

Courrier Fédéral

N° 380

du 01.02.14 au 07.02.14

Fédération
des Travailleurs
de la Métallurgie CGT



ISSN 0152-3082



EDITORIAL

La mobilisation est la solution

page 3

LUTTES ET SUCCES

page 4

VIE SYNDICALE

Airbus Nantes,
plan de syndicalisation des ICT

page 5

INTERNATIONAL

Solidarité
contre le non respect des travailleurs américains

page 6

LETTRE DE L'UFICT

Pour nos salaires, mobilisons-nous !

pages 7 à 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



PARUTION
LE 27 JANVIER 2014



Bon de commande VO Impôts 2014

Fédération

Passez votre commande*

Code article 03140117 / Prix unitaire : 6€

Nbr. ex. x 6€ = €

Ci-joint :

Chèque n°

Banque

A l'ordre de La Vie Ouvrière

* Les invendus ne sont pas repris

(Ecrire en lettres capitales, merci)

SOCIÉTÉ

(à préciser si nécessaire à l'expédition)

NOM

PRENOM

N° RUE

CODE POSTAL VILLE

TÉL FIXE

TÉL PORTABLE

COURRIEL

Vous pouvez aussi commander sur www.nvo.fr

BON DE COMMANDE À ADRESSER À : Nouvelle SA La Vie Ouvrière - Case 600

263, rue de Paris - 93516 Montreuil Cedex. Tél. : 01 49 88 68 50 - 01 49 88 69 60 / Fax : 01 49 88 68 66

Suivez l'actualité de la VO Impôts et de la NVO sur Facebook et Twitter



L'éditorial

Sébastien SOLIGNAC,
membre du Comité Exécutif Fédéral



La mobilisation est la solution

Le mécontentement persiste. Dans les entreprises, l'aspiration à un pouvoir d'achat en hausse et à de meilleures conditions de travail est de plus en plus présente. L'injustice sociale en général et le chômage en particulier sont de plus en plus durement vécus par la population. 84% des Français sont favorables à une transformation radicale de la société visant à réduire les inégalités. Pour autant, le ressenti du monde syndicalo-associatif est mitigé. Le mécontentement ne se concrétise pas assez en mobilisation. La résignation prend le pas sur la contestation. L'action collective serait-elle devenue inutile ? A la CGT, nous pensons que la mobilisation des salariés et des privés d'emplois, est non seulement utile mais nécessaire pour faire avancer nos revendications. **Tant que nous sommes acteurs de notre vie, nous en détenons les clefs, sinon, les autres décident à notre place.** Au-delà de nos certitudes, l'histoire nous montre que seule la lutte paie.

Force est de constater que les dernières manifestations, post conflit des retraites, ne se sont pas traduites par un raz de marée de salariés armés de revendications. Dans notre Fédération, le constat est unanime sur la difficulté à mobiliser pour les prochaines échéances. Pourtant, **depuis plusieurs mois, les conflits sociaux se multiplient dans le pays.** Dans le public comme dans le privé et particulièrement dans la métallurgie, **les salariés sont capables, localement, de s'organiser collectivement dans la mobilisation et de créer le rapport de forces.** Trop souvent, ces luttes sont une réaction à des pertes d'acquis, des réorganisations, des plans de licenciements ou des fermetures de sites. Elles arrivent donc trop tard. Mais beaucoup de luttes sont l'émergence de véritables revendications et certaines aboutissent sur de réelles avancées. **Les luttes locales ne s'opposent pas aux luttes nationales, au contraire.** Mais le lien n'est pas toujours établi dans la tête des citoyens. La mère de famille prête à occuper l'école maternelle de son enfant pour réclamer l'ouverture d'une classe supplémentaire ou le salarié qui «débraye» pour faire embaucher son collègue intérimaire ne se retrouveront pas forcément dans les manifs. Des voix s'élèvent pour nous dire que nous sommes archaïques et qu'il faut inventer de nou-

velles formes de luttes. Il n'y a pas de recette miracle. **Nous sommes ouverts à toute forme de contestation ou de manifestation nous permettant de débattre entre salariés ou entre citoyens.** Les conflits commencent souvent à la machine à café. Casse-croute social, apéro-militant, soirée-débat, forum de discussions, rassemblements d'indignés, tout est bon à prendre. Mais l'indignation ne suffit pas. Ce ne sont que des outils pour la création du rapport de force. In fine, les intérêts des salariés et ceux des détenteurs des richesses s'opposent toujours et l'affrontement est inévitable. Le patronat, lui, n'hésite pas à faire la démonstration de sa force pour faire pression sur le gouvernement. Les bonnets rouges et autres ardents défenseurs du travail du dimanche, soutenus par la droite libérale, détournent la colère des salariés et manipulent l'opinion publique.

Les difficultés de mobilisation ne datent pas d'hier, le contexte politique ne doit pas être un facteur aggravant. Mettons les pieds dans le plat, posons la question. Une opposition trop frontale au président, un soulèvement populaire sous un gouvernement de "gauche", peuvent-ils, par un effet boomerang, être le lit d'une montée des idées réactionnaires et extrémistes ? Le danger de la montée de l'extrême droite est réel, **mais pour lutter contre le FN, il faut occuper le terrain.** L'occupation du terrain ne s'arrête pas aux débats, elle doit s'étendre à la rue. De plus, lutter contre l'extrême droite, c'est avant tout lutter contre la détresse économique et la misère sociale qui constitue son terreau. C'est aussi être force de proposition et donner des perspectives.

La mobilisation est la solution. Il faut non pas aider mais **obliger le gouvernement à avoir une politique de gauche. Cela passe par des grèves et des manifestations de grande ampleur.** Les difficultés de mobilisation, le fatalisme ambiant comme la lutte contre les extrémismes de tous bords, nous renvoient directement au débat d'idées. **Avant de gagner la bataille dans la rue, il nous faut la gagner dans les têtes grâce aux outils syndicaux et au travail de terrain au plus près des salariés.** La campagne de la Fédération sur le coût du capital s'inscrit complètement dans cette démarche.

■ LUTTES ET SUCCES

Jabil – Brest (21)

Les syndicats suspendent les négociations du plan social

La direction de l'entreprise de sous-traitance électronique brestoise Jabil vient d'annoncer la suppression de 97 postes à court terme. Le site compte 181 salariés aujourd'hui contre 600 en 2000. La casse de l'industrie électronique et de ses emplois n'en finit pas. Malgré une diversification de ses activités qui lui permet de réaliser un chiffre d'affaires annuel de 42 millions d'euros, l'entreprise reste très dépendante d'Alcatel-Lucent qui est en pleine restructuration.

Mais les salariés, qui se battent pour leurs emplois et le maintien de l'activité sur le site depuis plus de 10 ans, n'entendent pas se laisser faire. Après une première réunion de négociations tendue, les syndicats FO et CGT ont claqué la porte de la rencontre qui a suivie. En effet, les syndicats et les salariés s'interrogent sur la motivation de ce plan de 97 suppressions de postes. Pour eux, c'est en contradiction avec les objectifs du plan du groupe 2013-2015 présenté au Comité d'entreprise le 3 octobre dernier. Après avoir exposé leurs arguments, les syndicats ont exigé de la direction une révision immédiate du nombre de licenciements envisagés pour le mettre en conformité avec l'objectif du business plan. Alors que la direction est restée droite dans ses bottes, les syndicats ont suspendu leur participation aux négociations pour une semaine. C'est le temps que les syndicats accordent à la direction pour reconsidérer sa position et remettre son livre de PSE en conformité avec le Code du travail et avec l'accord qu'elle a signé, le 13 novembre 2008. Du côté syndical, cette pause permet aux syndicats de mobiliser les salariés pour faire grandir le rapport de forces et envisager de nouvelles actions.

Filtrauto – Argentan (61)

Grève contre la restructuration

Après une semaine de grève, les salariés ont validé à 90% les propositions de la direction générale. Celle-ci avait annoncé, le 25 octobre dernier, la fermeture du site et le transfert d'une partie des salariés sur le site de Vire, d'ici la fin d'année. Après la réunion du 6 janvier, près de la moitié des salariés s'est mise en grève. Après une semaine de mobilisation, salariés et direction sont parvenus à un accord alors qu'une quarantaine de leurs collègues de Saint-Père-en-Retz (Loire-Atlantique) étaient venus les soutenir. Menacés également, ils étaient eux aussi en grève. «*Ça nous remotive, ça fait du bien de voir qu'on n'est pas seuls*», s'est réjoui un salarié argentanais. «*La solidarité notamment avec les salariés de Saint-Père-en-Retz aura été un atout. La direction n'en sortira pas grandie puisque rien ne justifie cette fermeture d'usine, si ce n'est l'amélioration de la rentabilité des actionnaires*» a rapporté la CGT. Un système de prime supra légale sera mis en place pour les salariés en fonction du niveau d'ancienneté et des aides diverses seront prévues pour les mutations de salariés. «*Même si les emplois ne sont pas sauvés, la détermination de tous aura payé*» souligne le syndicat. Le site virois, pas menacé pour le moment, a également débrayé car les salariés s'inquiètent aussi de cette restructuration qui les touchera peut-être à plus long terme.

Savelys

Grève contre la casse des salaires



Depuis le 21 janvier, la grande majorité des salariés de Savelys, filiale de GDF Suez, est en grève pour exiger l'augmentation générale des salaires et la reconnaissance des qualifications. Le 28 janvier fût le plus gros temps fort de mobilisation des salariés dans toutes les agences éparpillées dans le pays avec des rassemblements devant le siège des directions régionales. En effet, dans les 250 établissements Savelys, les salariés ont dénoncé les propositions de la direction parfois avec des taux de grévistes proches des 100 %.

En Rhône-Alpes par exemple, ils étaient près de 100, le 28 janvier, rassemblés devant le siège régional. La colère des salariés est d'autant plus justifiée que la direction envisage de supprimer des indemnités de repas, de douche et de salissure et d'augmenter les salaires de 0,8%. Tous les salariés de l'entreprise sont mobilisés, les techniciens qui interviennent chez les particuliers, le personnel administratif et l'encadrement. Ils exigent l'abandon, par la direction, de la suppression des indemnités qui leur sont dues, une augmentation de 200€ pour tous, un départ de grille de salaires à 1700€, une revalorisation significative de l'ensemble des coefficients et la reconnaissance des qualifications acquises et des diplômes. Pour appuyer les revendications des salariés, la CGT a rappelé que les résultats bruts d'exploitation avaient augmenté de 16% en 2013 par rapport à 2012 et que le crédit impôt compétitivité emploi (CICE) s'élève pour l'entreprise à près de 4 millions d'€. De quoi largement satisfaire les revendications !

PSA Vesoul

Elections professionnelles

La CGT devient la deuxième organisation syndicale sur le site de PSA à Vesoul après les élections professionnelles de janvier. Elle obtient 25% des suffrages, en augmentation de 8,5%. Toutes les organisations syndicales voient leur représentativité. Pour le syndicat CGT, les autres organisations payent la signature du Nouveau Contrat antisocial surtout dans les deux premiers collèges. C'est au premier collège que la progression de la CGT est la plus nette avec 32% des voix au CE (+11,8 % en CE +10,5 en DP).

Mais la dynamique ne s'arrête pas là, la CGT recueille 15,4% au deuxième collège (en progression de 4,9%) et 4,4% au troisième collège alors que le syndicat se présentait pour la première fois.



AIRBUS NANTES

PLAN DE SYNDICALISATION DES ICT

Le congrès de l'UFICT, en décembre dernier, a ouvert les débats pour notre prochain congrès fédéral en juin 2014. Jérémie Brochard, militant CGT chez Airbus Nantes en charge de la syndicalisation des ICT, a participé aux échanges pour la première fois. Interview

Ta participation, en tant qu'ouvrier, au dernier congrès de l'Ufict s'inscrit dans la démarche de ton syndicat. Peux-tu revenir sur celle-ci ?

Le syndicat CGT Airbus Nantes compte peu de syndiqués chez les ICT. Après le dernier congrès fédéral en 2011, le syndicat s'est engagé dans une démarche d'ouverture vers ces catégories. Au sein de la direction, c'est donc moi qui suis chargé de l'animer. Nous organisons ainsi depuis trois ans, des rencontres sur

le terrain mais aussi des collectifs de travail avec les ICT. Malgré les discours de la direction qui nous cantonnent notamment auprès des catégories supérieures, au syndicalisme ouvrier. Aujourd'hui, notre travail permet de dépasser cette étiquette. Notre image évolue. Nous apparaissions aujourd'hui un peu plus comme un syndicat forces de propositions. D'ailleurs, la participation à nos réunions tri-

mestrielles s'élargit avec actuellement une dizaine de techniciens. Nous n'avons pourtant encore réussi à leur faire passer le pas de la syndicalisation.

Qu'est-ce que les débats du congrès de l'ufict t'ont apporté pour l'activité syndicale ?

Je suis allé au congrès avec un camarade technicien. Nous étions très intéressés d'échanger avec

les délégués pour découvrir le travail réalisé dans les autres entreprises pour aller vers les ICT. Sur le site de Nantes, nous n'avions pas l'habitude d'aller vers les salariés dans les bureaux. Une fois passés les craintes et les préjugés, nous nous sommes aperçus que rencontrer ces salariés dans les open-space n'était pas un sacerdoce. Nous sommes rassurés, aujourd'hui nous avons passé une première étape, mais c'est un travail de fourmi. Les échanges nous ont permis d'évacuer nos craintes. Ce congrès nous donne confiance dans notre démarche. Parler CGT à nos collègues, ce n'est pas impossible.

Quel plan de travail allez-vous mettre en place pour renforcer votre démarche vers les ICT ?

Nous sommes actuellement en train de rédiger un compte rendu du congrès pour faire partager aux camarades nos débats. Mais nous avons d'ores et déjà quelques pistes de travail pour proposer l'adhésion à la CGT aux ICT. Par exemple, nous souhaitons ouvrir nos stages d'accueil aux sympathisants, pour donner une image complète du syndicat, de notre travail. Nous réfléchissons aussi à l'utilisation des nouveaux outils de communication.

Nous allons également engager une campagne revendicative sur l'organisation du travail avec la mise en place du Lean dans notre entreprise. Car nous avons été alertés de situation de burn-out. Dans ce cadre, nous allons lancer une consultation des salariés sur la question de l'organisation du travail.

Enfin, nous avons du pain sur la planche, car nos élections se dérouleront en fin d'année probablement. La dernière fois, nous avons réuni 49 votants au deuxième collège, nous avons donc une marge de progression car depuis nous avons réalisé un travail de terrain.



Module fédéral «Continuité syndicale»

Le module fédéral sur la continuité syndicale est maintenant téléchargeable sur le site de notre Fédération <http://www.ftm.cgt.fr> à la rubrique retraités (UFR) et dans publications. Il est à utiliser dans nos initiatives de syndicalisation et de continuité syndicale avec les syndicats actifs dans les entreprises, avec nos USTM et collectifs régionaux. Il participe à animer notre campagne pour les 10 000 adhérents à notre UFR et pour renforcer notre Fédération.

SOLIDARITE CONTRE LE NON RESPECT DES TRAVAILLEURS AMERICAINS



Une délégation fédérale s'est rendue aux Etats-Unis pour soutenir les salariés et le syndicat UE qui se battent pour l'implantation d'un syndicat sur le site de Vallourec aux USA. Témoignage de Yohann Delbauve, syndicat Vallourec Aulnoye-Aymeries (59)

«Je suis Yohann Delbauve, j'ai 38 ans, je travaille à Vallourec depuis 18 ans et je suis adhérent à la CGT depuis 15 ans. Je suis délégué syndical à Vallourec Drilling France établissement d'Aulnoye Aymeries. Fin 2013, la CGT Vallourec France a été contactée par la Fédération de la Métallurgie pour savoir si une délégation pouvait se joindre au camarade Pilichowski Christian, responsable de l'activité internationale pour la Fédération. Il s'agissait d'aller soutenir et rencontrer les camarades du syndicat Etatsunien UE et les salariés de Vallourec Star pour les aider à préparer la mise en place d'un syndicat dans l'entreprise.

Au départ, avec les camarades, nous étions sceptiques sur l'importance de ce déplacement vu tous les problèmes rencontrer dans nos sites en France. Mais, nous avons changé d'avis une fois sur place. Pendant 5 jours, nous avons rencontrés nos camarades du syndicat UE et les salariés de Vallourec. Les meetings, la conférence de presse et les partages d'expériences ont été enrichissants. Nous avons découvert que nos camarades de UE étaient sur les mêmes idées et revendications que la CGT. De plus leur accueil a été très chaleureux.

Nous avons vu que sans syndicat dans l'entreprise, et même pour des grands Groupes Internationaux Français comme Vallourec, et dans un pays développé comme les USA, les conditions de travail et le non-respect des travailleurs étaient à la hauteur des années terribles de l'esclavage. Nous avons été agréablement surpris de rencontrer des salariés de base (comme nous) se battre pour la mise en place d'un syndicat malgré les pressions

continues des managers sur les salariés et leur famille pour voter non au syndicat (voir communiqué de presse de la fédération, intitulé « Vallourec à la pointe de la lutte antisyndicale »). Je les félicite encore de ne pas baisser leur pantalon devant des managers qui n'ont aucune humanité. Je tenais aussi à préciser que dans nos petites structures syndicales, nous n'avions pas toujours de la sympathie pour nos responsables de la Fédération. Mais notre camarade Christian nous a démontré par ses connaissances et son engagement personnel que nos critiques n'étaient pas fondées. Le matin à 5h30, par -12°, Christian était avec nous portant les banderoles à la sortie de l'usine. Il nous a permis d'approfondir nos compétences et nos connaissances dans l'histoire des luttes syndicales en France et dans le monde. Nous avons aussi compris que le boulot syndical était de notre ressort, et que la Fédération était un outil disponible quand nous avions besoin de réponses et de soutien. Je remercie la Fédération pour tout cela et je suis fier de faire partie de la seule organisation syndicale se battant pour la lutte des classes.

Vive la CGT et tous les syndicats mondiaux qui luttent pour faire respecter les droits humains, sociaux et syndicaux.»

La lettre de L'UFICT

Courrier fédéral N° 380

du 01.02 au 07.02.2014
<http://www.ftm-cgt.fr/ufict.htm>

Pour nos salaires mobilisons-nous !

La négociation des minis de salaire des Ingénieurs et Cadres de la Métallurgie n'a donné qu'une maigre augmentation de 1,1 % pour 2014.

Nos catégories ont donc des raisons de se mobiliser pour améliorer leur situation. Les autres catégories sont aussi concernées, puisque les négociations sur les minis de salaire des Ingénieurs et Cadres interviennent en amont et donnent le ton pour les négociations salariales de toutes les catégories, dans les entreprises et dans les terri-

toires. Les grands groupes adoptent une stratégie de compression salariale au profit des actionnaires. Et ce sont les salaires des Cadres et Techniciens qui trinquent en premier lieu puisque c'est sur leur salaire qu'il y a le plus de marge à se faire. C'est le moment de se mobiliser utilement.

Ainsi, nous appelons les Ingénieurs, Cadres et Techniciens à la mobilisation pour défendre l'emploi et les salaires, et pour que l'industrie réponde aux besoins sociaux des citoyens plutôt qu'aux exigences des actionnaires.

Lors des discussions sur le PSE chez Alcatel-Lucent, il a été mis en évidence que la baisse de qualité coûte 15% du chiffre d'affaires de l'entreprise. Ce phénomène peut s'observer dans tous les secteurs d'activité, dans toutes les entreprises. Comment améliorer la qualité des produits et donc la « compétitivité hors coût » de nos entreprises ? En réduisant encore les effectifs, ou bien en investissant dans la formation des salariés qualifiés capables d'améliorer la conception des produits, leur mise en œuvre et leur intégration ? Poser la question revient évidemment à y répondre.

Cet exemple funeste rappelle que c'est en choisissant le travail qualifié, en formant les salariés et en payant correctement leur qualification que s'accroît l'activité et que se construit la « compétitivité hors-coût » qui permet aux entreprises de se développer y compris autour de l'emploi pour assurer ainsi un véritable progrès social. La recherche de la réduction du coût du travail à tout prix mène à la réduction inéluctable de la qualité du travail et donc de la qualité des produits et services associés. La baisse des salaires réduit l'attractivité des métiers de la métallurgie. Or, ce sont avant tout les Ingénieurs, Cadres et Techniciens des entreprises qui innovent, inventent, développent, organisent et conçoivent les produits et services de demain qui répondront aux besoins sociaux.



La logique de réduction des coûts est une logique d'austérité. Cette logique est délétère, elle dévalorise la richesse créée par les salariés. La campagne sur le «coût du travail» orchestrée par le Medef et reprise par le gouvernement ne vise qu'à culpabiliser les salariés et à permettre à une minorité d'accaparer les richesses produites par notre travail.

La Commission Européenne a même communiqué récemment en affirmant que cette politique économique

aurait coûté 5% de croissance à la France. Combien d'emplois détruits par cette politique de « baisse des coûts»? Combien de salaires tassés pour ne pas augmenter la masse salariale et garantir les profits pour les actionnaires ?

S'il y a un problème de «coût» actuellement, c'est bien de coût du capital ! Des dizaines de milliards d'euros sont distribués chaque année aux actionnaires et ce chiffre est en croissance permanente. Les Groupes du CAC40 se portent bien, merci pour eux ! Des dizaines de milliards d'euros sont aussi versés aux banques comme rémunération des emprunts.

Depuis quelques années, le montant des distribu-

tions de dividendes et paiement des intérêts d'emprunts a même dépassé le montant de l'investissement productif. C'est pourtant ce dernier qui crée des emplois et de l'activité économique alors que la distribution de dividendes est totalement stérile. L'obligation de distribution de dividendes est même néfaste à l'activité. On le voit dans le cas du groupe Airbus qui bénéficie de 70 milliards de commandes et d'un carnet de commandes plein pour les 9 prochaines années, et qui pourtant a annoncé la suppression de 5800 postes en Europe pour « valoriser mieux le capital des actionnaires ».

C'est pour toutes ces raisons que la CGT a choisi de faire une grande campagne d'information sur le coût du capital (www.cgt.fr), ce qu'il coûte en milliards d'euros, et ce qu'il coûte en millions d'emplois, en salaire, en innovation technologique et en activité.

Pour la CGT des Ingénieurs Cadres et Techniciens, 3 grandes problématiques sont à considérer pour les rémunérations

Maintenir le pouvoir d'achat

Quel pourcentage d'augmentation générale pour prendre en compte tout ce qui le lamine ? Inflation 2013 estimée à 0,7 % ; Hausse de la TVA début janvier ; Baisse du quotient familial ; Hausse des impôts suite au gel des tranches d'imposition 2012 décrété sous Sarkozy et entériné par Hollande ; Réforme des allocations familiales ; Hausse des cotisations retraites assumées par les seuls salariés, etc.

Reconstruire la hiérarchie salariale et revaloriser les salaires d'embauches des jeunes diplômés

Faire partie des classes dites moyennes a signifié, ces dernières années, un déclassement salarial par rapport au SMIC, pourtant loin d'assurer aux salariés les moins qualifiés de vivre décemment de leur travail (1 120€ nets) ; Les salaires d'embauche des jeunes diplômés sont en baisse ; Les perspectives de carrière sont en régression pour toutes les générations.

Prendre en compte la réalité du temps de travail

L'étude de la DARES, publiée en juillet, montre que le temps de travail des salariés de nos catégories augmente (forfait-jours, augmentation de la charge de travail,...). Ce travail gratuit interroge les taux horaires, l'organisation du travail, le besoin d'embauches, le manque à gagner pour la protection sociale et les futures pensions de retraites de ces salariés.

