

Courrier Fédéral

N° 379

du 25.01.14 au 31.01.14

Fédération
des Travailleurs
de la Métallurgie CGT



ISSN 0152-3082



■ EN DIRECT DU CEF

Compte rendu de la réunion des 15 et 16 janvier 2014

pages 2 à 12

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



Boris Plazzi
Secrétaire Fédéral



En direct du CEF

des 15 et 16 janvier 2014

L'élévation du rapport de forces est nécessaire et ce ne sont pas les vœux du président de la République qui nous feront dire le contraire. Les cadeaux au patronat se multiplient. L'ANI sur la sécurisation de l'emploi, la rigueur budgétaire, le refus d'augmenter le pouvoir d'achat des salariés, la pression exercée sur les privés d'emploi, sur les pensions des retraités, le renoncement à combattre les licenciements et fermetures d'entreprises, la réforme des retraites... Et comme cela ne suffit jamais, Hollande qui envisage de poursuivre par un pacte de responsabilité avec le patronat, un pacte avec le diable... Pourtant, l'ensemble des niches fiscales et sociales, véritables cadeaux au patronat, s'élève déjà à 200 milliards d'euros, soit 5 fois l'impôt sur les sociétés. Cela devrait déjà en théorie être conditionné à l'amélioration de l'emploi stable ou la RTT. Par exemple, les exonérations sur les cotisations sociales, qui s'élèvent chaque année à près de 31,5 milliards d'euros, appelées depuis quelques années Loi Fillon et avant

Loi Aubry, étaient conditionnées à la réduction du temps de travail et l'embauche de salariés en CDI. Le bilan est sans appel : ces aides jusqu'à 1,6 fois le SMIC (2 300 euros) sont pérennes depuis 15 ans, le pays compte 5 millions de chômeurs et elles sont une trappe à bas salaires pour plus de 3 millions de salariés.

Le capital parasite les salaires et l'emploi

Hollande s'enfoncé dans l'idéologie libérale considérant les salaires comme une charge à réduire, alors que justement la crise prend ses origines dans la faiblesse des salaires et la dévalorisation du travail. Les charges qui plongent un peu plus chaque jour le pays dans la crise sont celles payées au capital. Les entreprises du CAC 40 ont réalisé plus de 80 milliards d'euros de bénéfices et versé 40 milliards d'euros aux actionnaires. Ne serait-ce que depuis 2007, les dividendes versés aux actionnaires oscillent entre 40 et 50% des bénéfices des entreprises du CAC 40. Les banques qui ont été renflouées par l'argent public en 2009 au prix de plusieurs dizaines de milliards d'euros pour soi-disant les sauver, ont distribué 18 milliards d'euros de dividendes l'an passé. Dans la métallurgie, Alcatel Lucent jette ses salariés et progresse en Bourse de 225%. EADS qui a un carnet de commandes plein pour 10 ans et réalise pour les 9 premiers mois de 2013, 1,2 milliard d'euros de bénéfices, annonce 5 800 suppressions de postes pour cette année. Comment peut-on croire un instant que le patronat va spontanément respecter

un quelconque engagement ? On se souvient tous du slogan patronal d'il y a quelques années : « Les profits feront les investissements de demain et les emplois d'après-demain ». C'est tout le contraire qui se fait, les profits d'aujourd'hui font les surprofits de demain et d'après demain. Les 500 familles les plus riches ont gagné 59 milliards de plus en un an de juillet 2012 à juillet 2013, soit + 25%, passant de 271 milliards à 330 milliards d'euros, soit 16% du PIB. Trop c'est trop, les 200 milliards d'euros publics font du patronat la catégorie de la population française la plus assistée, la plus dépendante de la solidarité nationale. Celle qui critique l'Etat providence en empochant les milliards d'argent public. Ce n'est pas de la pression des cotisations sociales qu'il faut sauver les entreprises, mais de la pression de la finance, de la fraude et de l'avidité du capital. Le pays et les entreprises se porteraient bien mieux sans ce poids exorbitant du coût du capital. La TVA vient de progresser de 1,9% au 1er janvier 2014 pour financer le CICE de 20 milliards d'euros. Cet impôt injuste pour les ménages diminue fortement leur pouvoir d'achat, puisque pour une famille avec deux enfants, l'augmentation de la TVA représente 400 euros par an. Par contre, le SMIC a, quant à lui, augmenté de 1,1% au 1er janvier soit 12 euros par mois, soit moins de 150 euros pour l'année prochaine.

La campagne sur le coût du capital est essentielle

Du matériel revendicatif est à notre disposition pour une campagne dy-



namique, inscrite dans la durée et à partir des contenus revendicatifs établis ensemble : l'emploi, les salaires, les conditions de travail.

Un tract fédéral sur les salaires en lien avec la journée du 6 février 2014 est disponible, il en existe un également réalisé par la Confédération.

Le diaporama sur le coût du capital réalisé par David Meyer et Assia Mebbani est disponible pour réaliser des journées ou demi-journées d'études dans les départements, groupes, syndicats. Un livret issu du diaporama sera également disponible et va être envoyé aux syndicats prochainement. Il existe du matériel confédéral notamment sur les NAO intitulé « Ce qui coûte c'est le capital » tiré à plus de 1,5 million d'exemplaires, mais aussi une série d'affiches.... L'ensemble de ces outils a pour rôle d'expliquer, parfois convaincre, que le capital est un coût et que l'on peut revaloriser les salaires, reconnaître les qualifications, investir dans l'appareil productif, créer et développer des emplois stables, dans le but d'élever les consciences et créer les mobilisations nécessaires dans les entreprises de la métallurgie.

Sans cette bataille, l'idéologie libérale atteint jusqu'à nos propres militants

Il y a quelques jours à la fédération se réunissait une coordination de syndicats CGT d'un groupe issu de la filière électrique. L'ensemble des sites est confronté à une restructuration importante et l'un d'eux est particulièrement touché. Les camarades, avec les salariés, sont en lutte régulièrement pour faire reculer cette restructuration. La Fédération apporte son aide pour coordonner la lutte, travailler sur des alternatives économiques et industrielles. Les dirigeants des groupes ne restent pas immobiles et mettent la pression sur les salariés, la CGT... Ce que l'on connaît par ailleurs. La pression idéologique est si forte que dans le cadre de la préparation des NAO, les camarades ont fait le calcul que si les salaires étaient réduits de 12% cela permettrait de dégager suffisamment de résultats financiers pour le groupe et ainsi éviterait la restructuration du moins peut-être...

Mon exemple n'a pas pour but de culpabiliser ou montrer du doigt les camarades qui, par ailleurs, font un travail remarquable pour mobiliser les salariés, mais plutôt de mettre en évidence la nécessité de passer du temps avec les militants, les syndiqués dans un premier temps et les salariés pour démontrer que les salaires ne sont pas l'ennemi de l'emploi, ni de l'investissement... Nous avons aidé les camarades en débattant avec eux, à chercher des alternatives à la compression des salaires. Mais on peut ici mesurer toute l'importance et la nécessité de notre campagne sur le coût du capital qui passe par le fait de prendre du temps avec les militants et syndiqués pour débattre et décider.... Dans ce sens, la décision du dernier CEF d'impulser des journées d'étude avec les militants doit d'ores et déjà se traduire concrètement avec des dates, des lieux identifiés et ciblés pour leur tenue. Chaque membre du CEF doit participer à une assemblée générale de militants soit dans un groupe, une région, un département ou un syndicat avec en priorité à l'ordre du jour la question du coût du capital.

L'encéphalogramme des luttes est loin d'être plat

La campagne CGT pour dénoncer le coût du capital s'articule bien avec nos propositions revendicatives en matière de salaire, d'emploi, de conditions de travail et a pour objectif d'élever le rapport de forces par la mobilisation des salariés. Bien entendu, les luttes existent dans de nombreuses entreprises de la métallurgie y compris pendant les fêtes de fin d'année et juste un peu avant. Je pense à la mobilisation de Constellium en décembre 2013 sur les salaires ou encore la semaine dernière dans le groupe Federal Mogul sur le site d'Orléans, chez Astrium, Ascometal, AEG, Fagor Brandt, SKF, STX, Parker à Dijon, Nexans à Lyon ou encore Carrier et Filtrauto de Basse Normandie en grève illimitée depuis une semaine pour l'emploi. Dans d'autres professions également, les salariés agissent comme chez Goodyear à Amiens, où le patronat et les pouvoirs publics tentent de faire supporter la fermeture de l'entreprise au syndicat CGT et aux sa-

lariés sous prétexte qu'ils n'acceptent pas les régressions sociales que leur impose le PDG de Titan, Maurice Taylor.

Préparons la journée d'actions du 6 février

La journée d'actions du 6 février proposée par la CGT, correspond bien à plusieurs de nos attentes :

- Se donner du temps pour préparer une initiative d'actions avec grèves et manifestations dans la profession, comme nous l'avions décidé au dernier conseil national d'octobre,
- Construire un processus de mobilisation à partir des contenus revendicatifs portés depuis des mois par la CGT,
- Rassembler et fédérer toutes celles et ceux qui luttent chaque jour sur leur lieu de travail pour défendre leur emploi, leur salaire, leurs conditions de travail,
- Donner envie de se mobiliser à toutes celles et ceux qui pour le moment restent spectateurs des mobilisations pour diverses raisons.
- S'inscrire dans notre campagne sur le coût du capital qui demande une intervention massive et durable des salariés pour le dépasser....

Cette journée d'actions est à l'initiative de la CGT seule même si, ici et là, des contacts unitaires ont été pris soit au niveau confédéral ou dans certaines professions, là où les syndicats agissent plus ou moins déjà dans l'unité.

Pour la CGT, le 6 février doit être une journée d'actions avec des arrêts de travail, des manifestations de rues dans les départements, à partir des revendications des salariés et de leur vécu.

Le 6 février ne pourrait-on pas interpeller le patronat de la métallurgie dans les entreprises, les chambres patronales avec les salariés ? Des cahiers revendicatifs pourraient être remis en exigeant des réponses satisfaisantes.

Par exemple dans le cadre de la proposition du 6 février, nous pourrions :

- interpeller les UIMMs territoriales au sujet de l'ouverture de négociations des minima conventionnels dont la très grande majorité se situe au coefficient 140 en-dessous ou tout juste au niveau du Smic établi au 1er janvier 2014,

- exiger des écarts significatifs entre les coefficients pour reconnaître et améliorer les qualifications,
- exiger l'augmentation conséquente des RMH pour le calcul de la prime d'ancienneté, l'augmentation des primes de panier,... en clair tous les éléments qui constituent les salaires des métaux.

Je vous propose que notre CEF aujourd'hui, examine l'état de préparation du 6 février dans les territoires et les groupes et réfléchisse d'ores et déjà à ses prolongements.

Le 6 février s'inscrit aussi dans un contexte de mobilisations en Europe

Cela fait plusieurs mois qu'en Espagne, au Portugal, en Grèce, en Italie,... des journées d'actions, de grèves et manifestations se tiennent pour contester les politiques de rigueur et d'austérité imposées au peuple par les gouvernements nationaux et plus largement par la Troïka.

Comme l'a indiqué la CES, la crise ne peut être résolue sans une solide base sociale et l'Union Européenne ne se sortira pas de la crise tant qu'elle continuera à ignorer les besoins réels de ses citoyens. La CES a lancé une campagne afin d'exiger une nouvelle voie pour l'Europe avec une série de propositions, dont celle qui consisterait à ce que les Etats consacrent 2 % de leur PIB pendant 10 ans, pour injecter dans des mesures sociales et industrielles. Cela correspond au total à 250 milliards d'euros par an. Pour appuyer la campagne, la CES propose aux organisations syndicales et aux salariés en Europe une manifestation le 4 avril prochain. Cette manifestation européenne participera pleinement au processus de mobilisation initié par la CGT, en sachant que les autres organisations syndicales françaises sont adhérentes à la CES et donc en principe partie prenante pour la manifestation européenne.

Un point sur notre qualité de vie syndicale

La Fédération organise une quinzaine de renforcement du 20 au 31 janvier 2014. Cette quinzaine de syndicalisation et le 6 février nous permettent de travailler conjointement le lien entre les questions re-

vendicatives et notre qualité de vie syndicale.

La bataille idéologique que l'on mène sur le coût du capital suppose des syndiqués formés et informés mais aussi plus nombreux. L'enjeu de la quinzaine est de gagner la mise en mouvement de nos 4 000 bases sur la nécessité d'être plus nombreux, pour être plus forts face au patronat et gagner sur les revendications des salariés. La quinzaine de syndicalisation s'articule autour de la remise du FNI 2014 aux syndiqués. Cela veut dire de tenir partout des AG de syndiqués, de profiter de ces moments de rencontre pour débattre, faire connaître la campagne CGT sur le coût du capital, la préparation des négociations salariales, la journée d'actions du 6 février et la consultation des syndiqués par la confédération.

A cet égard, la confédération, avec l'institut de sondage Harris organise une consultation des syndiqués CGT, notamment sur les attentes qu'ils ont vis-à-vis de leur confédération en matière de formation, d'information, de communication, dans le but d'être plus efficace, plus solidaire et plus proche des salariés. Cette consultation a débuté le 6 janvier et prendra fin le 19 janvier prochain. Bien entendu, sa réussite tient au nombre de réponses des syndiqués et pour cela l'ensemble des organisations doit jouer un rôle pour y parvenir. Les résultats de la consultation seront diffusés dans le journal Ensemble.

S'engager dans la quinzaine de syndicalisation

Celle-ci doit s'articuler autour de grandes initiatives de syndicalisation dans nos 4 000 bases. Pour y aider, nous disposons de matériel, notamment le tract fédéral sur le coût du capital et la syndicalisation et celui sur les salaires et le 6 février. Il revient donc à la direction fédérale d'impulser avec des plans de travail dans les départements et les groupes avec des initiatives de temps forts de syndicalisation, de journée d'études. Tous nos outils fédéraux (tels l'UFR et l'UFICT) doivent s'impliquer pour prendre des initiatives spécifiques en direction des retraités et des ICT. En ce sens, le congrès de notre UFICT du 17 au 19 décembre dernier a constitué un

temps fort de débats, d'échanges pour gagner le renforcement de la fédération, montrer le potentiel et la disponibilité des ingénieurs, techniciens à revendiquer et se syndiquer.

FNI, ce n'est pas encore fini...

Concernant les règlements des FNI, nous sommes à ce jour à 64 344 FNI 2012 et l'exercice va très prochainement être clos. Il nous manque donc 656 FNI pour atteindre les 65 000 FNI. Mettons à profit ces derniers jours pour y parvenir. Pour cela, la vie syndicale nous avait transmis en fin d'année 2013 un tableau avec des syndicats en retard de règlement à contacter. Pour ce qui est de 2013, à fin novembre nous sommes à 40 362 FNI réglés. Le secteur vie syndicale proposera un plan de travail fédéral pour résorber au plus vite un retard d'autant plus dommageable qu'en 2013 nous enregistrons plus de 3 400 nouvelles adhésions dont 88 nouvelles bases. Nous le voyons bien, pour être en mesure de nous renforcer chaque année, cela demande de réaliser plus que 3 400 nouvelles adhésions...

Pour finir, nous sommes à quelques mois du 40ème congrès de la Fédération, dont la préparation avec les syndiqués est d'ores et déjà engagée. Pour cela, un premier document sous forme de 4 pages a été expédié en fin d'année aux syndiqués et dans les tous prochains jours un autre document préparatoire plus précis sera expédié également. La poursuite et le développement des AG ou congrès de syndicats dans les départements ou les groupes doit être un moment privilégié pour préparer le 40ème congrès dans l'activité quotidienne et dans les luttes. La désignation des délégués directs et groupés doit intervenir dès que possible, pour mettre les camarades en situation de débat avec les syndiqués.

Philippe Verbeke fait le point sur la situation chez ArcelorMittal où plusieurs négociations sont en cours englobant quasiment l'ensemble du champ revendicatif. La direction s'attaque notamment à la question du temps de travail et tente d'obtenir un accord de compte-temps pluriannuel. Ils sont aussi à l'offensive sur la formation qu'ils veulent mettre en dehors du temps de travail prétendument sur la base du volontariat, mais qui est en réalité du chantage déguisé. Tout ceci pour gérer le sous-effectif. En termes d'emploi, nous en sommes à un rythme de trois départs pour une embauche. Dans ce contexte, des mobilisations ont eu lieu, mais avec difficultés sur les salaires à Fos et Dunkerque. A Fos cependant, un mouvement important des grutiers sur les salaires a eu un effet collatéral chez Arcelor. Tandis qu'ailleurs dans le groupe, la pétition salaires a très bien fonctionné. Tout ceci a débouché sur une augmentation générale de 1,2%, une augmentation aussi de 1,2% pour le budget des augmentations individuelles et une prime de 300 euros minimum. La CGT a signé après consultation des salariés en expliquant que le syndicat ne considérait cela que comme un acompte. Dans le dossier de la sidérurgie, il y a aussi Ascometal qui a besoin de recapitaliser. L'Etat a été interpellé et la CGT fait pression pour qu'il s'immisce dans la gouvernance.



Le collectif industrie s'est aussi réuni début décembre sur la sidérurgie. Notre ambition est de développer au moins quatre journées d'étude en région (Nord-Pas de Calais, Rhône-Alpes, Lorraine, PACA) pour essayer de montrer le potentiel de la sidérurgie et ses filières aval. L'ambition est de pousser à partir des régions les conclusions intéressantes amenées par la commission d'enquête parlementaire, avec y compris une prise de participation publique. Notre ambition est d'utiliser cela au cours des prochains mois comme tremplin d'une remobilisation sur la filière. Au niveau international, il est prévu de rencontrer IG Metall sur le dunkerquois pour échanger sur la stratégie de l'entreprise. Cela fait suite à une autre rencontre récente avec les Commissions Ouvrières espagnoles, avec le même objectif de mise en commun pour prendre appui vers des mobilisations européennes. Concernant le 6 février, l'union locale de Dunkerque a réuni le bassin d'emplois. Des expressions sont prévues où seront reprises les problématiques des entreprises et comment travailler des solidarités entre secteurs. Un déploiement est prévu le 23 janvier pour amorcer la dynamique du 6.

Pascal Lenogue affirme son accord avec les éléments du rapport de Boris, et notamment sur ce que Gattaz a annoncé encore hier. Avec la pression médiatique qui va s'accroître, il faut démultiplier tous les lieux de débats et de rencontres. Le terme de campagne est très approprié, car il signifie qu'on s'inscrit dans le temps. Tous les débats que nous serons en capacité d'organiser, seront l'élément moteur. L'USTM 95 a tenu son congrès en novembre avec 72 camarades. L'avis de ces camarades est que le constat de la sinistreuse ambiance a été dépassé et que des réflexions ont été trouvées pour avancer. Dans la période, l'important est d'avancer avec nos repères et propositions, car dans la bataille idéologique ça va être déterminant. Les réunions et AG qui se sont tenues ont permis de libérer la parole et de sortir du constat. Ce faisant, quand on travaille un document en vue d'un congrès, les camarades y planchent, ils sont sur les thèmes que nous avons décidés collectivement de développer. Une des décisions prises est effectivement le renforcement et la syndicalisation, mais à partir d'un constat que dans nombre de TPE, il n'y a qu'un ou deux syndiqués, ce qui ne permet pas une vie syndicale et démocratique. L'idée est donc de créer des lieux dans des bassins d'emplois où ils puissent se rencontrer, afin de travailler aussi éventuellement à la création de syndicats de zone pour permettre à ces sous-traitants de construire. Il faut aussi interpellier le patronat sur les moyens de la démocratie (en moyenne, seulement quinze heures de délégation). Par ailleurs, une lutte se développe chez Dassault Argenteuil sur les salaires. Il y a eu une discussion sur la démarche du syndicat. Conformément à la charte des élus et mandatés, nous avons décidé de consacrer 50% de notre temps avec les salariés. De fait, nous sommes allés voir là où ordinairement on ne va pas, c'est-à-dire vers les ICT. Ce travail a pris trois semaines avant d'appeler au premier arrêt de travail. Cette démarche a permis à des techniciens de sortir et par la suite, nous avons constaté au cours des trois arrêts de travail suivants que nous étions un peu plus nombreux issus de catégories diverses. L'action du 6 vient à point nommé, mais avec cependant des difficultés. L'une d'elles est de voir notre secrétaire général passer sur BFM à une heure de grande écoute et qui ne dit pas un mot sur le 6 février.

Abdel Ahil se réjouit de la bonne nouvelle de la commande de Brittany Ferries qui échoit à Saint-Nazaire. Derrière cela, la direction qui a échoué à mettre en œuvre son plan de compétitivité poursuit ses chantages à la commande. La bataille idéologique se poursuit, mais les salariés ont compris qu'on ne peut pas pérenniser les chantiers en baissant les salaires. Nous avons une charge de travail, mais il n'y a pas d'embauches. Ils font appel à la sous-traitance low cost. Cela passe par la Lituanie, la Roumanie et même la Russie. Cela finit par nous mettre en difficulté car certains salariés commencent à dire que le FN a raison. Il faut travailler les axes de la formation et de l'embauche. Nous avons aussi quelques difficultés avec le Comité Régional CGT Bretagne et le CESER. Il n'est question dans leur vision que des EMR ou de la pêche, mais oublient de parler de la navale dans toutes ses dimensions, que ce soit la construction ou la réparation.

Patrick Masson note que dans les vœux du président, il n'est question que d'austérité et de rigueur. De plus, il y a ce projet très dangereux de réduction du nombre de régions. L'AG de l'USTM 77 s'est tenue le 10 janvier avec une quinzaine de présents. Nous avions la SAM qui était en grève. L'état d'esprit est moins à la résignation qu'à la rentrée précédente. La campagne contre le coût du capital tombe au bon moment. C'est l'outil dont nous avons besoin pour se réapproprier les données économiques de l'entreprise, notamment la valeur ajoutée et sa répartition. En appliquant cela à une boîte en particulier (la Silec – 1100 salariés), on a pu calculer le coût du capital. En sortant le chiffre de 16 800 euros versé par chaque salarié pour le capital, nous avons, au moment des NAO, impulsé un travail de réouverture des négociations, alors que les autres organisations syndicales venaient de signer une augmentation de 0,9%. Nous voulons faire cette même interprétation des chiffres dans plusieurs entreprises. Il s'agit de déterminer la composition de la valeur ajoutée. Nous allons rencontrer les camarades et avoir dans un premier temps une expression sur le coût du capital. Ensuite, se pose la question de que doit-on faire de cet argent : investir, la R&D et l'augmentation des salaires. C'est là qu'il faut prévoir les suites de cette campagne, car recenser est possible, mais comment peser sur les choix de l'entreprise. C'est pourquoi, dans les suites, il faudrait voir comment nous investissons sur cette base la semaine de l'industrie qui se déroule du 7 au 13 avril. Ceci est aussi à construire avec le recensement des projets alternatifs de développement de projets dans les entreprises. Commençons par un inventaire et voyons à les porter collectivement. Concernant les minima garantis, une séance de signatures s'est tenue le 14 janvier pour la Seine-et-Marne. Pour la première fois depuis longtemps, la CGT a signé en adoptant la même idée que chez Arcelor : c'est un acompte. Cela n'empêche pas de réclamer le 6 février la réouverture de négociations sur les minima garantis. C'est aussi ce que nous allons faire devant le GIM avec les camarades de la RP. Nous avons à ce sujet une plateforme revendicative que nous allons mettre en débat dans les entreprises. Dernier point, l'UIMM dit avoir un projet de grille nationale. Il faut savoir ce qu'il y a dedans.

Sylvain Werner informe que l'AG de rentrée de l'USTM 67 est prévue le 22 janvier avec une remise du matériel et un débat prévu sur le coût du capital. Une jour-



née d'étude est aussi prévue. Le 6 février, on appelle à des grèves pour les salaires, mais aussi en soutien à la mobilisation des inspecteurs du travail. En effet, leur ministère veut imposer une réforme avec une suppression des contrôleurs du travail. A l'Ag, il est prévu de valider la quinzaine de syndicalisation et d'aborder les Assises femmes et jeunes. Durant la quinzaine de syndicalisation, il est prévu de distribuer le tract fédéral avec remise des FNI et rencontre des salariés et AG de syndiqués. Il est aussi prévu des parrainages d'entreprises durant la quinzaine de syndicalisation. Nous avons des bases qui ont des difficultés de fonctionnement en raison du manque de moyens. Contact a été pris avec plusieurs d'entre eux où il est prévu de distribuer des tracts pendant que les camarades de ces boîtes prennent le temps de discuter avec leurs collègues. Un suivi des initiatives est prévu au niveau de l'USTM. Des rencontres avec les UL ont été réalisées dans le but de parrainer des garages.

Joseph Cupani relate une action sur l'emploi d'une filiale de Schneider en Seine-Maritime qui a investi le siège de Schneider le 14 janvier. Des négociations ont eu lieu suite à cela, mais nous n'avons pas encore le détail. Chez Schneider encore, dans un petit secteur avec 80% de femmes, le syndicat est intervenu sur les conditions de travail et trois femmes se sont syndiquées. Par contre, nous avons perdu l'année dernière les congés de fin de carrière. Il s'agit d'acquis sociaux qui dataient d'après-guerre. Cette perte d'acquis social a été possible en raison d'une entente FO, CFDT, CFE/CGC. Sur cette unité syndicale, on voit ce que cela a donné au niveau national avec l'ANI, on le voit dans les entreprises. Je fais donc partie de ceux qui commentent à en avoir assez. Et cette unité, il faudrait aussi la travailler en interne à la CGT. La métallurgie est présente dans les cortèges, mais aujourd'hui on ne voit pas trop le service public. Il faudrait aussi travailler cette unité syndicale-là, même s'il ne faut pas écarter le fait qu'à un moment on ne peut se passer des autres. Mais qu'allons-nous pouvoir faire avec des syndicats qui signent tout ? Les salariés sont véritablement en attente, et notamment des propositions d'action de la CGT. Prenons nos responsabilités. Nous sommes la première organisation du pays. A un moment, il faut le faire savoir. De même, il y a cette invisibilité des luttes. C'est super d'avoir le 6 février, mais personne n'en a connaissance et lorsque j'en parle dans la boîte, les gars ne savent pas ce qu'ils vont en faire. Ces questions sont essentielles pour l'avenir des salariés, mais aussi l'avenir du syndicat CGT. Nous faisons ce que nous pouvons pour le 6 février, mais pour l'heure sur 65 bases organisées (département 38) seules 20 sont inscrits dans l'action.

Arnaud Bergeron aborde à son tour la question du 6 février. L'urgence, c'est les salaires et il faut accentuer la mobilisation sur cet aspect.

Jean-Jacques Desvignes intervient sur EADS qui est devenu depuis le 1^{er} janvier Airbus Groupe. C'est plus qu'un changement de nom. C'est un accélérateur libéral. C'est la suite du changement des actionnaires dans le groupe. Les Etats sont toujours dans la structure ac-

tionnaire de l'entreprise, sauf qu'ils ont délaissé leurs pouvoirs à l'intérieur. Le nouveau PDG est un PDG « normal » dans une entreprise « normale ». Il faut un taux de marge qui passe de 5% à 10%. Safran est à 11% avec l'objectif de passer à 15%, Zodiac qui est à 15% veut passer à 20%. Voilà la logique « normale ». La normalité, c'est aussi que dans l'actionnariat d'Airbus Groupe il y a Mittal. Notre PDG s'augmente avec un salaire de 4 millions dans l'année. Il a aussi 55 000 actions. Et il annonce tout-à-fait normalement 5 800 suppressions d'emplois ce qui provoque une hausse de 7,5% en deux jours à la Bourse. Les Echos du 14 janvier soulignent qu'Airbus et Boeing ont réalisé en 2013 la meilleure performance de leur histoire. Airbus et Boeing, c'est 10 000 appareils à construire et 1 600 milliards d'euros de carnet de commandes. C'est bien la démonstration que le seul paramètre qui compte c'est la marge et non la charge de travail. Or ici la charge de travail est immense et on se demande comment ils vont pouvoir la réaliser avec la suppression de 5800 emplois. Non seulement, il ne faut pas supprimer des emplois, mais les besoins ce sont des embauches pour satisfaire les commandes. Le travail s'effectue dans des conditions de plus en plus déplorables et il n'y a aucune justification à ce plan de suppression d'emplois autre que ces 10%. On note des réactions intéressantes, notamment chez Astrium (activité lanceurs de satellites) qui sont au cœur de restructurations avec tout le secteur Défense. Ils sont dans une recherche de construction unitaire, avec certes les difficultés que souligne Jo, mais en mettant dans les mains des salariés, qui eux tranchent. On voit ainsi que les autres OS sont obligées – quand bien même ce n'est pas leur culture - de venir sur l'action. Cela se fait au travers des AG de personnels. Ainsi chez Astrium Toulouse, dix ingénieurs et cadres viennent d'adhérer à la CGT. Au niveau de l'aéronautique, nous sommes aussi dans un contexte de NAO avec des luttes. C'est notamment le cas chez Dassault à Argenteuil, chez Ratier Figeac, à la Snecma. L'intéressant est aussi dans le lien qui s'opère entre le coût du capital et les salaires. Un Collectif aéronautique s'est tenu le 14 janvier avec une bonne participation et un bon débat. Il y a la perception qu'il faut sortir de son entreprise pour essayer de construire ensemble. Concernant la campagne sur le coût du capital, l'idée est d'aller vers des initiatives faisant ce lien avec les salaires, soit dans les groupes, soit dans les syndicats avec des supports tels que le livret qui va sortir. Des initiatives sont aussi à prendre sur la Défense avec la FNTE CGT. On pointe aussi la question des projets. A force de vouloir chercher de l'argent, il y a un gel sur les projets. C'est le cas pour un projet capital pour la survie des avions régionaux. Il faudrait le lancement d'un ATR 90 (90 places). La direction nous dit « je ne comprends pas l'empressement de certains à vouloir lancer un nouveau modèle. » Une réunion de présentation avec les camarades d'ATR et d'Airbus a eu lieu pour montrer que ce lancement est une exigence pour la pérennité de cette activité. Naturellement, il s'agit d'investissements et la direction ne veut pas aller dans ce sens car cela amputerait son objectif des 10%. Or il y a des programmes à lancer qui nécessitent réellement de mettre des moyens en face. Nous allons donc recenser tous les projets pour faire

vivre et faire valoir qu'il y a besoin d'investissements dans la filière. L'argent des carnets de commandes doit aller à cela et non à gonfler les portefeuilles des actionnaires. Il doit aller à la production en France et en Europe. Car il y a aussi cette question, il ne s'agit pas que le carnet de commandes servent aux externalisations vers les pays low cost.

Gérard Montuelle relève une diversité d'appréciation sur la situation dans le groupe Safran. D'un côté, la presse se fait l'écho d'une situation sereine avec des embauches, mais de l'autre on ne voit pas ça sur le terrain. Nos collègues de Sagem sont impactés par les réductions budgétaires de la défense, on rationalise et on ferme des sites. Chez Turbomeca, une baisse de charges remet en cause des acquis, chez Snecma il y a effectivement des embauches, mais ce sont des jeunes ingénieurs payés 1800 euros. Enfin chez Labinal, il y a une restructuration chez Hispano. Sur les NAO, le groupe Safran veut diviser par filiales pour donner moins à certains endroits. On veut donc diviser pour ne pas favoriser la mobilisation des salariés tous ensemble. Le 6 février peut aider à faire monter la pression. Par ailleurs, les 18 et 19 mars sont organisées à Montreuil deux jours d'étude sur les RPS et les risques organisationnels. Il y a eu des suicides dans le groupe et on sent que ça monte par rapport au lean et au management.

Ouria Belaziz rapporte la situation chez Seb où se déroulent actuellement les NAO. De ce point de vue, le livret sur le coût du capital sera d'une grande utilité, mais nécessite aussi de travailler en interne, d'aller vers les salariés. Dernièrement, on sent un patronat décomplexé avec Gattaz. Afin d'apprécier l'évolution salariale, nous nous sommes donc tournés vers les salariés pour leur demander leurs fiches de paie. La tension est importante actuellement, le racisme grandit. Aujourd'hui, tout ce que la CGT sort sur les salaires et le coût du capital est donc utile et important.

Jérôme Lettry intervient sur les Assises des jeunes qui ont été reportées d'un mois en raison de l'action du 6 février. Les assises auront pour thème la syndicalisation et le coût du capital. 120 chambres sont réservées. Il s'agit maintenant de tout mettre en œuvre pour atteindre les objectifs.

Fabien Gâche fait état des résultats de quatre élections chez Renault, parmi lesquelles deux fortes progressions CGT sont enregistrées (Cléon et Choisy) mais aussi deux baisses importantes, notamment au siège et au Technocentre de Guyancourt. Celle-ci va de pair avec une forte baisse de la participation. Dès l'instant où la CGT n'apparaît pas comme porteuse de perspective et a une attitude pleurnicharde, cela suscite le désintérêt des salariés. Concomitamment, on n'a jamais autant connu de départs de personnels de l'entreprise qu'en ce moment. Il s'agit notamment d'ingénieurs qui estiment qu'ils n'ont pas d'avenir chez Renault. Tout ceci pose un problème syndical. Car les débats sur, par exemple, la pertinence de dénonciation des projets de la direction, ne redescendent pas. Par ailleurs, il faudrait parfois

arrêter de parler et agir. Enfin, il arrive aussi souvent qu'on oublie de faire avec les salariés directement. Comment mobiliser sur des choses stratégiques très globales s'ils ont le sentiment que déjà dans leur propre secteur ils n'interviennent pas sur ce qui est à portée de main ? Il faut aussi être concret. Par exemple la CGT Renault est contre l'intéressement, mais si on ne le signe pas, alors il n'est pas versé. Ça peut aller jusqu'à 1000 euros, et donc la CGT localement signe parfois. Il faut donc poser les questions telles qu'elles sont et non comme on voudrait qu'elles soient. Il importerait donc parfois de débattre pour connaître le point de vue de chacun et repartir avec une décision collective. Sur la campagne sur le coût du capital, c'est très bien et nous allons essayer de faire en y mettant la situation de Renault. Sur le 6 février, les syndicats Renault ont commencé à relayer.

Michel Ducret estime que les vœux de Hollande confirment qu'il poursuit une politique libérale avec la multiplication des cadeaux au patronat. Dans le cadre de la campagne, on peut aussi interroger les entreprises sur les montants perçus au titre du CICE. Pour le 6 février. Le ton a été donné par la CEC, maintenant c'est à nous de mettre en marche. Nous savons qu'il y a du retard, pour autant il y a de nombreuses luttes en région sur l'emploi et les salaires. Concernant les libertés, il y a une montée phénoménale de la répression visible. On le voit avec les 5 de Roanne, mais aussi chez Valeo. Il faut être très vigilant sur ces dossiers.



Frédéric Sanchez confirme le sentiment de Michel sur les vœux et les cadeaux au patronat. Le rôle de la CGT est d'ouvrir des perspectives. La campagne doit passer par la démultiplication des visites de syndicats. Nous avons besoin de diffuser les arguments sur le coût du capital. La fédération est pour beaucoup dans le lancement du 6 février. Il y a donc une responsabilité à ce que cette journée soit une réussite. De plus, on ne pouvait attendre jusqu'au 4 avril. Le 6 février est le début d'un processus de rapport de forces. La campagne sur le coût du capital doit aussi avoir des répercussions directes dans les syndicats et les interpellations du patronat sur les minima garantis. Il faut aussi travailler nos axes revendicatifs parmi lesquels les conventions collectives régionales. Des plans de travail sont à élaborer pour les construire en territoires.

Isabelle Hérault regrette que l'interview sur BFM n'ait pas abordé le 6 février. Concernant l'initiative chez Schneider, dont le siège est dans le 92, les salariés étaient venus à 148, soit trois cars. Pour les Hauts-de-Seine, il est prévu le 6 février un rassemblement au siège patronal à 10 heures. Il est demandé un rendez-vous à la DIRECCTE sur les problèmes des inspecteurs du travail. Par ailleurs, nous commençons à nous interroger sur le nombre croissant de ruptures conventionnelles. A noter deux bonnes nouvelles : le succès de la CGT à la Tour Eiffel (81,5% des voix) et la création d'une base nouvelle chez Lenovo.

Philippe Martinez relève les contradictions et interrogations qui émergent de la discussion et la difficulté d'y trouver une cohésion. Comment ne pas opposer action, explications, lien avec les syndiqués etc. Des camarades manifestent leur impatience, mais ce n'est pas en décrivant la réalité de la gravité de la situation que la mobilisation s'opère largement. On atteint aujourd'hui un haut niveau de gravité, pourtant ça ne frappe pas aux portes des syndicats pour demander des débrayages. Il faut donc réfléchir à l'articulation entre le besoin d'agir pour se compter et aller dans les débats. En effet, le rapport de forces ne se mesure pas uniquement dans le nombre de participants aux actions mais se manifeste parfois par des résistances individuelles sur le lieu de travail. Cependant, on a besoin de vérifier qui on a convaincu, or pour l'heure il semble qu'il faudra ramer plus vite.... Le patronat sent qu'avec la campagne sur le coût du capital on peut faire basculer des choses et donc, ils vont remettre une pression sur compétitivité, dépenses publiques. Il y a besoin de passer du temps avec les syndiqués, avant les salariés. Que dire des camarades qui calculent combien on sauve d'emplois en baissant les salaires de 10% ? Eux, au moins, ont eu le courage de nous le dire. Mais en combien d'endroits cela se pense-t-il, se dit-il la même chose individuellement ou collectivement ? C'est ceux là qu'il faut gagner dans nos rangs. Tant que dans nos rangs on considèrera que le travail est un coût, on peut toujours déclencher des journées d'action. Et pourtant, il faut en faire, parce qu'il faut montrer qu'on est déterminés à ne pas se laisser faire. Le seul objectif de la campagne sur le coût du capital est de montrer qu'on doit et on peut augmenter les salaires. Derrière, il y a des enjeux qu'on peut décliner. En augmentant les salaires, le problème de la protection sociale se posera autrement, de même que la relance par la consommation etc. Dans le même temps, on peut travailler sur l'idée qu'on peut faire autre chose, y compris avec l'argent dégagé par ce qu'on récupérerait du capital. Nous devons travailler sur des projets économiques offensifs, novateurs, industriels et sociaux. Ne peut-on travailler à l'échelle de notre fédération, et peut-être aussi avec d'autres fédérations huit ou dix projets industriels avec un contenu social et économique, où la recherche serait financée. Il faut donc être volontaristes pour réunir des syndicats et syndiqués. Donc, il faut commencer par nous-mêmes pour les explications sur le coût du capital. Le CEF lui-même pourrait se consacrer un moment d'étude sur la question. Il faut mettre les camarades en capacité de décoder dans leur propre entreprise ce que représente

le coût du capital. De ce point de vue, l'exemple d'Airbus Groupe est significatif, car il y a trois mois à peine, nous pensions qu'une telle annonce était impossible. On voit ainsi qu'on n'ait ou pas une charge de travail, ce sont les profits qui commandent. Et pour cela on licencie afin d'augmenter les marges des entreprises. L'action ne s'oppose donc pas avec discussions et journées d'étude. Ne lâchons pas non plus sur le reste ; les assises de l'égalité professionnelle ou les Assises des jeunes sont l'affaire de tous. Tout cela n'empêche pas les critiques dans la CGT. Tous les quinze jours, deux membres de la direction de la fédération posent des questions à la CE confédérale. Mais il est légitime d'avoir des avis différents dans une organisation comme la nôtre. Il y a des débats qui traversent la CGT, il faut plus d'expériences concrètes pour montrer qu'il faut se tourner vers les syndiqués. Et on peut critiquer le fait qu'il y a très peu d'initiatives pour débattre sur le coût du capital. Enfin, concernant l'accord sur la formation professionnelle. Il y a le contenu, mais aussi la méthode de consultation adoptée par la confédération qui n'est pas celle que pratique la fédération.

Philippe Lozano estime qu'on a pris du retard sur la préparation du 6 février. Il faut mettre les bouchées doubles. Cependant une journée d'étude sur le coût du capital est programmée. En Aquitaine et Gironde, une journée d'action est prévue le 24 janvier sur la situation de l'aéronautique. Un nombre d'embauches nécessaires a été déterminé et les suppressions d'emplois sont incompréhensibles. Pour le 6 février, il est prévu deux rassemblements : un au siège du Medef, l'autre au siège du PS.

Bernard Devert signale une initiative chez Thalès prévue le 16 janvier. Par ailleurs, il faut passer du temps pour convaincre et donner les éléments, d'où l'importance des 50% de temps avec les militants. La campagne doit articuler les salaires et l'industrie. Notre problème est qu'on réagit et on propose, mais on a du mal à dégager un morceau de ciel bleu. Par exemple, l'idée de l'avion régional avancée par Jean-Jacques. Il faut rappeler que dans les années 80, j'ai fait la même démarche pour le monocouloir A200. Cela a abouti et les avions monocouloirs sont aujourd'hui l'essentiel du marché mondial. Si on les avait écoutés sur les critères

de rentabilité, il n'y aurait aujourd'hui ni Ariane, ni TGV. En lien avec la campagne sur le coût du capital, il faut une campagne sur la réindustrialisation.

Boris Plazzi fait un point sur les discussions sur les grilles de qualifications. Des négociations étaient demandées depuis longtemps par les OS, cependant l'UIMM a changé de gouvernance et a voulu une discussion sur l'ensemble du dispositif conventionnel. C'est un véritable mille-feuilles qui a donné lieu à des discussions bilatérales. Celles-ci feront l'objet d'une restitution le 22 janvier. L'UIMM indique vouloir prolonger ces discussions avec une prochaine bilatérale en avril ou mai.

Kamal Ahamada fait le point sur la situation chez Bosch, qui est dans une phase de vente du photovoltaïque. L'action de la CGT a permis d'éviter la reprise par des requins. Cependant, le processus se poursuit et Bosch met les moyens en accordant de généreuses préretraites. La bataille devient difficile.

Stéphane Flégeau informe d'un nouveau plan de 97 licenciements chez Jabil Brest. Il ne restera plus que 61 salariés. L'état d'esprit des salariés est compliqué. La filière électronique est très présente en Bretagne. Le pacte d'avenir de Ayrault consacre bien quelques moyens pour la recherche, mais il n'y a pas d'emplois industriels derrière. Le comité régional doit aussi comprendre que si la recherche est importante, il faut aussi des emplois derrière pour que le tissu industriel puisse se maintenir et se développer. Le 6 février doit aider à appuyer là-dessus et à dépasser ces situations où des salariés sont encore plus en concurrence entre eux que leurs patrons. Le fait de faire débattre des salariés de différentes entreprises entre eux pourra aider.

Amar Ladraa souligne l'enjeu de la quinzaine fédérale de renforcement. Il faut réussir à la fois la remise du FNI et la préparation du congrès. De même, il est nécessaire de créer une dynamique sur la formation syndicale. La fédération a décidé de privilégier les AG. Pour la réussite du 6, il n'y a pas de secret il faut passer du temps avec les militants et salariés. La campagne sur le coût du capital doit y aider.

Claude Ven intervient sur l'ANI Formation Professionnelle du 14 décembre 2013

«L'accord national interprofessionnel constitue une modification profonde de la formation professionnelle.

Désormais le CPF remplace le DIF. Quelles sont les conséquences de cette substitution ? L'un des acquis du DIF était sa portabilité. Mais cette possibilité se limitait à une valorisation en euros (fixée et figée à 9,15

euros par décret) de chaque heure et non pas une prise en charge intégrale (frais pédagogiques, frais annexes, transports, restauration, hébergement). Autre élément non pris en compte par le système de la portabilité : l'allocation formation (50% du salaire net), lorsque l'action se déroulait en dehors du temps de travail. Le CPF ouvre une nouvelle étape dans la sécurisation des parcours professionnels en instituant le caractère universel de ce « nouveau DIF ». Le droit reste ac-

quis et son utilisation permanente quelle que soit la situation : salarié ou demandeur d'emploi. Universalité mais aussi augmentation du quota d'heures accessibles. En effet, si comme le DIF dont il récupère les heures déjà acquises, le CPF permet de cumuler 20h par an sur 6 ans, soit 120h comme précédemment, s'y ajoutent, si ce volant n'a pas été utilisé, 10h par an sur les 3 années suivantes. On peut ainsi cumuler jusqu'à 150h de CPF. A celles-ci peuvent être également

ajoutées des heures d'abondement. Autre élément d'évolution : la fin du veto patronal. Jusqu'à présent, en dehors des arguments financiers, l'employeur pouvait refuser la mise en oeuvre d'un DIF, soit sur le choix de l'organisme de formation, soit sur l'action elle-même qui se devait de répondre aux orientations et aux priorités fixées par la branche et l'entreprise, soit éventuellement refuser l'absence dans le cadre d'une mise en oeuvre sur le temps de travail. Désormais, ce refus est impossible, mais il y a de nouvelles obligations et la formation doit correspondre à une liste définie par la branche ou paritairement au niveau national ou régional.

CPF est mis en oeuvre. L'OPCA dispose ainsi au niveau national d'une enveloppe définie par ce pourcentage de la masse salariale de la branche. Lorsque cette somme est totalement utilisée, les CPF ne seront plus possibles et donc refusés. En effet l'OPCA n'est pas tenue d'aller au-delà de la somme collectée quand à l'entreprise, elle a rempli son obligation en versant son pourcentage. D'un droit non contraint financièrement, nous passons avec le CPF à un droit d'accès à un budget par nature limité.

Quand un droit se transforme en possibilité selon le budget...

La possibilité existe que cette obligation de 0,2% de financement du CPF ne soit pas versée à l'OPCA mais utilisée directement en interne. Il suffit alors de quelques demandeurs de CPF pour voir rapidement s'épuiser les financements et être contraints de refuser l'accès à tous les autres. Imaginons quelques hauts cadres, avec de gros salaires et des formations spécifiques. On se retrouve ainsi dans une logique qui est celle du congé individuel de formation : ce sont les premiers arrivés qui peuvent espérer être servis. Pour réduire cette difficulté, il existe une possibilité : limiter les dépenses de chacun en instituant des forfaits ou des plafonds de prise en charge du CPF. On peut ainsi espérer pouvoir répondre à plus de demandes mais avec le risque que la faiblesse des remboursements, n'entraîne un reste à charge dissuasif. Voilà pour le CPF de manière générique. Il reste à l'adapter dans les différentes branches par le biais de négociations qui devront se tenir rapidement afin que l'engagement pris d'une mise en oeuvre au 1^{er} janvier 2015 soit possible. Pour l'heure, il est préférable d'attendre que soit établi le cadre de la loi avant d'engager des négociations précipitées.

Une réduction de moitié des obligations antérieures

L'autre volet principal de l'accord est la modification importante des obligations de financement de la formation professionnelle. Ce principe d'obligation est une garantie que l'entreprise consacre un minimum de ressources, fixé par la loi, à la formation de ces salariés.

Cette obligation, bien qu'insuffisante, avait l'avantage d'être un plancher. Elle était au total de 1,6% de la masse salariale pour les entreprises de plus de 20 salariés, or elle est aujourd'hui réduite à 1%. De plus, elle est également profondément remaniée dans sa composition. Le financement du CPF dans la limite de 0,2% que j'ai évoqué précédemment est partie intégrante de ces 1%. Il y a donc réduction de moitié des obligations antérieures qui passent de 1,6 à 0,8%. Comment prétendre former plus, mieux et tous en commençant par une telle coupe dans les budgets ? Le financement du plan de formation, fixé antérieurement à 0,9% de la masse salariale pour les entreprises de plus de 10 salariés est aujourd'hui réduit à 0,2% pour les 10 à 49, 0,1% de 50 à 299 et disparaît complètement pour les plus de 300. Cette absence de contrainte laisse la main aux directions d'entreprises et remet en cause l'obligation d'informer les représentants du personnel. A ce sujet, aucune avancée n'a été possible.

La consultation annuelle du CE dans le collimateur...

Concernant le plan de formation, une nouvelle disposition permet de prévoir des plans de formation triennaux, or l'avant projet de loi omet de compléter cette évolution par la petite phrase qui figure en fin de paragraphe dans l'accord : « dans ce cas, la consultation reste annuelle ». Petite phrase qui a son importance pour éviter que la consultation ne soit renvoyée systématiquement tous les 3 ans. L'enveloppe professionnalisation passe de 0,5% à 0,3% et 0,4% pour les entreprises de plus de 300.

L'UIMM oublie les contrats pro, mais pas ses ADEFIM

Prévue pour le financement de la politique de professionnalisation de la branche, notamment les contrats et les périodes de pro, cette amputation nécessitera sûrement d'établir des arbitrages et de se fixer d'autres priorités. Par ailleurs, les contrats de pro sont oubliés dans le texte de l'accord, tout comme dans le projet de loi, ce qui traduit sans doute une précipitation dans la rédaction des documents. Comment



La fin du financement de la formation hors temps de travail

L'allocation formation de 50% du salaire net dû par l'employeur si le DIF était utilisé en dehors du temps de travail disparaît. Il n'existe donc plus de compensation financière pour le salarié qui suit une formation sur son temps libre. Ce qui demeure pour le CPF, à l'image de ce qui existait pour le DIF, est une mise en oeuvre sauf accord spécifique, prioritairement en dehors du temps de travail. D'autres évolutions fondamentales accompagnent la création du CPF. La principale nouveauté est le financement dédié. En effet, le DIF était un droit. Il ne pouvait être refusé sous le prétexte d'un manque de moyens. Le CPF lui, bénéficie d'un financement : chaque entreprise est contrainte de consacrer 0,2% de sa masse salariale à son financement. Cette somme est versée à l'OPCA qui en assure la gestion et reverse à l'entreprise la prise en charge lorsqu'un

imaginer que l'on renonce à financer les contrats qui, dans une étude qui vient d'être faite, se révèlent comme un dispositif d'insertion très efficace ? Par ailleurs, à la grande satisfaction de l'UIMM, le financement des CFAI est désormais un critère qui permettra à la branche de percevoir du FPSPP la part de péréquation à laquelle elle ne pouvait pas prétendre jusqu'à présent. Le FPSPP est désormais tenu à un reversement systématique à la branche. A ces éléments, il faut ajouter de nouvelles possibilités de financement des ADEFIM. Ne doutons pas que l'UIMM en profitera pour développer ses structures régionales. Comme on le voit, les cartes sont dans les mains du patronat. A l'origine, l'orientation politique laissait entendre un recentrage sur les régions. Au final, on aboutit à un texte qui met au coeur de toute politique de formation les branches. Les OPCAs deviennent des acteurs incontournables par l'élargissement de leurs missions, mais aussi par le fait qu'ils sont collecteurs uniques.

Une attaque contre les diplômes nationaux

Autre point de la victoire des branches professionnelles : la prédominance des CQP au détriment des diplômes et des titres. Voilà les éléments principaux qui régissent ce texte et permettent de mesurer l'évolution, l'orientation et les perspectives de la politique de formation pour les années à venir. La disparition du DIF au bénéfice d'un CPF limité et dont la mise en oeuvre risque de révéler de nombreuses désillusions. L'amputation des obligations de financement sans aucune contrepartie ne serait-ce que dans l'élaboration négociée du plan de formation. La mise au centre des outils et des certifications professionnelles. Force est de constater que l'objectif affiché par le gouvernement lors de l'ouverture de ces négociations de remplacer une obligation de dépenser par une obligation de former est une mascarade. Loin de créer les conditions d'une obligation de former, les nouvelles dispositions laissent le champ libre

au patronat pour gérer la formation au-delà de l'entreprise. Dans l'état actuel du texte, le collectif formation professionnelle de la fédération ne peut qu'émettre un avis défavorable à la signature de cet accord. Il revient à la direction fédérale de se positionner. »

Résumé de la discussion

La formation professionnelle est un sujet compliqué qui nécessite un temps de décryptage, voire des journées d'études afin de s'en approprier les enjeux. Après avoir écouté l'intervention de Claude Ven, plusieurs membres du CEF ont relevé les mauvaises surprises pour les salariés contenues dans cet ANI et le projet de loi. Dans ce contexte est aussi relevé le fait que la direction confédérale ne s'est pas donnée les moyens d'un processus démocratique de consultation respectueuse des organisations syndicales seules à même de se sortir de la pression patronale.

Décision

Le CEF vote à l'unanimité un avis défavorable à une signature CGT de cet accord.

Martine Elie fait le point sur la négociation sur le handicap

Pour la délégation de la FTM, l'accord national, en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap, proposé par l'UIMM est minimaliste par rapport à ce qui se pratique déjà dans les boîtes de la branche. L'UIMM a souhaité «qu'aucune contrainte supplémentaire ne pèse sur les entreprises». Aujourd'hui, par exemple, la loi impose un taux d'emploi de 6% de salariés en situation de handicap, or en 2010, la branche n'a atteint que 3,6%. La FTM souhaitait donc que l'UIMM, sur ce thème, engage une politique volontariste avec de réelles avancées, notamment au vu du nombre d'inaptitudes de salariés victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles. Sans compter que leur situation d'emploi se détériore considérablement, puisque sur l'année 2010, on note près de 3000 salariés handicapés embauchés avec un contrat d'intérim...

Tout au long de la négociation, La FTM-CGT a porté plusieurs propositions revendicatives, notamment : Une nouvelle négociation d'un ac-

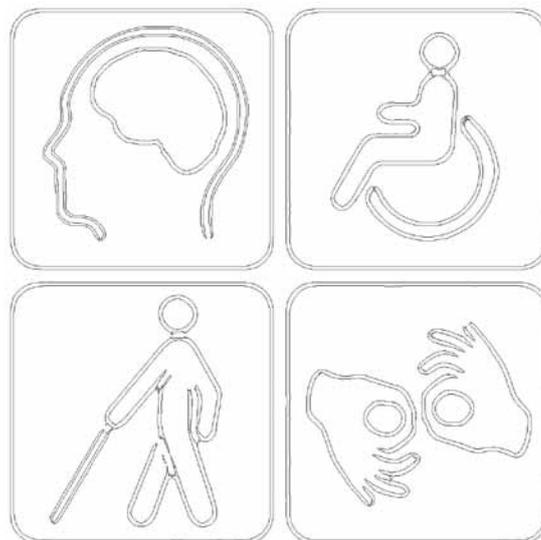
cord pénibilité dans la branche, l'exigence d'une responsabilité des donneurs d'ordres envers leurs sous-traitants vis-à-vis de l'embauche des salariés en situation de handicap, et du maintien dans l'emploi des personnes déclarées en inaptitude. L'obligation de reclassement ou de reconversion professionnelle (par la formation) en cas d'inaptitude : des autorisations d'absence pour aider, dans leurs démarches, les salariés en situation de handicap ou de leurs enfants ; l'évaluation de la progression de carrière de ces salariés par des critères pertinents ; des participations financières pour les aider dans leurs déplacements. Ces propositions n'ont pas été retenues, l'UIMM préférant proposer d'autres actions non contraignantes pour les entreprises, comme :

une étude qualitative dirigée par l'Observatoire des métiers et qualifications de la Métallurgie, avec un cahier des charges, un suivi et une réalisation de l'étude sur les freins et leviers de l'emploi des personnes en situation de handicap ; une majoration du financement par l'OPCAIM des contrats de profes-

sionnalisation ; la conclusion d'une convention de partenariat entre l'Agefiph et l'Opcaim pour accompagner l'insertion en alternance ; un modèle d'accord type pour aider les entreprises à négocier. Au vu de ces propositions minimalistes et non contraignantes, la délégation FTM a émis un avis négatif concernant la signature de cet accord. Concernant la consultation des syndicats sur cet accord, nous avons eu 8 réponses, dont 7 se prononçant contre sa signature de cet accord.

Décision

Après un court échange, le CEF se prononce à l'unanimité contre la signature de cet accord.



Point sur le mandatement au congrès par Amar Ladraa, secrétaire fédéral

A partir des derniers états de réglemets COGETISE sur l'exercice 2012, nous avons un potentiel de 458 délégués directs, 80 délégués groupés et 42 délégués retraités soit un total de 580 délégués représentés au congrès. A ce jour, seulement 9 délégués ont été désignés, donc il y a besoin de commencer à prendre des contacts avec les syndicats, une lettre de rappel leur a été envoyée la semaine dernière. Ainsi qu'au niveau des départements pour la désignation des délégués groupés qui auront une tâche plus difficile, puisqu'ils devront représenter plusieurs bases à la fois. Ce qui nécessite des AG départementales et des visites de syndicats. On aura l'occasion de revenir sur ce point à la réunion des USTM/CCM et des régionaux le 12 février prochain.

Besoin aussi d'être attentifs sur le processus de désignation des délégués, si nous voulons atteindre nos objectifs, les critères que nous nous sommes fixés en termes de participation des femmes, des jeunes et des ICT.

Concernant la construction de la future direction fédérale ce que l'on vous propose c'est de commencer à réfléchir sur les critères mais aussi sur d'éventuelles candidatures. Le prochain bureau fédéral va aborder ces questions et fera des propositions au Comité exécutif de février.

A propos du document préparatoire au congrès par Boris Plazzi, secrétaire fédéral

Le 4 pages pour lancer le congrès a été envoyé en décembre dans les syndicats. Plusieurs thèmes sont traités dans cette adresse : l'industrie et son développement, la syndicalisation des I/C/T, la synthèse des 3 résolutions du 50e congrès, la situation sociale et économique dans la branche / état d'organisation, les enjeux de la préparation du congrès dans le contexte de la branche et du pays. Le 4 pages avait pour vocation d'amorcer « la pompe » en vue du lancement du congrès. Cela permet aux militants d'avoir de la visibilité sur la préparation du congrès et d'anticiper sur le reste des documents statutaires. Les thèmes que l'on a choisis dans le 4 pages ne

sont pas le fruit du hasard, ils correspondent aux deux débats prévus dans le congrès : notre travail interfédéral sur les questions industrielles, l'enjeu de la syndicalisation des ICT. Bien entendu, les thèmes traversent les débats que l'on a à la CGT et à la fédération ainsi que les enjeux auxquels nous sommes confrontés. Sur l'industrie, son développement et nos propositions : notre branche connaît une profonde restructuration qui se traduit par un recul de l'emploi, un affaiblissement du potentiel productif, une industrie qui se financiarise, spéculé mais bien sûr qui crée énormément de richesses captées par quelques uns. Pour la fédération, la situation n'est pas inéluctable, d'autres choix sont possibles et nécessaires pour répondre aux besoins grandissant de la population, améliorer la pyramide des âges, moderniser l'industrie, créer plus de valeur ajoutée et répartir autrement les richesses. La fédération a des propositions précises, concrètes qu'elle porte avec les syndicats et d'autres fédérations CGT de l'industrie y compris au niveau européen et international avec les organisations syndicales IndustriAll/Global Union. Nos propositions industrielles, de développement de l'emploi, des filières s'articulent bien avec un socle social fort comme notre projet de CCN, dont notre grille de salaires/qualifications en est la colonne vertébrale. Sur la syndicalisation des ICT : mesurer que 50% des salariés de la métallurgie sont des ingénieurs, cadres, techniciens, que de plus en plus de jeunes qui entrent dans les entreprises sont diplômés voire très diplômés, qu'ils sont confrontés à une pression forte pour accomplir leur travail mais sans moyens parfois pour l'accomplir. Comme chez le reste des salariés, les salaires chez les I/C/T stagnent, un décrochage par rapport au smic, les qualifications ont besoin d'être reconnues, encouragées. Depuis quelques années, on constate que les I/C/T participent de plus en plus aux luttes salariales et revendiquent d'ailleurs des augmentations générales de salaire au regard de l'individualisation des augmentations de salaires... Les conditions de travail se dégradent : augmentation du temps de travail, organisation du travail parcellisé, manque de

moyens, open space... La représentativité établie dans la branche a mis en exergue que la CGT pèse moins de 9% dans les catégories ingénieurs et cadres alors que dans les autres catégories socioprofessionnelles elle représente environ 38%. Enjeux revendicatifs – enjeux vie syndicale nécessitent un plan de travail en direction des ICT pour être véritablement la CGT de toutes et tous. Lors du dernier congrès, nous avons opté pour un premier document et un document préparatoire. Le document préparatoire est différent d'un catalogue revendicatif de la fédération. Il traite de thèmes qui s'articulent les uns avec les autres, et ne les clive pas. Il ne doit pas être trop volumineux pour favoriser sa lecture et les débats. Ce document préparatoire a été rédigé par 5 camarades, S. Lovisa, C. Ciol, P. Correa, D. Pellet-Robert et B. Plazzi. Je vous propose de valider d'ici la semaine prochaine (mercredi) le document. Quelques uns m'ont déjà donné des propositions de modifications. L'objectif est d'envoyer le document dès la semaine prochaine. Pour la FTM-CGT, il faut : impulser les assemblées générales, débattre du 40e congrès dans l'activité quotidienne, favoriser les amendements pour enrichir le document. Je vous propose également d'ouvrir une tribune de discussion dans le CF pour dynamiser les débats et traiter spécifiquement les thèmes.

Résumé des échanges/conclusions

Plusieurs remarques sont émises par les membres du CEF, qui seront intégrées au projet de document préparatoire au congrès qui leur est présenté. Le document modifié sera envoyé aux syndicats dans le courant de la semaine suivante. Boris Plazzi souligne que la direction fédérale est engagée dans la campagne sur le coût du capital. Un prochain CEF y consacrerait un moment de formation. La campagne se concrétisera aussi par des interpellations des chambres patronales sur les salaires. Une dynamique doit s'engager autour du 6 février et de ses suites, notamment l'initiative européenne du 4 avril. D'ici là, il faut aussi réussir les Assises de l'égalité professionnelle le 25 février et celles des jeunes les 5 et 6 mars.