

# Courrier Fédéral

N° 365

du 05.10.13 au 11.10.13

Fédération  
des Travailleurs  
de la Métallurgie CGT

ISSN 0152-3082

Supplément  
spécial mandatement  
40<sup>e</sup> congrès



## ■ EDITORIAL

On ne lâchera rien

page 3

## ■ VIE SYNDICALE

Bon de commande FNI 2014

page 2

## ■ POLITIQUE REVENDICATIVE

Contrat de Génération

pages 4 et 5

Discrimination syndicale  
La CGT attaque le patronat

page 6

## ■ LETTRE DE L'UFICT

Un impératif de sortie de crise  
Augmenter les salaires

pages 7 et 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](mailto: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



# Bon de Commande 2014

Syndicat CGT : .....  
Section CGT : .....  
Adresse de livraison du matériel : Au syndicat  Adresse perso   
Nom du camarade : .....  
Responsabilité : .....  
Rue : .....  
CP et ville : .....  
Portable et adresse mail : .....  
Date de l'AG de remise du FNI : .....

## Matériel demandé :

TYPE DE FNI	QUANTITE COMMANDEE(*)
FNI OUVRIERS/EMPLOYES	
FNI UFICT	
FNI Ingénieurs Cadres	
FNI UFR	
FNI « Reversion »	

(\*) Exemple : 10 syndiqués Ouvriers = 10 FNI OUVRIERS

## Bon de commande à renvoyer :

- Par courrier : FTM – CGT « Vie Syndicale » - 263, rue de Paris – Case 433 – 93514 Montreuil Cedex
- Ou par mail à [vie.syndicale@ftm-cgt.fr](mailto:vie.syndicale@ftm-cgt.fr)
- Ou par fax au 01.55.82.86.53

# L'éditorial

**Monique Garin,**  
membre du CEF



## On ne lâchera rien

La situation préoccupante dont sont victimes les salariés, retraités et privés d'emplois dans notre pays, ne fait que s'aggraver. C'est dans ce contexte que nous devons réaffirmer notre détermination pour faire évoluer les choses. Nos multiples initiatives doivent être poursuivies. La dernière en date (10 septembre 2013) a été une réussite, avec plusieurs centaines de milliers de manifestants dans les rues.

Notre récente dynamique ne doit pas rester sans lendemain. Cette nouvelle étape se situe dans la semaine d'actions confédérale du 7 au 11 octobre 2013. **Rien ne doit nous échapper car la casse est de plus en plus présente dans les entreprises du public et du privé.**

A la flexibilité et à la stagnation des salaires, s'ajoute l'augmentation des impôts sur les travailleurs pour financer une nouvelle et gigantesque exonération, le crédit impôt pour la compétitivité et l'emploi, au bénéfice des patrons d'un montant de 20 milliards d'euros. Le véritable contenu de la pause fiscale le voilà.

La nouvelle réforme des retraites que le Gouvernement veut mettre en place, et qui n'est ni plus ni moins la continuité des précédentes, ne va pas arranger notre situation. Depuis la réforme Balladur en 1993 jusqu'à celle de Fillon en 2010, chaque fois on nous a dit «*C'est la dernière*» mais en réalité c'est faux. Sous prétexte de sauver notre système de retraite, les réformes successives, au contraire, l'ont affaibli davantage. 1993, 2003, 2007, 2010 et maintenant 2013. Ça suffit!

En 20 ans, les droits à pension ont été réduits de plus de 30% et ont aggravé l'inégalité entre les hommes et les femmes. Il faudrait encore augmenter la durée de cotisations jusqu'à 44 annuités. Les sacrifices, on les a déjà faits. On nous dit «*on vit plus longtemps... il faut donc*

*travailler plus*». Mais on oublie de dire que l'espérance de vie en bonne santé baisse. Elle est aujourd'hui de 61,9 ans pour les hommes et 63,5 pour les femmes. On nous dit «*c'est la crise : les caisses sont vides... On ne peut plus payer les retraites dès l'âge de soixante ans il faut donc reculer l'âge légal du départ à la retraite*». On ne nous dit pas que seulement un tiers des actifs de plus de 55 ans occupent encore un emploi. Ainsi, en augmentant la durée de cotisation, on les empêche de faire valoir plus tôt leurs droits afin de soulager les caisses de retraites. Mais il faudra bien qu'ils touchent une rémunération. Si ils ne sont pas comptés comme retraités, ils le seront en tant que chômeurs. Ainsi ce que l'on gagne d'un côté, on le perd de l'autre. On nous répète sans cesse «*C'est la crise. Il faut rééquilibrer les comptes de l'Etat en menant des politiques d'austérité radicales*.» Mais, on omet de souligner que nos retraites par répartition sont directement financées par les cotisations salariales. Or les politiques d'austérité, c'est moins d'investissements et des suppressions de postes. Cette situation engendre plus de chômeurs donc moins de cotisation, ce qui aggrave le déficit des caisses de retraites.

La meilleure réponse à ces attaques, c'est d'être à l'offensive sur les revendications, notamment celle du pouvoir d'achat. Exigeons l'ouverture de négociations dans les territoires et les entreprises. **Faisons de la semaine du 7 au 11 octobre, un temps fort revendicatif.**

# CONTRAT DE GÉNÉRATION

*Les contrats de génération destinés à soutenir à la fois le recrutement des jeunes et le maintien en emploi des seniors, sont actuellement en discussions dans les entreprises après des négociations de branche. Interviews de Boris Plazzi, Secrétaire fédéral à la politique revendicative en charge des négociations avec l'UIMM et Laurent Trombini, coordinateur CGT Thalès.*

### Dans quel contexte ont débuté les négociations ?

**Boris Plazzi** - La loi, concrétisant le contrat de génération, prévoyait la négociation d'accord dans les branches et dans les entreprises. D'ailleurs, le secteur juridique de la fédération avait travaillé un document d'explication de texte de la loi et de ses enjeux ainsi qu'un document d'aide à la négociation dans les entreprises pour essayer d'éviter les pièges et rappeler les propositions revendicatives de la CGT. Dans la négociation avec l'UIMM, nous avons, dès le départ exigé l'apport d'une plus value à l'accord interpro, qui d'ailleurs a été signé par la CGT. Nous avons besoin de débattre, en premier lieu, des particularités de la branche. Aussi, les négociations ont débuté par un échange sur l'état des lieux du salariat dans la métallurgie. Il faut savoir, par exemple, qu'une étude du BIPE, à la demande de l'observatoire des métiers de la métallurgie, estime entre 115 000 et 128 000 les besoins de recrutement dans la branche métallurgie jusqu'en 2020. Mais le solde reste pour le moment négatif, il y a plus de départs que d'embauches... Autre caractéristique particulière de la métallurgie, les salariés sortent avant l'âge légal de départ à la retraite (licenciement, inaptitude, ...) car à la moindre restructuration, les directions font partir en premier les anciens.

**Laurent Trombini** - Chez Thales, l'accord sénior arrivait à son terme fin 2012. La direction et les syndicats l'ont donc prorogé jusqu'à juin 2013 pour permettre la négociation du contrat de génération. Mais pour autant, ce n'était pas gagné car la direction ne voulait pas d'accord « contrat de génération ». Elle souhaitait intégrer des parties de la loi dans l'accord qualité de vie au travail, et d'autres dans l'accord anticipation. La Cgt, qui craignait une perte des droits si la loi était diluée dans plusieurs accords, s'était opposée à cette méthode. Elle a été suivie par les autres syndicats, ce qui a obligé le Groupe à négocier un accord en tant que tel.

### Quel est le contenu de cet accord et quel a été le positionnement de la CGT ?

**Boris Plazzi** - Le constat d'une branche vieillissante est partagé entre syndicats et patronat y compris suite au bilan de l'accord seniors de 2009 que la FTM-CGT n'avait pas signé. L'accord sur le contrat de génération devait proposer de structurer l'accueil des jeunes dans les entreprises pour assurer la transmission des savoir-faire par les plus anciens. Car souvent ce savoir-faire disparaît avec les salariés qui partent et cela handicape le travail collectif et donc le développement de la production. L'accord reprend aussi les termes des discussions de l'accord sénior de 2009 sur la pénibilité qui est le seul point positif. D'ailleurs cette négociation a marqué la fin du déni patronal sur cette question. A l'époque, nous avons réussi à intégrer une partie prévention qui a été reprise dans le contrat de génération. Mais les patrons ne sont pas allés plus loin en refusant la réparation avec la mise en place, par exemple, des temps aménagés, l'arrêt du travail en équipe pour les seniors volontaires, des départs anticipés, ... Les conditions d'accès restent très contraignantes pour y parvenir. On est sur des principes, l'accord n'est pas assez volontariste.

Autre élément de l'accord qui nous a un peu surpris, c'est le rôle du référent qui aura la charge d'accueillir le jeune salarié. Le principe peut être intéressant, mais, il me semble réduit à du flicage. De plus, un salarié référent pourra encadrer jusqu'à 5 nouveaux salariés. Or, pour nous, ces dispositifs, dans ce contexte, peuvent être contre-productif à la formation du jeune salarié. La fédération, après avis de la délégation et consultation des syndicats de la métallurgie, a donc décidé de ne pas signer cet accord.



**Laurent Trombini** - Nous avons suivi les négociations de la branche, mais nous n'avons pas attendu l'accord final. En effet, étant signataire de l'accord sénior, nous souhaitions voir reconduire un certain nombre d'acquis qui y étaient contenus. Nous avons d'ailleurs posé ce principe dès le début des négociations tout en faisant de nouvelles revendications notamment sur la partie «jeune». Aussi, dès le départ, la CGT a affirmé qu'elle resterait intangible si la direction remettait en cause les acquis concernant la pénibilité contenus dans l'accord sénior qui allait au-delà de ce que prévoit la loi car en 2009, nous avons obtenu la reconnaissance de la pénibilité avec un temps de compensation. Ce qui permet à des salariés de pouvoir partir en préretraite jusqu'à 21 mois avant leur retraite pleine et entière et ceci payé intégralement Très rapidement, la CFDT a suivi notre positionnement. Nous avons eu des expressions communes sur ce sujet ce qui a permis de peser sur la direction car sans nos deux signatures, il n'y a pas d'accord possible chez Thales. Sur la partie « jeunes », nous avons une approche volontariste pour le renouvellement des salariés. Dans le Groupe, la moyenne d'âge est de 47 ans avec un fort pourcentage qui a plus de 55 ans. Aussi, la mise en place de binômes jeune-sénior, prévue dans l'accord, est importante pour conserver le patrimoine humain, seule richesse de l'entreprise. C'est en partant de ces deux acquis que nous avons décidé de signer.

### Ces négociations peuvent-elles être des points d'appui pour l'activité syndicale ?

**Laurent Trombini** – Notre accord n'est pas la panacée, c'est l'objet d'un compromis et est le résultat concret du rapport de force. Nous avons eu un débat au sein de la CGT, car même si l'accord va dans le bon sens, certains aspects comme l'organisation du travail ou les risques psychosociaux sont exclus de l'approche. Nous avons aussi besoin d'aller plus loin pour faire reconnaître le travail de tutorat, d'accueil, dans le salaire et la qualification. De ce fait bien que signataire, nous restons exigeants. Nous serons donc très attentifs à sa mise en place dans les établissements du Groupe.

Nous avons décidé d'outiller l'ensemble de nos responsables syndicaux sur le contenu de l'accord pour le faire appliquer dans toutes ses dimensions dans l'ensemble des établissements. De plus, chez Thales, les mesures déclinées dans l'accord vont nous permettre d'aller plus loin. Par exemple, sur l'aspect pénibilité, les CHS-CT doivent s'en emparer pour définir les métiers qui entrent dans le cadre de la loi. Nous alertons donc nos syndicats de la nécessité de mettre à l'ordre du jour de tous les CHS-CT locaux, la définition concrète des métiers pénibles, car les critères sont encore trop abstraits. Sinon cela peut rester lettre morte sauf pour les métiers particuliers définis dans l'accord. Nous allons poursuivre le travail qui avait été réalisé dans le cadre de l'accord sénior en 2009 (pétitions, rencontres, tracts...) afin de porter les revendications des salariés concernés.

Que l'on soit signataire ou pas d'un tel accord, les syndicats CGT ont tout intérêt à s'en saisir pour aller sur le terrain car cela peut être un bon support pour permettre

d'un côté, à des salariés usés par le travail de partir plus tôt, et de l'autre, à des jeunes d'accéder à leur premier emploi.

La différence se fera si nous sommes capables de faire intervenir les salariés dans cette mise en œuvre et d'utiliser avec toutes leurs prérogatives les CHSCT. Pour ce qui nous concerne à Thales, l'accord que l'on vient de signer est un bon appui pour cela.

**Boris Plazzi** - Même si nous ne sommes pas signataires, l'accord de branche sera mis en place. Mais, l'accord Thalès est intéressant car il peut aider les autres camarades qui sont actuellement en négociation. Ce qui a été obtenu à Thalès doit être, au moins, discuté dans les autres groupes, notamment concernant la prise en charge de la pénibilité et la formation des jeunes. Car hormis Thalès et EADS, où la CGT est signataire, les autres accords d'entreprises de la métallurgie déjà négociés concernant le contrat de génération, sont au rabais comme chez Dassault ou Renault-Trucks par exemple. Les directions restent dans leur cadre idéologique consistant à se séparer des anciens sans tenir compte de la pénibilité et ne mise pas sur la jeunesse.

De plus, il faudra rester vigilant et attentif car l'argent public va aider au financement de l'embauche des jeunes et le départ des anciens. Par exemple, les aides, sous conditions, sont fixés à 2 000€/an pour l'emploi d'un jeune ou le maintien dans l'emploi d'un sénior. Ces aides se cumulent avec les divers cadeaux aux patrons. Ainsi, cette nouvelle aide s'ajoute par exemple aux 3 600€ annuels d'exonération de cotisations pour l'emploi d'un salarié au smic... Ca fait près d'un tiers de salaire pris en charge par l'argent public.

The image shows a screenshot of the CGT website. At the top, there is a header with the CGT logo and the text 'Coordination CGT groupe Thales'. Below this, there are several news articles. The first article is dated 'mercredi 25 septembre 2013' and is titled 'Dividende et cours de bourse en hausse, effectifs en baisse : chercher l'erreur'. The second article is dated 'jeudi 19 septembre 2013' and is titled 'La CGT signe l'accord groupe "contrat de génération"'. On the right side of the page, there is a search bar with the text 'Recherche' and a search button. Below the search bar, there are sections for 'les Dossiers' and 'Catégories'.

**Retrouvez les principales mesures du contrat de génération du groupe Thalès sur le site internet du syndicat : <http://cgthales.org/>**

# DISCRIMINATION SYNDICALE LA CGT ATTAQUE LE PATRONAT

*Après deux tentatives de licenciement en moins de trois mois d'une syndicaliste, salariée d'un fabricant de montures de lunettes jurassien, la CGT va attaquer la direction pour harcèlement discriminatoire.*



L'arroseur arrosé ? Non les patrons n'ont pas les mains libres, ils doivent faire avec les syndicats et notamment la CGT. C'est bien se qu'entend faire valoir la CGT en attaquant la direction de Naja au tribunal correctionnel.

Soudeuse depuis dix neuf ans chez Naja à Chaux-du-Dombief (39), les rapports entre Maria et sa hiérarchie n'ont fait que se dégrader après son élection au CE en 2004. Les premières mesures d'intimidation se mettent en place. Les rendements (pointage entre la feuille de cadences et les ordres de fabrication) de Maria sont contrôlés systématiquement. Cela n'empêche pas la CGT de gagner l'application de la Convention collective avec la mise en place du remboursement des 3 journées de carence de la Sécurité Sociale avec un rappel sur les 5 dernières années. La pilule passe mal chez le patron qui a du débourser 20000€ pour respecter la loi. Au fil des ans, le bras de fer se renforce. La direction multiplie les mauvais coups contre la syndicaliste et la CGT. En 2007, Maria est mise à pied 3 jours pour un motif de mode de pointage, puis une nouvelle fois en 2011. Les campagnes de dénigrement du syndicat s'intensifient.

L'élection de Maria au Comité Exécutif Fédéral au dernier congrès, en mai 2011, n'arrange pas la situation. La direction refuse la proposition de convention pour le détachement de l'élue CGT avec la fédération au titre qu'elle ne reconnaît pas cette dernière structure syndicale extérieure à l'entreprise. L'année suivante, malgré la tyrannie patronale, les élus CGT font voter une expertise des comptes annuels au CE. Aussitôt, la direction réplique en tentant de jouer la carte de la division au sein du syndicat. Maria est l'élue à abattre.

En 2013, la direction engage les grandes manœuvres. Dès février, la direction recourt à une entrave au fonction-

nement du Comité d'entreprise en organisant sa destitution en tant que secrétaire du CE. En mars, l'élue est victime d'une nouvelle mise à pied au prétexte de révélations dites confidentielles à une déléguée syndicale d'un donneur d'ordres. En mai, la direction engage une procédure de licenciement vis-à-vis de Maria pour faute grave sur sa justification d'absence qui lui avait permis de participer au congrès confédéral à Toulouse. Le mois, suivant, sans attendre l'avis de l'inspectrice du travail, la direction l'intègre à la charrette de licenciement pour motif économique. Le 5 juillet, puis le 12 septembre, l'inspection du travail refuse la demande d'autorisation de licenciement de la syndicaliste car elle « présente un lien avec les mandats de madame Alves » précise la décision administrative.

Confortée par cette décision, la CGT a décidé de porter l'affaire au tribunal correctionnel alors que les attaques contre les syndicalistes n'ont pas cessé de s'amplifier depuis quelques années. D'ailleurs, l'inspection du travail a dressé, le 4 avril dernier, dans un procès verbal, une infraction à l'encontre du directeur général de l'entreprise. « *En éliminant Maria, on veut éliminer la CGT* » a expliqué François Clerc, conseiller à la fédération de la métallurgie en charge de la discrimination syndicale, lors d'une conférence de presse fin septembre.

Pour la fédération, qui s'engage avec Maria, cette bataille est importante pour stopper les patrons dans leur croisade anti-syndicale car Maria n'est pas un cas isolé. « *Il s'agit aussi de montrer aux camarades, ayant parfois le sentiments d'être seuls ou livrés à eux même dans les entreprises face aux assauts patronaux, que la CGT est une grande famille solidaire et que notre responsabilité est de les protéger de toutes les formes de discriminations* » précise Boris Plazzi, secrétaire de la fédération en charge de la politique revendicative. La discrimination syndicale qui frappe notre camarade Maria constitue un délit réprimé pénalement. La Fédération de la Métallurgie, accompagnée dans sa démarche par l'union départementale CGT du Jura, a décidé de se porter partie civile aux côtés de Maria devant le tribunal correctionnel.

La FTM-CGT poursuit son travail de luttes contre les discriminations syndicales engagé depuis de nombreuses années qui a permis de repositionner des camarades dans les grilles de salaires et réparer les préjudices mais aussi d'empêcher des camarades d'être licenciés pour fait syndical.

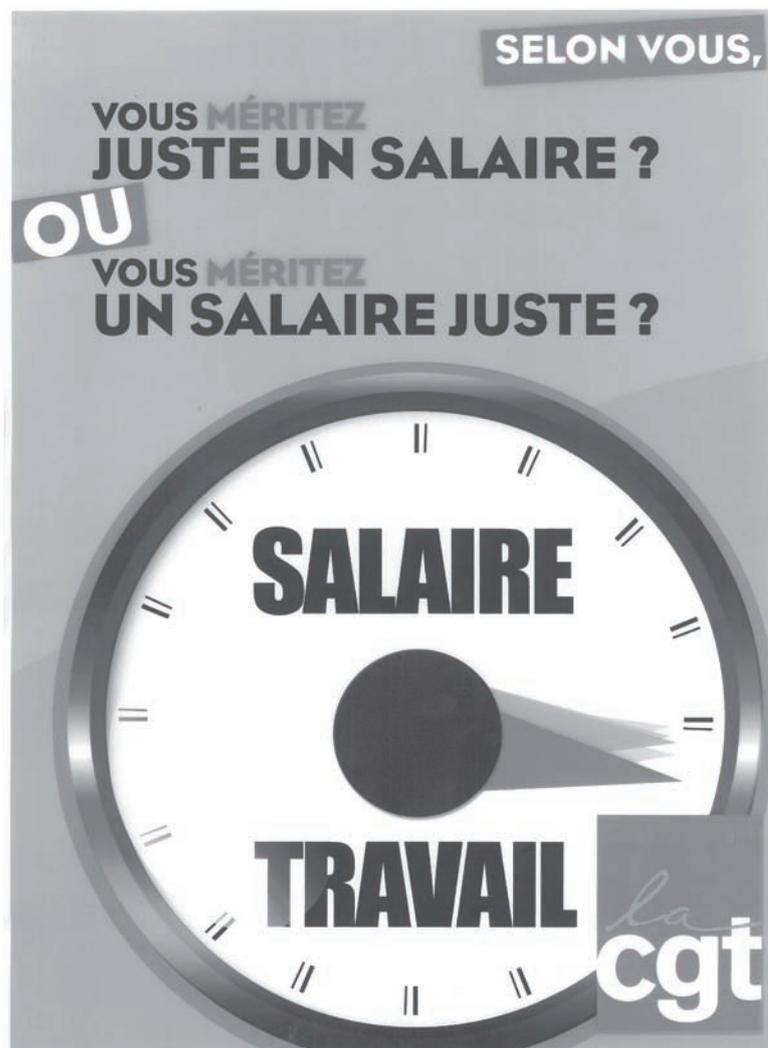
# La lettre de L'UFICT

Courrier fédéral N° 365

du 05.10 au 11.10.2013  
<http://www.ftm-cgt.fr/ufict.htm>

## Un impératif de sortie de crise: Augmenter les salaires

*Les minima salariaux des Ingénieurs et Cadres de la métallurgie n'avaient été revalorisés que de 1,5% pour l'année 2013. Rappelons que le SMIC avait augmenté de 2,3% et le plafond de la sécurité sociale de 1,8%. Ces 1,5% nous donnent l'évolution tendancielle du salaire des cadres en France. On ne peut que regretter que de plus en plus de cadres sont payés sous le plafond de la Sécurité Sociale (25%) ; les jeunes Ingénieurs et cadres étant embauchés à des salaires de plus en plus bas. Vous trouvez ci-dessous la déclaration faite par la CGT des Ingénieurs et Cadres de la métallurgie lors d'une réunion de la branche à propos de nos salaires.*



La CGT des Ingénieurs, Cadres et Techniciens de la métallurgie s'inquiète de plus en plus des politiques salariales de nos catégories menées dans les entreprises de notre branche. Depuis des années, les minima de grille ont été augmentés moins que le SMIC, mais aussi moins que le plafond de la Sécurité Sociale. Les études montrent que nos salaires réels, eux aussi, augmentent moins que le SMIC. Ceci mène mécaniquement à un tassement de la hiérarchie salariale. Ce tassement finit par limiter l'augmentation des salaires de toutes les catégories, et il mène à une non-reconnaissance de la qualification des salariés.

Pour ce qui est du plafond de la Sécurité Sociale, ce sont désormais **25% des cadres français qui ont des salaires inférieurs à cette limite**. Et 36% des cadres français ont un salaire ne leur permettant d'acquiescer que la Garantie Minimale de Points (GMP) du régime AGIRC. Ce défaut de recettes déstabilise financièrement notre régime de retraite complémentaire des cadres et assimilés. Dans un contexte actuel de crise anxiogène du financement de nos régimes de retraites, il n'est pas souhaitable de voir perdurer cette situation de tassement des salaires.

Pour justifier les augmentations anémiques des minima de branche, l'UIMM a l'habitude d'invoquer la crise économique. Mais **c'est toute la logique d'austérité qui nourrit la crise économique**. La réduction des salaires réels ainsi que l'accroissement du chômage mènent à une réduction de l'activité économique et donc une baisse de la croissance. La « réduction des coûts » dans les

entreprises mène à des déficits de développement de nouveaux produits, à des défauts d'investissement, à des retards d'embauches. Elle mène donc à une réduction de la compétitivité de ces entreprises sur le marché mondial. De nombreuses études ainsi que de plus en plus d'économistes montrent que ce n'est pas le « coût du travail » qui limite la compétitivité. Le « coût du travail » en France est sensiblement le même qu'en Allemagne dans l'industrie. **La productivité d'un salarié français est néanmoins supérieure de près de 20% !** C'est plutôt l'inadaptation des produits au marché, le marketing inadapté, la conception et l'innovation pas assez soignées qui limitent les parts de marché des entreprises françaises sur le marché mondial. Et ces points ne peuvent être améliorés qu'en embauchant des salariés très qualifiés, en les formant, en développant notre outil industriel.

Alors que la masse des dividendes des entreprises françaises est depuis quelques années supérieure à la masse de leurs investissements, il ne faut pas chercher plus loin la cause première des difficultés des entreprises de notre branche face à la concurrence internationale. Ainsi, sur une base 100, les dividendes versés en France ont progressé de 87% de 1999 à 2010 et ont à l'inverse chuté de 7% en Allemagne. On ne s'étonnera donc pas que sur la même période, les investissements en R&D ont évolué de 2,41 à 2,82% du PIB en Allemagne, tandis qu'ils sont presque stagnants en France, passant de 2,16 à 2,26% malgré l'apport considérable du crédit impôt recherche.

De plus, **le tassement des salaires des Ingénieurs, Cadres et Techniciens rend nos métiers moins attractifs pour les jeunes.** On observe aussi depuis quelques années une réduction des salaires d'embauche de ces jeunes. Une étude récente vient de confirmer ce phénomène en chiffrant la baisse du salaire d'embauche des jeunes ingénieurs à -10% entre 1998 et 2004 et le phénomène s'est accéléré depuis 2009.

L'étude de la DARES publiée en juillet va d'ailleurs dans le même sens quand elle affirme que le temps de travail en France s'est globalement accru en atteignant 39,5 heures par semaine. Pour les IC, il passe de 42,6 heures en 2003 à 44,1 heures en 2011. Ce double mouvement **«Accroissement du temps de travail et baisse du salaire d'embauche» contribue à déprécier les qualifications des ingénieurs et cadres et réduit encore plus leur taux horaire.** Ne nous étonnons pas de voir les meilleurs éléments plus attirés par la finance que par l'aéronautique !

**Il est temps de relancer notre économie par une relance des salaires concertée dans la branche.** Dans plusieurs entreprises, grandes

ou petites, des accords prévoient des salaires minima plus de 10% supérieurs aux actuels minima des Ingénieurs et Cadres. Il est donc possible de donner dès cette année un coup de pouce plus que nécessaire à nos salaires. Il est important qu'en 2013, les minima de branche des Ingénieurs et Cadres augmentent sensiblement plus que l'augmentation du plafond de la Sécurité Sociale (1,8%) ou du SMIC (2,3%). Profitons de ce rendez-vous de «revoyure» pour redonner du pouvoir d'achat aux IC de la métallurgie et pour envoyer un signal positif de croissance vers toute l'industrie.

**L'austérité salariale accentue tous les facteurs de crise:** Affaiblissement de la consommation et donc de la production et de l'emploi, rétraction des recettes nécessaires pour pérenniser notre protection sociale.

**Nous appelons les ingénieurs, cadres et techniciens de la métallurgie à porter de grandes exigences salariales dès cette fin d'année pour préparer une forte mobilisation lors des négociations salariales de 2014. L'UFICT CGT de la métallurgie y contribuera à vos côtés!**



**VOS COMPÉTENCES  
DOIVENT ÊTRE  
RECONNUES !**

**AUGMENTER LES SALAIRES : UNE URGENCE !**

Rejoignez-nous sur : [www.cgt.fr](http://www.cgt.fr)

