

Courrier Fédéral

N° 364

du 28.09.13 au 04.10.13

Fédération
des Travailleurs
de la Métallurgie CGT

ISSN 0152-3082

ENCART

Dossier «Conseil national
avril 2013»



L'ANI c'est : Austérité

ON EN VEUT PAS!

■ EDITORIAL

Changer d'aiguillage pour construire l'avenir

page 3

■ VIE SYNDICALE

Formation syndicale
Plan des stages fédéraux 2014

page 2

■ LUTTES ET SUCCES

APERAM,
L'inox sans frontière
Accord compétitivité REVIMA,
52% du personnel rejette le chantage de la direction

pages 4 à 5

■ INTERNATIONAL

Tunisie, «ce qui nous rassemble
est plus fort que ce qui nous divise»

pages 6 à 7

■ PUBLICITE

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



la formation syndicale

Plan de formation syndicale 2014

Formateurs
Du 6 au 10 janvier
Du 3 au 7 novembre

DSC
Du 24 au 28 février
Du 1er au 5 décembre

UFICT
Du 23 au 27 juin
Du 13 au 17 octobre

Direction Syndicale
Du 27 au 31 janvier
Du 3 au 7 mars
Du 14 au 18 avril
Du 7 au 11 juillet
Du 6 au 10 octobre
Du 8 au 12 décembre

Communication
Du 24 au 28 mars
Du 27 au 31 octobre

Eco-CE
Du 3 au 7 février
Du 7 au 11 avril
Du 20 au 24 octobre

International
Du 5 au 6 mai
Du 2 au 3 octobre

CHSCT
Du 20 au 24 janvier
Du 17 au 21 mars
Du 16 au 20 juin
Du 8 au 12 septembre
Du 24 au 28 novembre

**Animateurs
des territoires**
Du 20 au 24 janvier
Du 1 au 5 décembre

Europe
Du 1er au 4 juillet
Du 15 au 18 décembre

Tous nos stages à Courcelle (hormis CHSCT, Eco-CE et Formation de Formateurs) sont facturés 180 € par jour et par stagiaire (soit par exemple 900 € par stagiaire pour un stage de 5 jours en internat).

Cette contribution financière ne doit pas être un obstacle à la participation des camarades. Si le syndicat rencontre des difficultés, la formation syndicale est à votre disposition pour trouver des solutions ensemble.

**Tous les stages se déroulent
au centre Benoît Frachon
à Gif-sur-Yvette (91)**

Pour vous inscrire,
contacter Stéphanie Guillon au 01.55.82.86.15
ou par fax au 01.55.82.86.53
ou formation.syndicale@ftm-cgt.fr

**SAVOIR être
& agir** **cgt**
c'est se former

L'éditorial

Sylvain Marsaud,
membre du CEF



Changer d'aiguillage pour construire l'avenir

La bataille des retraites revient sur fond de crise économique et sociale, crise systémique du capitalisme mondialisé, mettant en concurrence les travailleurs du monde entier y compris concurrence entre les systèmes de protection sociale.

Pour autant, devons-nous baisser les bras et les laisser, petit à petit, déstructurer nos acquis sociaux, ou à contrario les défendre, les pérenniser pour en obtenir d'autres, au travers de droits nouveaux, permettant à nos militants de combattre à armes égales ces politiques d'austérité, et de pauvreté sociale...

Les rassemblements du 10 septembre auront au moins permis, dans un premier temps, de remettre au coeur de nos propositions revendicatives les salaires, l'emploi et la protection sociale, face au gouvernement qui multiplie les opérations de communication, afin de voir comment l'opinion réagit face à ces propositions contradictoires, et de restrictions budgétaires catastrophiques pour les plus fragiles...

Le patronat, quant à lui, mène son bonhomme de chemin et de batailles idéologiques, notamment sur le coût du travail, sans jamais parler, bien entendu, du coût du capital. Le nouveau patron des patrons, Pierre Gattaz, demande de nouvelles exonérations à hauteur de 100 milliards d'euros (50 milliards d'exonérations sociales et 50 milliards d'exonérations sur l'impôt des sociétés). A ce train là, il ne restera plus grand chose pour financer notre protection sociale...

La mobilisation doit donc continuer, partout dans nos bases, au travers des mille AG, des NOE/NAO qui vont bientôt démarrer dans nos groupes et/ou nos entreprises,

et des luttes pour préserver nos outils de travail. La bataille de la vie syndicale doit se développer au travers d'une syndicalisation, non plus à la marge, mais au coeur de notre activité syndicale, afin de créer le rapport de forces nécessaire à nos ambitions, notamment développer notre industrie et réindustrialiser notre pays, qui en a tant besoin !

Nul doute que, face à ces enjeux importants de développement de notre syndicalisme, nos militants vont avoir à coeur de travailler à ce rassemblement puissant. C'est indispensable pour donner un coup d'arrêt dans toutes ces politiques d'austérité, d'attaques de notre industrie, qui deviendra une friche, si nous n'y prenons pas garde. Il n'y a qu'à regarder les statistiques qui parlent d'elles mêmes...

Il faut changer d'aiguillage, nous sommes bien au carrefour d'une bataille idéologique. A nous tous de prendre la bonne direction pour que notre pays redevienne un grand pays industriel, un grand pays de luttes sociales victorieuses, pour remettre au coeur des enjeux l'humain et le travail, seule véritable perspective d'avenir...



Par Didier Berger- CGT Aperam Geugnon- Secrétaire du comité d'entreprise européen

Alors que les rumeurs de plus en plus persistantes se font jour sur le possible rachat de l'usine italienne des aciers inoxydables de Terni par Aperam, les syndicats CGT et FGTB de l'ancienne filiale d'ArcelorMittal se sont rendus

en Italie afin de témoigner leur solidarité et jeter les bases d'un futur travail en commun.

Le 17 septembre 2013, deux représentants du syndicat CGT d'Aperam, site de Gueugnon, se sont rendus à Terni en Italie pour rencontrer les délégations syndicales Fiom-Cgil, Fim-Cisl, Uilm-Uil, Fismic et Ugl du site AST (Acciai Speciali di Terni).

Les représentants CGT étaient accompagnés de leurs homologues Belges de la FGTB MWB et SETCA d'Aperam Chatelet et ABVV Metaal d'Aperam Genk.

C'est dans la perspective d'une éventuelle acquisition d'AST par Aperam que les délégations syndicales belges et françaises ont demandé une rencontre avec les syndicats italiens.

Le but de la démarche était d'avoir un échange d'informations sur le dossier, d'instaurer un climat de confiance entre les délégations afin de pouvoir apporter une riposte solidaire à la direction d'Aperam qui tente déjà de mettre les sites en concurrence.

Bien que l'issue de la cession soit inconnue les délégations d'Aperam ont apporté leur soutien aux délégations d'AST ainsi qu'à leurs travailleurs.

Les délégations d'Aperam souhaitent que ces liens tissés continus et une prochaine rencontre en Belgique sera organisée.

Après cette journée de travail une motion commune a été rédigée et a été diffusée à l'ensemble des travailleurs d'Aperam et D'AST (voir ci-contre).

COMMUNIQUE

Le 17 septembre 2013, les délégations syndicales FGTB MWB et SETCA d'Aperam Châtelet, ABVV Metaal d'Aperam Genk et CGT d'Aperam Gueugnon se sont rendues à Terni pour rencontrer les délégations syndicales Fiom-Cgil, Fim-Cisl, Uilm-Uil, Fismic et Ugl du site AST (Acciai Speciali di Terni).

La rencontre a été profitable car elle nous a permis de confronter les différentes cultures syndicales, permettant ainsi de déceler les différences d'approche auprès des employeurs.

Bien que la question de la cession du site d'AST a été abordée, les délégations ne sont pas entrées dans le vif du sujet préférant attendre l'issue du processus de vente.

Si d'une part, la délégation franco-belge a fait part de sa solidarité avec les travailleurs de Terni, d'autre part la délégation italienne a réitéré ses revendications quant au dossier, revendications exprimées par les travailleurs mais aussi soutenues par les institutions locales et par les forces politiques nationales à savoir :

- Le maintien de l'intégrité du site et de sa production;
- L'éventuel acquéreur doit avoir une portée internationale;
- La sauvegarde de l'emploi.

La délégation de Terni a souligné que son jugement quant au partenaire industriel s'établira exclusivement après avoir pris connaissance du plan industriel.

L'ensemble des délégations a exprimé le souhait commun d'une accélération du processus de vente d'AST.

La délégation italienne s'est dite prête à rendre visite à son tour à la délégation franco-belge.

ACCORD COMPETITIVITE REVIMA

52% DU PERSONNEL REJETTE LE CHANTAGE DE LA DIRECTION

La direction de la REVIMA est mise en échec sur ses mesures de pressions supplémentaires sur les personnels. Placée dans une situation économique difficile, due à des choix de sous-investissements (machine, embauches, formation) et de précarisation de l'emploi durant des années, hier avec EADS et maintenant au sein de REVIMA Group, la direction espérait frapper un nouveau coup en instaurant du travail gratuit (2 à 3h non rémunérées) pour les mensuels ou abandon de jours de congés (5 puis 10 jours de RTT pour les cadres).

C'est sur ce projet d'accord d'entreprise, bâti sur un affreux chantage aux licenciements, que le personnel était amené à se prononcer par voie de référendum organisé par la Direction. 88% du personnel s'est exprimé. 52% ont répondu non à cet accord !

Ce référendum, organisé par la seule Direction, visait à contraindre les organisations syndicales à le signer. La pression, le chantage, les manœuvres en tout genre, l'insulte, la culpabilisation du personnel n'auront pas réussi à toucher la lucidité du personnel.

Le plan alternatif, soutenu par la CGT, aura fortement contribué à rejeter cet accord. La REVIMA a besoin d'un vrai plan de redressement mais il passe par :

1. Un plan d'embauches de personnel que nous estimons à 90 salariés. Cela est certainement moins couteux, plus efficace et durable que de répondre au coup par coup avec du personnel intérimaire (50 à 80 depuis des années) ainsi que les heures supplémentaires.

Cette proposition tient compte :

- Des perspectives de développement de la maintenance aéronautique dans un environnement de croissance du transport aérien et des carnets de commandes actuels de plus de 10 ans pour les appareils commerciaux.

- Des charges qui ont augmenté (objectif 280 jambes (trains d'atterrissages) en 2013 et pour passer à 320 jambes et plus pour les années à venir).

- De la pyramide des âges. Sur un effectif de 340 salariés ont dénombré 122 salariés de plus de 55 ans, 20% du personnel à plus de 56 ans. Sans tenir compte des départs en pénibilité.

2. Un vrai plan de formation répondant aux besoins des secteurs pour assurer la continuité des compétences (personnel recruté, nouvelles technologies) et permettant ainsi d'atteindre un travail efficace et de qualité.

- A chaque embauché, ouverture d'un cursus de formation d'au minimum un mois de module théorique et ensuite deux mois dans une équipe en tutorat.

3. Un plan d'investissement d'achat et de rénovation pour un parc machine qui vieillit (Electrolyse, instrument de mesures, machines...). Cela garantirait de bonnes conditions de travail (sécurité) et de l'efficacité pour répondre dans les délais et avec de la qualité.

4. Une organisation du travail efficace qui s'appuie réellement sur le savoir et l'expérience des compagnons aux responsables des secteurs. Cela exige une véritable concertation et prise en compte des avis donnés par le personnel. Trop de gâchis de temps et d'inefficacité sont à relever dans l'organisation actuelle. Le Lean ne répond en rien aux véritables exigences d'une organisation industrielle efficace.

5. Une politique salariale qui valorise le personnel, lui donne confiance et surtout redonne du pouvoir d'achat après 4 années de blocage des salaires. La CGT propose une mesure au 1^{er} octobre de +2% d'augmentation générale pour tous, au titre de 2013. Ouverture des NAO au 16 décembre pour traiter 2014.

«Nous ne redresserons pas la REVIMA sans ces mesures qui s'inscrivent toutes dans la durée. La CGT de la REVIMA mais aussi toutes les structures de la CGT (UL, UD, FTM...) mettront tout en œuvre pour gagner avec le personnel ce véritable plan de sauvegarde !»



«CE QUI NOUS RASSEMBLE EST PLUS FORT QUE CE QUI NOUS DIVISE»



Fin août, une délégation de la fédération CGT métallurgie a rencontré les syndicats tunisiens d'Aéroliia et Latécoère pour élaborer ensemble des pistes de coopération active.

Après plusieurs échanges entre les métallurgistes tunisiens, la fédération a envoyé une délégation de trois camarades de la CGT d'Aéroliia et de Latécoère pour rencontrer les syndicalistes de l'UGTT. Pendant trois jours, près d'une dizaine de camarades ont échangé sur la situation des deux entreprises de l'aéronautique. Au cœur des débats salaires et classifications mais aussi conditions de travail. Pour les syndicalistes français, cette première rencontre permet de disposer des informations précises sur la situation économique et les perspectives d'activités de l'entreprise. La comparaison entre les sites français et tunisiens a permis de constater un rapprochement des situations malgré les discours patronaux qui jouent sur la concurrence entre les salariés. Pourtant, "Ce qui nous rassemble est plus fort que ce qui nous divise", ont résumé les syndicalistes après quelques heures de discussions.

Bien entendu, le montant des salaires n'est pas comparable. Cependant, le séminaire de travail a souligné l'absence de véritables grilles de classifications des deux cotés de la Méditerranée. Ainsi, les deux organisations syndicales ont décidé de construire ensemble des projets de grille de salaires/ qualifications et classifications à proposer aux salariés. Les syndicats échangeront également sur les initiatives développées pour faire vivre ce projet.

Concernant les conditions de travail, il existe manifestement un écart important entre la Tunisie et la France. Par exemple, la durée légale du travail est de 35h en France alors qu'elle peut s'élever jusqu'à 48h en Tunisie. De même, les camarades français ont été choqués de constater l'absence de prévention des risques et de moyens de protection individuelle (EPI) ou collective. Les syndicalistes ont donc proposé de lister les droits les plus élémentaires en matière de conditions de travail pour s'en servir d'exemples ou de repères en Tunisie.

Sur ce point également, le partage d'informations entre les deux organisations syndicales paraît nécessaire et doit être pérenne. D'autant qu'améliorer les conditions de travail en Tunisie, c'est combattre dans l'Hexagone la course à la compétitivité et surtout au moins disant social. Dans ce contexte, la fédération a proposé d'engager une réflexion dans les syndicats UGTT et CGT chez Aéroliia et Latécoère au sujet d'une stratégie syndicale commune lors des négociations par exemple. Celle-ci pourrait également intégrer les formes d'actions telles que la grève. Enfin, la CGT s'est engagée à informer les syndicats du donneur d'ordres Airbus de l'activité et de la situation salariale chez ses sous-traitants tunisiens.

Stéphane Bresson Aéroli Méault (--)

« Malgré l'actualité politique tunisienne, nous avons pu mesurer les convergences dans ce que nous vivons au quotidien dans nos entreprises respectives. Mon syndicat était en attente de ce genre de rencontre. En 2009, lorsque la direction a décidé d'implanter un site à Tunis, nous avons dénoncé la mise en concurrence des salariés. Maintenant que le site est entré dans la chaîne de production, nous avons besoin d'échanger. Ce qui nous permet d'avoir un autre point de vue sur le discours patronal. Nous avons pu avoir des exemples concrets sur la politique sociale de notre direction de l'autre côté de la Méditerranée. Ainsi, le tout jeune syndicat UGTT du site Aéroli de Tunis doit prochainement rentrer en négociation sur la durée légale de travail hebdomadaire qui jusqu'alors était de 48h. Car, depuis 2009, le patron, faisant le choix d'une convention collective autre que celle correspondant à son activité, a eu l'opportunité de faire travailler ses salariés 48 h au lieu de 40 h. De même, les normes de protection individuelles sont loin d'être respectées. Ce sont donc des gains supplémentaires pour notre direction. Force est de constater que malgré la pression sociale plus importante en Tunisie, la rentabilité et la compétitivité sont aussi les maîtres mots des discours patronaux pour exiger toujours plus des salariés. Nous sommes victimes des mêmes choix et stratégies patronales. Aussi, nous ne devons pas rentrer en concurrence avec nos camarades étrangers. Au contraire, il est nécessaire d'unir nos forces. Les échanges nous permettent ainsi d'affûter nos arguments devant les directions. Ils sont d'ailleurs inquiets de ce que nous avons pu faire pendant notre séjour étant donné qu'ils nous ont refusé la visite du site. De plus, probablement pour nous mettre la pression, ils remettent en cause nos heures de délégations posées dans le cadre de notre déplacement. »

Florent Coste – Latécoère Toulouse (31)

« Depuis que je suis revenu, j'utilise trois qualificatifs pour répondre aux camarades qui m'interrogent sur mon séjour syndical à Tunis : instructif, réjouissant et enthousiasmant. Les vicissitudes de la vie syndicale engendrent parfois des périodes de découragement. J'étais plutôt dans cet état d'esprit avant de partir. Mais je suis revenu regonflé. C'est très important alors que la rentrée sociale s'annonce chaude. Les rencontres furent formidables. Nous travaillons pour le même groupe, mais nous n'avons peu, voire pas, d'infos, sur ce qui se passe ailleurs. Par exemple, lors de la grève qui a touché le site de Fouchana l'an dernier, la direction s'est contentée d'annoncer que cela lui avait coûté 20 millions d'euros. C'est un peu court. Les discussions que j'ai pu avoir sur place dénoncent la situation scandaleuse réservée aux salarié(e)s et plus particulièrement aux syndicalistes. Cette première rencontre en appelle d'autres. Grâce aux témoignages des camarades tunisiens, j'ai découvert des situations réellement honteuses en matière de respect des droits syndicaux. Nous nous sommes promis de poursuivre ces échanges. Dans le cadre fédéral, nous allons nous réunir pour réfléchir aux suites à donner à cette initiative. Nous avons un gros travail d'information à faire, en tant que syndicalistes, sur ce qui se passe là bas. Les salariés ignorent tout, ils n'ont qu'un son de cloche. Aussi, il y a une nette réaction de méfiance, de scepticisme, de doute de la part des collègues. Pourtant, ces mouvements sociaux tunisiens sont anciens et ont été massifs : ils ne viennent pas de nulle part, ils ne se sont pas faits sans raison. J'aurais espéré plus de réactions de fraternité. »

Alain Cornet – Aéroli ST Nazaire (44)

« Nous avons été accueillis très chaleureusement par nos camarades de l'UGTT. Ce fut une expérience formidable. Nous avons pu mesurer combien il est important de rentrer en contact, d'échanger les uns avec les autres. Nos différents patrons et actionnaires n'ont pas de frontière, nous devons aussi fonctionner de cette manière. Jusqu'à maintenant, la seule information venait de la direction. Aussi, c'est important d'avoir un autre son de cloche. Et vis et versa, nos camarades tunisiens ont aussi soif d'informations de sources syndicales. Par exemple, nous venons d'être informés que l'UGTT avait déposé un préavis de grève pour exiger une diminution des horaires. Les salariés français ont été surpris d'apprendre que de l'autre côté de la Méditerranée, nos collègues se mobilisent. Au-delà des frontières de l'entreprise, ça permet aussi de faire connaître le rôle du syndicat dans la vie politique tunisienne. La population attend tellement de chose de l'UGTT. »

Les groupes
Mornay et D&O
s'unissent
et deviennent

KLÉSIA

PROTECTION ET INNOVATION SOCIALES

Klesia en chiffres

240 000 entreprises clientes

2 800 000 salariés et retraités protégés

6,3 milliards de cotisations retraite

1 milliard de chiffre d'affaires prévoyance

18 désignations conventionnelles

Plus de **2700** collaborateurs
à votre service

klesia.fr