos entreprises, dans bien des cas seule la CGT dénonce ces mesures anti sociales et combat l'application de mesures de régression sociale. Nous sommes élus pour défendre les droits des travailleurs ainsi que pour en gagner de nouveaux. Négocier le recul social ne fait pas partie de nos attributions, d'autres s'en chargent très bien. Nous devons toujours garder ça à l'esprit.
Les espoirs de nombreux salariés reposent sur la CGT, nous sommes une force militante, nous existons depuis plus d'un siècle, chaque année des salariés franchissent le pas de la syndicalisation. A chaque adhésion, chaque fois qu'une nouvelle base se crée, nous devenons plus forts ! La formation syndicale est un outil important, les anciens doivent également penser à leur succession, mettre des jeunes sur des postes à responsabilité pour les aider à s'affirmer et les encourager à s'impliquer.

En ce début d'année, notre fédération a décidé de **lancer une campagne de syndicalisation et de remise des FNI 2014, avec un temps fort du 20 au 31 janvier 2014**. Nous encourageons les syndicats à organiser partout des assemblées générales afin de rassembler les adhérents. En effet, la remise des FNI reste un geste démocratique qui permet d'échanger avec les salariés au sujet de leurs attentes, leurs inquiétudes, tout en proposant des perspectives. **La réussite de la journée d'action nationale interprofessionnelle du 6 février dépendra aussi du niveau d'engagement de l'ensemble de nos forces organisées**. Autre événement important cette année, le **40e congrès fédéral** qui se tiendra du 2 au 6 juin au Mans.

Bien que défendre les droits des salariés soit une notion fondamentale, il nous faut en conquérir de nouveaux ! **Revendiquer, dès janvier, l'ouverture des NAO dans les entreprises, négocier des augmentations de salaires, l'amélioration des conditions de travail et non pas des RTT en moins ou des accords de flexibilité !**

Chers camarades, nous allons au cours de cette année, une fois de plus, utiliser chacun de nos militants, à chaque moment de leur vie syndicale pour défendre au mieux l'intérêt des salariés. C'est une mission parfois ingrate et difficile, c'est pourquoi nous devons nous soutenir les uns les autres ! Je vous souhaite à tous une bonne et heureuse année, faites de nouvelles conquêtes sociales et des luttes victorieuses !

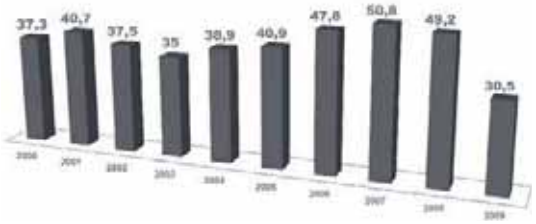
LA FISCALITE EST-ELLE UN POIDS POUR LES ENTREPRISES ?

Depuis quelques mois, les patrons ne cessent de crier au ras le bol fiscal. Qu'en est-il réellement de l'imposition des entreprises ? > Assia Mebbani, stagiaire économiste et Marie Vergnol, conseillère fédérale

Longtemps caché, réfuté, c'est désormais un secret de polichinelle, depuis que Christophe de Margerie, le patron de Total l'a publiquement assumé : le plus riche, le plus rentable, le plus gros des groupes Français ne paye pas un centime d'impôt en France. Au delà du symbole, de nombreux rapports, à commencer par celui du Conseil des Prélèvements Obligatoires (CPO), rattaché à la Cour des comptes, ont largement décrit la lente dérive de l'impôt sur les sociétés (IS). Ses travaux avaient montré qu'avec un taux moyen de 8%, le poids fiscal des sociétés du CAC40 était 4 fois inférieur à celui de la PME du coin.

Les entreprises les plus dorlotées sont donc celles qui en ont sans doute le moins besoin. Ainsi, le taux d'imposition réel des 36 entreprises du CAC40 s'élève à 3,3% alors que les plus petites payent leur impôt plein pot. Ainsi, pour l'année 2007, sur le 1,1 million d'entreprises de moins de 250 salariés assujetties à l'impôt sur les sociétés (IS), pas loin de la moitié, soit 523 000, ont effectivement versé une contribution d'IS pour un montant brut total de 29,3 milliards d'euros. Et dans le même temps, sur les 12 100 entreprises de plus de 2 000 salariés assujetties à l'IS, seules près de 4% d'entre elles, soit environ 500 entreprises ont effectivement versé une contribution d'IS pour un montant brut total de seulement 19,4 milliards d'euros. *(D'après le rapport du Conseil des Prélèvements Obligatoires, organisme adossé à la cour des comptes, publié en 2009)*.

Impôts sur les sociétés (en milliards d'€) -
(source : ministère du budget, comptes publics)

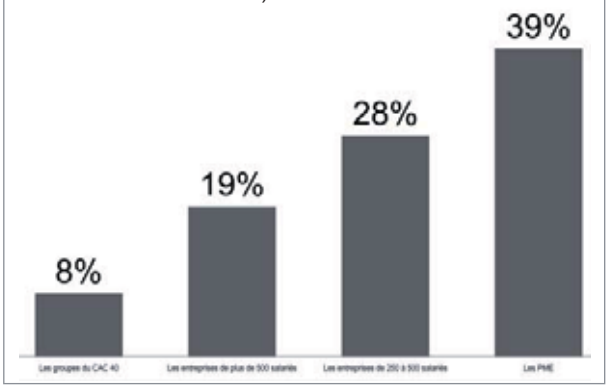


Le rapport réalisé par le député Gilles Carrez et rapporteur général du budget va plus loin en détaillant ce qui se passe à l'intérieur du groupe des entreprises du CAC40 qui prospèrent sous les cieux fiscaux français finalement très favorables. Ensemble ces géants «*les plus grandes entreprises, celles de plus de 2,5 milliards d'euros de chiffre d'affaires, paient entre 15 et 20 % de l'IS, alors qu'elles réalisent entre 50 et 70 % du chiffre d'affaires*», note le rapport. Résultat en trois ans, elles affichaient collectivement 13,5 milliards d'euros d'impôt sur les sociétés (IS) brut dûs sur la période d'étude (2007, 2008, 2009).
Plus inquiétant, le député constate que deux groupes parmi les entreprises du CAC40 se distinguent. Les gros contributeurs, et les autres. Et devinez quoi, ce groupe de gros contributeurs composé de EDF, France Telecom et GDF disposent d'une singularité : l'Etat en est actionnaire. Ensemble, ces 4 entreprises fournissent 40 % de l'IS. Le rapport indique que, pour les 36 groupes restants, «*en enlevant, d'une part, les crédits d'impôt et, d'autre part, l'impôt payé par les 4 groupes dont l'État est actionnaire, l'IS annuel moyen des autres groupes est inférieur à 2 milliards d'euros.* »

Petit exemple pour l'exercice 2009. Cette année là, le CAC40 a réalisé un chiffre d'affaires, 1 151 milliards d'euros, pour 72 milliards de bénéfices avant impôt. Si l'on exclut à présent les quatre entreprises comprenant des représentants de l'Etat à leur conseil d'administration, cela donne respectivement 926 milliards et 60 milliards d'euros. Bref, 2 milliards pour 60 milliards de bénéfices, soit un taux de 3,3%.
Ainsi, d'après un calcul malicieux, les 36 groupes (avant remboursement du crédit impôt recherche) ont acquitté en moyenne en impôt 0,4% de leurs 500 milliards d'euros de chiffre d'affaires réalisés en France ! C'est peu. Et cela laisse entendre qu'en France, on ne fait pas de profits puisque la rentabilité sous-jacente de cette comptabilité ferait de n'importe quelle sandwicherie une véritable mine d'or. En effet, imposé théoriquement à 33,3% le résultat implicite de l'activité en France serait de 6 milliards d'euros, soit une marge de 1,2% sur les 500 milliards de chiffre d'affaires. Une misère.

Dans cette situation, Total avec 36 milliards d'euros de chiffre d'affaires en France, n'a même pas de quoi se payer un carambar avec ses bénéfices. Au contraire, c'est l'Etat qui lui doit de l'argent ! L'exercice 2010 s'étant soldé par une perte de 60 millions d'euros, le pétrolier dispose d'une créance de 20 millions sur l'Etat. Avec une conséquence pour le moins paradoxale : non content d'enrichir les actionnaires, chaque contribuable français lui doit, de surcroit, un petit cadeau supplémentaire.
Allez chiche….

Taux d'imposition des entreprises selon leur taille
(source : Assemblée nationale et ministère des finances, direction du trésor – 2011)



Il existe plus de 4 500 dispositifs d'aides publiques aux entreprises

Crédit impôt recherche

Créé il y a trente ans, le CIR (Crédit impôt recherche) est un dégrèvement d'impôt pour les entreprises qui remboursent, depuis la réforme 2008, jusqu'à 30% du total des dépenses de recherches jusqu'à 100 millions d'euros. Ils peuvent être interprétés de façon très large, les entreprises ont fait passé des dépenses de marketing, photocopieuses, voire chez certaines banques des modèles mathématiques automatisant la spéculation. En 2012, le groupe PSA a touché 75 millions d'euros pour le Crédit Impôt Recherche, soit un tiers de la provision pour la retraite chapeau de son PDG Varin.

Crédit Impôt Compétitivité Emploi

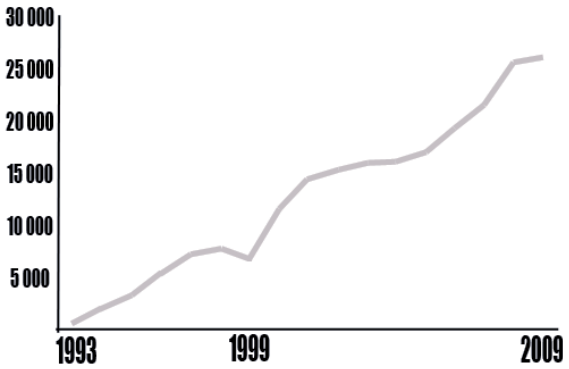
Le CICE est un nouvel avantage fiscal (et le plus gros) qui concerne les entreprises employant des salariés dont le salaire n'excède pas 2,5 fois le SMIC. Cela équivaut à une baisse des « charges » sociales. Le CICE doit être imputé sur l'impôt sur le revenu ou l'impôt sur les sociétés dû au titre de l'année au cours de laquelle les rémunérations prises en compte pour le calcul du CICE ont été versées. Son coût est estimé à 20 milliards d'euros pour 2014.

Evasion fiscale

En 2012, un rapport du Sénat s'est intéressé à mesurer l'incidence de l'évasion fiscale sur les finances publiques. Elle représenterait un manque à gagner annuel de 30 à 80 milliards d'€ selon les estimations pour l'administration fiscale française. En guise de comparaison, le déficit de la Sécurité Sociale s'élevait en 2012 à 13,3 milliards d'€… Fin mai 2013, le Parlement européen évaluait à 1000 milliards d'€ l'argent public perdu chaque année en Europe en raison de l'évasion fiscale. Cette somme correspond à un manque à gagner annuel de 2000 € par citoyen européen.

Taux de cotisations

Montant des allègements généraux de cotisations sociales depuis 93 en millions d'euros
(projet loi finance de la Sécurité Sociale pour 2009)



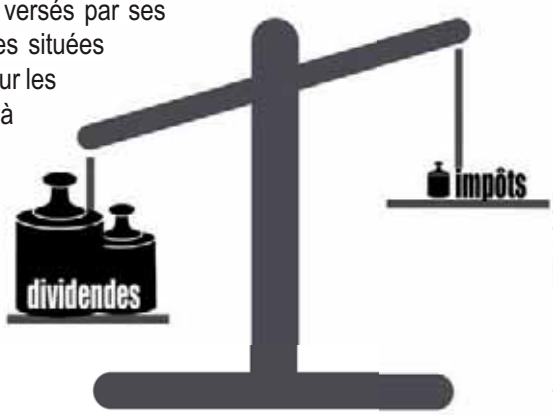
Ces exonérations touchent tous les salaires jusqu'à 1,6 SMIC (soit 2 288,35 €). Ainsi, pour un salarié payé au SMIC (soit 1430,22 euros), l'entreprise bénéficie de 371,86 euros d'exonération par mois soit 4 462 euros par an. Ces exonérations de charges sont consenties sans distinction aux entreprises. Le montant total de ce cadeau est estimé à 27,6 millions.

La «niche Copé»

Cette disposition met en place une défiscalisation progressive des plus-values sur les cessions de participations (des titres qu'ils détiennent dans d'autres entreprises, ce qui concerne tout particulièrement les sociétés de holding) détenue depuis au moins 2 ans. Le dispositif les exonère à 90 % d'impôt sur les plus-values. En 3 ans, la Niche Copé a divisé par 20 ce taux d'imposition. Ainsi, la société Danone a économisé 500 millions d'euros en 2008 suite à la cession de sa filiale «Danone Biscuit». 6 200 entreprises ont bénéficié de la niche en 2009, les plus grandes d'entre elles ont concentré 95 % des coûts générés. Le conseil des Prélèvements Obligatoires a estimé à 10 milliards d'euros sur 3 ans la manque à gagner pour les caisses de l'Etat.

Le régime des sociétés mères et filles

Ce régime permet à une société mère de déduire fiscalement les dividendes versés par ses filiales, y compris celles situées à l'étranger. Le gain pour les entreprises est estimé à 42 milliards d'euros dont 35 milliards sont accaparés par celles du CAC40.



Infographies FTM CGT copyright Vectorstock Média

SALAIRES ET RETRAITES
PRENONS LE PARTI DU POUVOIR D'ACHAT

Le niveau de revenu des retraités a pour base les salaires des actifs et le niveau de l'emploi dans notre pays. C'est à partir de ces salaires et de l'emploi que sont construits le niveau et le montant des cotisations du salariat et des entreprises. > Norbert Boulanger, membre du secrétariat de l'UFR

Une hausse générale du niveau des salaires entraînerait une baisse générale du taux des profits, mais permettrait une élévation spontanée du montant des cotisations du salariat et des entreprises, une augmentation de la consommation, qui entraînerait une élévation de la production, donc de l'emploi, sans que cela ne touche au prix des marchandises qui est continuellement compensé par l'élévation de la productivité.

Dans le développement de la production de l'industrie, des services et du commerce en général et à l'échelle mondiale, l'emploi ne marche pas de pair avec l'accumulation du capital. Il s'accroît, mais dans un rapport constamment décroissant relativement à l'augmentation du capital, et donc cela fait toujours pencher la balance en faveur du capitalisme face au salariat. La tendance générale de la production capitaliste n'étant pas d'élever le niveau moyen des salaires, mais de l'abaisser, c'est-à-dire de ramener, plus ou moins, la valeur du travail à sa limite la plus basse.

Le monde salarial n'a comme choix que de résister aux atteintes du capital en luttant pour arracher tout ce qui peut apporter une amélioration à sa situation ! S'il ne le fait pas, il se rabaisserait à n'être plus qu'une masse informe, écrasée, proche de l'esclavage, pour lequel il n'y aurait point de salut. Lutter pour relever les salaires avec comme base le SMIC à 1700 € bruts par mois est inséparable du système social et du salariat dans son ensemble. Nos efforts pour élever les salaires n'ont pour but que de maintenir et améliorer la valeur donnée au travail, et cela nécessite d'en disputer le niveau face aux capitalistes.
Si le monde salarial lâche pied dans son conflit quotidien face au capital, cela le priverait probablement de la possibilité d'entreprendre d'autres mouvements de plus grande envergure.
Notre syndicalisme se doit d'agir en tant que centre de résistance et de force de propositions face aux empiétements du capital. Il manquerait son but s'il ne construisait pas une organisation plus grande en nombre de syndiqués pour créer un rapport de forces et des luttes d'une puissance plus importante.

L'élévation des salaires et de l'emploi est déterminante pour le niveau et le montant des retraites versées. Les retraités ont donc à exercer une grande solidarité vers les salariés pour la défense de leur niveau salarial et d'emploi en participant autant qu'ils le peuvent à leurs luttes.
Pour autant, lorsque les retraités luttent pour la défense de leur pouvoir d'achat, pour la protection sociale dans son ensemble, pour des droits sur la perte d'autonomie, si cela concerne les retraités, ceci constitue aussi la défense des droits et moyens des futurs retraités que sont les actifs actuels, et cela les concernent tout autant en exerçant une grande solidarité vers les retraités en participant aussi à leurs luttes !

Les batailles sur les salaires et les retraites ne s'opposent pas, elles s'épaulent. Actifs et retraités ont donc toutes les bonnes raisons de militer ensemble pour gagner de nouveaux conquis sur la base des revendications des salariés et retraités.
Pour les sections de l'UFR, ayons la conviction qu'il est possible de faire autrement sur la bataille du pouvoir d'achat des retraités car les moyens financiers existent pour cela, et soyons convaincants dans nos sections pour l'expliquer à nos syndiqués afin qu'ils soient eux-mêmes porteurs de ces explications dans leur entourage familial et relationnel !

ACCORD COMPETITIVITE - RENAULT

UNE BONNE CLAQUE A LA DEREGLEMENTATION...

Malgré la signature de l'accord compétitivité chez Renault, en mars 2013, la CGT, qui s'était opposée, n'a pas baissé les armes. La Fédération, avec les syndicats, ont poursuivi la direction en justice remettant en cause deux points de l'accord. La justice vient de leur donner raison.

> Claudy Ménard, conseiller fédéral

Le principe de faveur a encore de beaux jours..., n'en déplaise au patronat. Chacun se souvient de l'accord Renault et de ses caractéristiques. Intitulé *«Contrat pour une nouvelle dynamique de croissance et de développement social de Renault en France»*, il modifie considérablement les conditions de travail dans Renault et ses filiales. Et dans le cadre des actions contre cet accord signé par FO, CFDT et CFE CGC, la fédération de la métallurgie CGT, les syndicats CGT SOVAB et ACI, SUD Automobile SOVAB et la CFTC de Meurthe et Moselle engagent une procédure devant la formation des référés du Tribunal de Grande Instance de Nanterre qui rejette leur action au motif qu'ils *«ne justifiaient pas d'un trouble manifestement illicite»*.

Pourtant, l'accord prévoyait qu'il remplaçait tous les accords existants dans les filiales de Renault SAS et son chapitre 12 comprenait un chapitre ainsi rédigé :

Afin de garantir l'économie générale du présent accord, dont l'application nécessite un caractère conventionnel homogène dans le périmètre visé au chapitre 1, et considérant les dispositions du présent accord comme globalement plus favorables à l'ensemble des salariés inclus dans son champ d'application, les parties conviennent qu'elles prévaudront sur celles, contraires ou différentes, des accords d'entreprises et d'établissements conclus précédemment. Il en sera ainsi, notamment, des stipulations du présent accord relatives au temps de travail (chapitre 3, 4 et 5). Elles prévalent aussi de plein droit aux stipulations portant sur le même objet des accords d'établissements et des accords d'entreprises conclus selon les principes de l'accord d'établissements et des accords d'entreprises conclus selon les principes de l'accord du 15 avril 1999.

Un tel passage, dont l'annulation a été obtenue devant la cour d'appel de Versailles, suscite plusieurs remarques :

• comme «l'ANI sur la sécurisation de l'emploi» et la loi du 14 juin 2013, l'accord Renault, en employant le terme «de plein droit» vise à éviter le juge dans le débat sur la bonne application du droit social à l'entreprise. Or, n'en déplaise à ceux qui veulent imposer un droit de «gré à gré» dans le droit social, à l'abri du contrôle judiciaire, il existe un arsenal de textes qui garantisse le droit au procès équitable pour chaque citoyen, dont le célèbre article 6.1 de la Convention Européenne des Droits de l'Homme. On est sur un problème simple de liberté que les avocats de la CGT, SUD et CFTC ont su mettre en avant ;

• bien que malmené et écarté dans de nombreux textes, en particulier sur la durée et l'organisation du travail ou la loi du 4 mai 2004 permettant la remise en cause d'une convention par un accord d'entreprise, le principe de faveur subsiste. Ce n'est pas la direction et les signataires d'un accord qui peuvent apprécier ce qui est plus favorable mais le juge.

Ce sont ces deux points dans le passage dont la FTM-CGT et les syndicats CGT, SUD et CFTC demandaient le retrait, qui sont suspendus. Aussi les filiales doivent conserver en l'état leurs droits sociaux.

Certes, il ne s'agit que d'un coup de canif dans l'accord Renault, tout n'est pas gagné et l'affaire est dans les mains des salariés. La direction de Renault et les syndicats signataires pourront toujours aller en Cassation et aller plaider l'affaire, après le juge de l'urgence, devant le juge du fond. Mais de cette décision restera deux principes, un sur l'effectivité du droit et un autre syndical essentiel, on ne peut pas sans cesse négocier pour déposséder les salariés de leur droit. Le droit du travail doit rester, au plus prêt dans les mains des salariés.

La victoire des « Renault » est une victoire essentielle.

INDE - NTUI

UN CONGRES REVENDICATIF MARQUE PAR LE COURAGE ET L'ABNEGATION DES DELEGUES

Une délégation de la Fédération s'est rendue en Inde pour assister au congrès du syndicat NTUI. Compte rendu de Christian Pilichowski, en charge de l'activité «international».

Réunir près de 500 délégués (pour 1,3 million d'adhérents) au Kerala, à l'extrême sud-ouest de l'Inde, pour une organisation syndicale qui a moins de 10 ans est déjà en soi un exploit. Même lorsque l'on connait la taille du pays, on a du mal à s'imaginer que les délégués du Bengale occidental ou bien ceux du Cachemire ont mis plus de 80h de train pour arriver sur le lieu du congrès. Ceux de Delhi, dont les dirigeants du syndicat, ont eux mis plus de 40h. Les échanges se déroulent en 4 langues, les plus courantes parmi la vingtaine de langues officielles du pays, avec traduction en simultanées.
Quand, en plus, les heures de délégation ou le droit à assister à un congrès syndical sont inexistants en Inde, c'est-à-dire que chacun est venu sur ses congés souvent sans solde, on ne peut qu'être en admiration devant tant de courage et de dévouement. Dans le même temps, c'est de nature à donner confiance à tous ceux qui par le monde luttent pour la mondialisation du progrès social. Même sans droit, il est possible de tenir un grand et beau congrès. C'est cela la démonstration que fait NTUI.

Avec environ 30 % de femmes déléguées, ce qui montre l'engagement de NTUI pour la promotion de l'égalité des genres au sein de l'organisation, les 3 jours de travaux ont été marqués d'abord par les questions organisationnelles, plus que sur les questions d'orientations. Celles ci ont été longuement débattues lors des assemblées préparatoires qui se sont déroulées dans tout le pays lors de l'élection des délégués au congrès.
Les thèmes revendicatifs qui reviennent dans les débats et qui font l'objet d'engagements sont :
- La syndicalisation des travailleurs précaires, c'est-à-dire plus de 60% des travailleurs dans l'industrie.
- L'augmentation des salaires et la création d'un salaire minimum
- Obtenir les mêmes droits et le même salaire quel que soit le type d'emploi (précaire, stable).
- Travailler à l'unité de la classe ouvrière, à l'action coordonnée des 11 centrales syndicales nationales.
- Travailler les convergences avec les syndicats dans le monde pour développer les luttes communes.
- L'égalité hommes femmes.

3 résolutions politiques sont débattues rapidement puis votées. En effet, la priorité des débats a plutôt été autour de l'élection des nouveaux dirigeants. Fait exceptionnel pour l'Inde, où habituellement les dirigeants syndicaux restent plusieurs dizaines d'année en place, NTUI a fait le choix d'un renouvellement régulier de ses instances. Ainsi le Président et le secrétaire général sont deux nouveaux camarades, le bureau est constitué de 6 membres dont 3 femmes, fait tout aussi exceptionnel dans ce pays.

NTUI s'est constitué au début des années 2000 en rupture avec le syndicalisme traditionnel Indien, très fortement et organiquement lié aux partis politiques. Il y a autant de syndicats «traditionnels» que de partis, à chaque scission d'un parti, succèdent la scission du syndicat. NTUI a réussi à s'imposer comme une force syndicale indépendante des partis politiques, des gouvernements et des employeurs et ainsi a pu jouer les facilitateurs entre les 11 principales centrales syndicales. Ce qui a débouché sur une grève générale unitaire début février contre les politiques néolibérales et les mesures d'austérité du gouvernement Indien.

L'accueil des délégations étrangères, dont beaucoup de syndicats d'Asie du Sud, a été chaleureux.
Cette conférence internationale, post congrès, s'est déroulée en 4 temps forts.
Le premier autour des questions de syndicalisation des travailleurs précaires et du droit à la négociation collective pour ces travailleurs. J'ai fait part de notre expérience à Airbus Nantes.
Le deuxième, autour des questions de migration avec une introduction des camarades étatsuniens sur les changements en cours dans leur syndicalisme. Le syndicat, ce n'est plus seulement l'homme blanc avec un bon statut. Mais de plus en plus d'hommes et de femmes de couleur, précaires, migrants... Ces derniers donnent un souffle nouveau au syndicalisme, lui accordant de la vigueur revendicative. J'ai dis 2 mots sur nos batailles pour la régularisation des travailleurs sans papiers.
Le troisième, que j'ai co-présidé, traitait des enjeux de convergences des luttes. Je suis intervenu pour pointer trois domaines sur lesquels les syndicats du monde pourraient se mettre d'accord dans l'objectif de mondialiser les progrès social.
- augmenter les salaires partout dans le monde
- mobiliser sur les questions de santé et sécurité au travail avec généralisation des normes les plus élevées en commençant par les multinationales.
- généraliser les systèmes de protections sociales : aucun travailleur du monde ne devrait avoir peur de tomber malade, perdre son emploi ou devenir vieux.

Le quatrième moment fort a permis de débattre des questions d'identité, de paix et de démocratie qui s'est conclut par « Workers of the Wolrd Unite ». Je suis intervenu sur la nécessité pour le syndicalisme mondial à relancer des campagnes pour l'interdiction des armes nucléaires et pour le contrôle du commerce des armes conventionnelles.

En conclusion, Gautam Mody, secrétaire général de NTUI, que nous connaissons bien car il a participé à notre table ronde lors de la séance consacrée à l'activité internationale lors du 39ème congrès fédéral, faisait remarquer que pas une fois la Chine n'avait été citée dans les 2 jours de la conférence. Or elle occupe une place importante en Asie mais aussi dans le processus de mondialisation actuel.