

Courrier Fédéral

N° 197

du 13.02.10 au 19.02.10

Fédération
des travailleurs
de la métallurgie CGT

ISSN 0152-3082



■ EDITORIAL

Salaires, emploi, retraite : même combat

page 3

■ LUTTES ET SUCCES

pages 4 à 5

■ ECONOMIE

Salaires, l'indice INSEE est-il favorable aux salariés ?

page 2

■ INTERNATIONAL

*Crise et syndicalisme,
quelles réponses européennes ?*

pages 6 à 7

■ IHS METALLURGIE

L'histoire sociale, utile à notre combat commun

page 7

■ PUBLICITE

page 8

Courrier Fédéral

Fédération des travailleurs
de la métallurgie CGT
263 rue de Paris - case 433
93514 Montreuil cédex

Tél. 01.48.18.21.31

Fax : 01.48.59.80.66

<http://www.ftm-cgt.fr>

e-mail : communication @ftm-cgt.fr

Directrice de publication : L. Bensella

Rédactrice : M. Vergnot

Maquette : S. Bouzidi

Hebdomadaire,

Prix : 0,63 euro (4,13 F)

Abonnement annuel :

36,59 euros (240,01 F)

Commission paritaire

0413 S 06474

Imprimé par nos soins

L'INDICE INSEE EST-IL FAVORABLE AUX SALAIRES ?

L'INSEE propose un indice des prix à la consommation qui est utilisé par le patronat dans les discussions sur les augmentations de salaires. Est-ce un bon argument ? > David Meyer, conseiller fédéral

Lors des NAO (Négociations Annuelles Obligatoires) qui se déroulent actuellement, de plus en plus de directions d'entreprises prennent comme référence, pour fixer le niveau des AG (augmentations générales), l'indice des prix à la consommation de l'INSEE. Cette référence n'est pas neutre. En effet, sur les 12 derniers mois (en fait de novembre 2008 à novembre 2009) l'indice des prix à la consommation n'a augmenté que de 0.4%...

Dans un grand nombre d'entreprises, l'argumentaire de la direction est très simple : « *C'est la crise, il n'y a pas de visibilité sur l'activité, soyez soulagés d'avoir toujours un emploi, les prix ont augmenté de 0.4%, donc les AG seront de 1%, donc votre pouvoir d'achat augmentera* ». Une fois de plus tout est bon à prendre pour les employeurs.

Avant la crise, en période de croissance nous critiquions déjà l'utilisation de l'indice INSEE comme seul critère de référence pour mesurer les évolutions de salaires.

En revanche, côté patronal on constate une argumentation à géométrie variable. En effet, lorsque l'indice des prix dépassait les 3%, il y a deux ans, à aucun moment les AG n'ont été du même ordre de grandeur (sauf quelques cas en raison de conflits sociaux).

Maintenant que les prix baissent le patronat réintroduit l'indice des prix de l'INSEE lors des négociations salariales.

Une fois de plus un poids, deux mesures !

D'autre part, certaines réserves peuvent être faites sur l'évolution de l'indice des prix. En effet, l'indice des prix masque certaines disparités.

Depuis plusieurs années, les postes de consommation types équipement audio-visuel, photo, cinéma, informatique ont fortement baissé. Or, tous les ménages n'achètent pas souvent ce type de bien.

Autre exemple, la part des loyers dans les dépenses des ménages n'est que faiblement comptabilisée dans l'indice des prix. Or, elle représente une part en constante augmentation depuis plusieurs années.

Enfin, sur la même période la tendance a été à une forte augmentation des produits que nous consommons tous les jours comme l'alimentation, l'énergie, ou les autres dépenses incompressibles : assurance, habitation, énergie, services de santé...

Pour la Cgt, l'augmentation des salaires ne se limite pas à une référence à un indice des prix. Le salaire est le paiement de la qualification, de l'expérience, du savoir etc. En ce sens, l'évolution de la productivité du travail (donc de la richesse produite par les salariés), fait partie des indicateurs à suivre.

Sur la période 2004-2008, la productivité du travail dans l'industrie en France a augmenté en moyenne de 3.3% par an. Ce qui signifie qu'entre 2004 et 2008 la productivité moyenne d'un salarié de l'industrie a augmenté de +17.6% !

Etant donné que peu de salariés de l'industrie ont obtenu de telles augmentations de salaires sur la même période, une grande part de ces gains de productivité a été captée par les actionnaires au détriment des salariés.

Peut être pouvez-vous faire ce calcul dans vos établissements en utilisant les bilans sociaux ou les rapports réalisés par un expert comptable ?

L'IPC est-il un indice du coût de la vie ?

Point de vu de Ludovic Bourlès - CGT Insee

Non, l'IPC n'est ni un indice du coût de la vie, ni un indice de dépense. Il mesure l'évolution des prix à qualité constante. Mais il ne suit pas la variation des quantités achetées d'un mois à l'autre » selon l'INSEE.

Deuxième élément à propos de la consommation « forcée » et la baisse de pouvoir d'achat. Sous ce terme technique se cache une dimension importante pour le pouvoir d'achat. Celle des évolutions qui renchérisent mécaniquement les dépenses. On peut citer par exemple l'allongement permanent des distances entre lieu de résidence et lieu de travail. A prix du carburant ou de transport en commun constant, l'indice des prix ne bouge pas. Pourtant, pour percevoir un revenu, les salariés devront parcourir des distances croissantes, générant des coûts invisibles pour le statisticien.

Autre exemple, pour chercher un travail un chômeur doit aujourd'hui avoir un téléphone portable. Si le prix de la téléphonie fixe et celui de la téléphonie mobile ne bouge pas, l'indice de la téléphonie ne bouge pas pour l'INSEE, mais pour le chômeur, le coût de sa recherche d'emploi augmente. C'est une augmentation du coût de la vie sans augmentation de l'indice des prix.

Par ailleurs, je signale la question de l'indice hors effet qualité qui est selon moi un élément d'un indice du coup de la vie.

En mai 2004, un dossier complet paraît sur la prise en compte de l'effet qualité dans l'IPC (http://www.insee.fr/fr/publications-et-services/docs_doc_travail/f0404-1.pdf). L'idée est qu'une partie des évolutions de prix reflète en fait l'accroissement de qualité des produits. Or, cette partie n'est pas mise à part dans l'indice des prix. Un autre indice, plus élevé, a été calculé sur 9 mois puis extrapolé à 12 mois. Pour l'année 2003, l'effet qualité est estimé à 0,3% sur l'année (pour une évolution des prix mesurée et publiée de 2,2% en glissement de décembre 2002 à décembre 2003). Problème : le calcul n'a jamais été fait avec les données d'une année complète !

L'éditorial

Frédéric Sanchez
membre du Bureau fédéral

Salaire, emploi, retraite même combat



Au nom de la crise du capitalisme, les salariés devraient comprendre les fermetures d'entreprises, accepter le gel et même la diminution des salaires, se faire à l'idée qu'ils devront travailler plus longtemps.

Le moins que l'on puisse dire, c'est que cette analyse simpliste mais surtout antisociale est loin de faire un consensus dans l'opinion publique et chez les salariés. Au « travailler plus pour gagner plus », cher à Sarkozy, répondons par la formule de Maryse Dumas, « travailler moins, travailler tous, travailler mieux et gagner plus par un autre partage des richesses ».

Une chose est sûre, les salariés sont déterminés à exiger de véritables négociations sur les questions d'emplois, de salaires, de conditions de travail et de protection sociale.

D'ailleurs, une note de la direction générale du travail, transmise au gouvernement, confirme que les revendications salariales mobilisent fortement.

Dans la métallurgie, nous constatons une effervescence des luttes sur la base du mécontentement autour du pouvoir d'achat en lien avec l'ouverture des NAO.

C'est le cas dans le groupe Arcelor Mittal de Fos sur Mer où, à l'appel de l'intersyndicale se sont près de 400 salariés qui se sont rassemblés, le 29 janvier devant la salle des négociations pour soutenir les délégations et porter la plateforme revendicative commune. Depuis le mouvement s'est étendu à l'ensemble des sites.

Les salariés de STX à Lorient, à l'appel de la CGT, sont également en grève sur les salaires depuis le 26 janvier, tout comme ceux de Dassault de Creuzet Aéronautique à Marmande pour ne citer que ces quelques exemples.

Des luttes pour la défense de l'emploi et de l'outil industriel éclatent également dans de nombreuses entreprises.

Comme chez Mécacentre dans la Loire où les salariés, à l'appel de la CGT, syndicat majoritaire, et de la CFDT, ont mis en échec les ambitions patronales. Ils viennent d'obtenir, après 4 jours de grève, l'annulation du PSE et l'ouverture de discussion autour d'un projet industriel garantissant la pérennité du site.

Les salariés de Sell Bytel à Grenoble luttent également pour la défense de leurs emplois, tout comme ceux d'Alkan Rhenalu Issoire ou encore ceux d'Apex BP Solar et il en existe beaucoup d'autres.

Toutes ces luttes doivent servir de point d'appui et donner confiance à l'ensemble du mouvement social. Il n'y a pas d'opposition entre défense de l'emploi et augmentation des salaires. Bien au contraire, augmenter les salaires, c'est augmenter la consommation des ménages et la croissance et donc créer des emplois. Défendre l'emploi et les salaires, c'est se placer de manière offensive sur le dossier des retraites et par conséquent maintenir une logique sur les objectifs revendicatifs que la CGT s'est fixés.

Sur les retraites, les propositions que porte la CGT s'inscrivent dans un socle social cohérent, je vous les rappelle :

- Droit à une retraite pour tous les salariés, dès l'âge de 60 ans avec les moyens de vivre dignement,
- Un accroissement de la part des richesses créées par le travail consacrées à leur financement,
- un taux de remplacement au minimum de 75 % pour une carrière complète de travail quel que soit le régime de retraite et qui doit reposer sur l'ensemble de la rémunération,
- Pas de pension de retraite inférieure au Smic,
- L'évolution des pensions doit être indexée sur les salaires,
- Renouveler le contrat entre les générations garantissant dans le cadre de la répartition le droit à une retraite à taux plein pour tous les salariés dès 60 ans, avec un revenu de remplacement qui permette de vivre dignement,
- Droit de départ anticipé à taux plein pour les salariés ayant exercé des travaux pénibles et astreignants.

Cette bataille qui va s'ouvrir autour des régimes de retraite devra être rythmée par des temps forts de mobilisation.

La Fédération confirme l'idée de mobiliser sur cette question, mais dans la cohérence de la bataille revendicative et industrielle.

LUTTES ET SUCCES

Mécacentre – Saint-Etienne (42) Victoire contre les licenciements et pour un projet industriel

Le 10 décembre 2009, lors d'un CE extraordinaire, la direction a annoncé la réorganisation de la société entraînant un projet de licenciements pour motif économique de 55 salariés, un plan de sauvegarde de l'emploi. D'ores et déjà les critères pour fixer l'ordre des licenciements et le projet de calendrier de procédure étaient à l'ordre du jour. Bien que largement majoritaires, les élus CGT ont accepté de travailler en intersyndicale.

Suite à cette réunion, les organisations syndicales décident, à l'unanimité, de faire appel au cabinet d'expertises Secafi pour analyser la situation et fixent la date de la prochaine réunion au 19 Janvier 2010.

La veille, le 18 janvier, les organisations syndicales ont décidé en assemblée générale une journée de grève pour le lendemain.

Le jour de la réunion avec la direction, après plusieurs heures de discussion sur la présentation du rapport, les questions sur l'avenir industriel et la place de l'entreprise au sein du groupe, les élus ont nommé deux représentants pour toutes actions en justice et ont demandé une suspension de séance, sans avoir abordé l'aspect économique du plan donc des licenciements. Ils conviennent avec la direction d'une future réunion, le 27 janvier.

« A la sortie, nous avons présenté la situation au personnel encore présent, et ils étaient nombreux. Le lendemain, nous nous sommes à nouveau réunis avec l'ensemble du personnel. Nous avons alors décidé d'une grève illimitée avec pour revendications la suppression du PSE, le paiement des heures de grève, la démission des trois cadres dirigeants » explique Fabrice Garde, secrétaire CGT du comité d'entreprise.

La lutte s'organise avec le soutien de l'UL de Saint-Etienne pour distribuer des tracts, interpeller les médias, récolter de l'argent... «Des distributions de tracts ont été faites au péage, au stade, au concert,...» Dès le 21, la direction demande d'avancer une réunion de sortie de crise le 25 janvier. Pour ne pas lâcher la pression, le personnel s'organise pour tenir le piquet de grève tout le week-end.

Lors de la rencontre du 25 janvier, la direction propose rapidement une suspension du plan, mais les élus, soutenus par les salariés refusent et exigent la suppression. Dans l'après midi, la direction annonce la suppression du plan et le paiement des jours de grève. La grève a également permis d'ouvrir des discussions autour d'un projet industriel pour pérenniser le site et les emplois.



PSA- Sochaux (25) «Augmentez les salaires ! Embauchez les précaires !»

C'est la revendication des salariés du site de Sochaux mobilisés depuis début février lors des NAO, la direction propose « 47 centimes par jour pour les ouvriers, 0,8 % pour les techniciens et agents de maîtrise ». Vendredi 5 février dernier l'action a réuni un peu plus de 500 salariés (75 de nuit, 250 le matin et 200 l'après-midi). La veille, ils étaient 300 à défilé dans les ateliers du montage le matin et 300 autres en tournée B. De nombreux salariés hésitent encore à participer. Mais ils sont d'accord avec les grévistes «le PDG, M. Varin, s'est donné 30% d'augmentation par rapport au précédent, et il nous serre la ceinture. » « Ras le bol des charges de travail qui augmentent sans arrêt. » « Marre des samedis obligatoires à répétition ».

L'action se fait dans l'unité et la CGT appelle à de nouveaux débrayages temps que la direction ne changera pas sa copie.

Dell - Montpellier (34) Débrayages contre le nouveau mode de répartition des rémunérations

A 11 h 30, le 4 février 2010, plus de 130 salariés de DELL Montpellier sont sortis des bâtiments pour se rassembler devant l'entrée principale de l'établissement.

Depuis plusieurs semaines, la DRH tente de convaincre les salariés que le nouveau mode de répartition entre part fixe et part variable de la rémunération devait apporter des avantages pour les salariés. Des calculs faits à partir des règles que la DRH veut imposer montrent qu'en réalité, la rémunération diminuerait, et que les objectifs de vente non atteints entraîneraient l'application d'un «décélérateur» qui se révèle être une sanction financière automatique pour résultats insuffisants non conforme à la réglementation française.

D'autres catégories se sont jointes au rassemblement, tels les techniciens de support technique, dont la rémunération est également à parts fixe + variable. Les salariés présents au rassemblement ont confirmé la volonté d'obtenir l'ouverture de négociations entre syndicats et direction. La DRH s'accroche désespérément à la consultation du comité d'établissement, les élus ayant donné quitus à la direction, sans avoir obtenu les informations complètes, précises et écrites, et surtout sans avoir demandé leur avis aux salariés concernés. La DRH exige la signature des avenants aux contrats de travail dès le 8 février, c'est-à-dire avant l'ouverture des négociations.

Résultats des élections Valéo

Issoire

La CGT se maintient malgré 100 inscrits de moins et la présence d'un nouveau syndicat qui a fait une campagne calomnieuse contre la CGT.

Châtelleraut

Avec 42% des voix aux élections CE et 49% aux DP, la CGT a progressé dans toutes les instances représentatives du personnel par rapport aux résultats des élections de novembre 2006 malgré la baisse du nombre de salariés.



Freescale – Toulouse (31) Contre le sabotage de la production

Le 22 avril 2009, Freescale a annoncé un premier plan de licenciements de 236 salariés de R&D téléphonie. Une grève de 5 semaines avait alors été engagée pour obtenir des indemnités de licenciements. Pour ce début d'année, Freescale vient de déclencher un second plan pour licencier 821 salariés de production. En désaccord sur les modalités du plan social qui touche la production et face à l'attitude de la direction qui refuse toute négociation, l'intersyndicale CGT/CFDT/CFTC a adopté en janvier la stratégie des débrayages intempestifs «1 h 30 par jour et par équipe en moyenne, n'importe quand».

Le 5 février, lors d'une conférence de presse, l'intersyndicale a reproché à la direction de palier ces absences en faisant des

compromis sur la sécurité et sur la qualité des plaquettes électroniques. Elle accuse la direction de Toulouse « de saboter la production, en termes de qualité et de quantité, par son attitude et surtout par ses agissements pour remettre en question le droit de grève. » Elle reproche également à la direction de ne pas respecter les mesures de sécurité nécessaires pour un site qui utilise des équipements et des produits dangereux. « Notre site est classé SEVESO [...]. Concrètement, la direction ne respecte pas les spécifications internes de l'entreprise. Elle sort des règles de qualité et de sécurité pour le site, comme pour la fiabilité des produits automobiles que nous fabriquons sur ce site de Toulouse. »

« La direction fait travailler des salariés à des postes pour lesquels ils ne sont ni formés, ni qualifiés. Elle fait réaliser des formations par des personnels non habilités, ne réalise plus certains contrôles de sécurité du site, maquille des documents ... »

Les syndicats ont informé les clients de Freescale de cette situation alarmante dans la fabrication de la production qui met en danger l'état de santé des salariés mais aussi la qualité du produit.

Groupe GMD Satisfaction sur les salaires

Lors des NAO, les salariés du groupe GMD, spécialisé dans le secteur fonderie aluminium et usinage de pièces, ont obtenu satisfaction sur les salaires avec une augmentation de 80€ bruts et 3 jours de congés supplémentaires à Reynieux, tandis qu'à Brives, ils gagnent une AG de 47€ bruts et 3 jours de congés supplémentaires. L'entreprise de Châteauroux obtient une AG de 45€ bruts et l'entreprise de Thonon, une AG de 70€ bruts et 3 jours de congés. Tous ces sites sont majoritairement CGT avec un rapport de forces assez important.

Dynacast Vaux le Pénil (fonderie) Mobilisés pour les salaires

Les salariés sont en débrayage de 2H par poste depuis hier matin dans le cadre des NAO (Négociations Annuelles Obligatoires) qui traitent, entre autres, des salaires. Depuis maintenant un an et demi, l'utilisation à outrance du chômage partiel, a permis à l'entreprise d'économiser 1 million d'euros. Les salariés estimant qu'ils ont largement payé pour la crise économique, revendiquent une augmentation de 100 euros des salaires



Première lutte commune devant le CNPA, pour l'égalité des droits.

Réunis les 2 et 3 février, lors des Assises des services de l'auto à Montreuil pour débattre des conditions de travail, des revendications et de l'activité syndicale, près de 200 syndiqués se sont rassemblés, le 4 février, devant le siège du CNPA pour porter leurs revendications et noter la présence d'une trentaine de camarades réunionnais qui exigent l'extension de la convention collective pour le territoire réunionnais.

CRISE ET SYNDICALISME

QUELLES REponses EUROPEENNES ?

Rencontre avec Felipe Lopez-Alonso, secrétaire général de la fédération métallurgie des Commissions ouvrières (CCOO, Espagne) et Nico Cue, secrétaire général de la fédération métallurgie MWB/FGTB (Belgique) à Montreuil le 28 janvier.



Felipe Lopez-Alonso



Nico Cue

Quelle est la situation de l'emploi dans votre pays avec la crise économique mondiale ?

Felipe Lopez-Alonso - En Espagne, la crise s'est développée très rapidement. En fait l'économie a décliné aussi rapidement qu'elle a progressé ses dernières années. Nous avons perdu 1,7 million d'emplois, dont 60% dans le secteur industriel, depuis fin 2008, soit près de 40% des pertes d'emplois en Europe. De plus, l'emploi est très précaire dans notre pays et nous avons un gros problème de sous-qualification. Comme ailleurs, nous avons besoin de relancer la croissance pour créer les conditions de développement d'une industrie stable sachant que 85% de nos entreprises sont des PME. De plus, l'industrie automobile occupe une place très importante dans notre économie mais celle-ci dépend de multinationales étrangères, nous n'avons donc pas de centre de décision et par conséquent une très faible capacité d'investissement et de développement.

Nico Cue - En Belgique, la crise ne nous a pas épargnés, mais dans des proportions différentes de l'Espagne. Nous avons connu une baisse du chômage entre 2005 et mi 2008. Depuis, en moins d'un an, nous avons perdu 40 000 emplois et les statistiques annoncent la casse de 100 000 emplois cette année. Dans la sidérurgie, 3 hauts fourneaux sont en arrêt depuis 1 an et demi. Cette situation est difficile à vivre pour les salariés qui subissent des pertes de salaires. La Belgique n'a pas de marché propre et nous n'avons pas non plus de centre de décision lié aux structures du pays. L'annonce, fin janvier, de la fermeture d'Opel à Anvers est un coup dur. Toute la colonne vertébrale de l'industrie dans le Nord du pays est largement en danger. En plus, il faut noter la raréfaction du crédit. Aujourd'hui des entreprises ferment car les banques, sauvées de la

faillite par l'argent public, raréfient leur crédit. Par exemple, une entreprise textile s'est vu refuser une ligne de crédit d'un million d'euros alors qu'elle avait une commande pour Citroën et qui aurait permis de conserver 60 emplois.

Quelle(s) riposte(s) face à cette situation ?

Felipe Lopez-Alonso - Le pire qu'il pourrait arriver à l'échelle européenne est de sortir de la crise avec moins d'emplois, moins d'industries et moins de droits pour les salariés. Notre première priorité est de s'occuper de ceux qui ont perdu leur emploi. Nous devons défendre les sans emplois et poser des alternatives pour changer ce modèle. Notre premier objectif est de lancer une campagne sur la défense de l'industrie. Nous allons proposer un pacte pour l'industrie qui a pour ambition de définir les principaux secteurs stratégiques, c'est-à-dire ceux qui ont beaucoup d'emplois en jeu, définir les natures des industries, leur capacité d'innovation. Ce pacte sera négocié avec le gouvernement et les provinces qui ont une autonomie de décision sur les questions industrielles.

La deuxième chose, c'est de faire une série de réformes sur les marchés du travail espagnol pour modifier, par exemple, les négociations collectives en donnant plus de pouvoir aux syndicats dans la gestion des entreprises. Si on nous appelle pour gérer les périodes de crise, on doit aussi faire appel à nous, en amont, pour gérer l'organisation des entreprises. Nous voulons aussi, changer le système de représentation des syndicats pour une meilleure représentation des organisations syndicales notamment dans les PME. On ne veut pas changer le rôle des délégués dans les entreprises, mais on a besoin de renforcer le pouvoir des syndicats. Dernière chose, nous travaillons également vers la jeunesse, principale victime de la crise. Ces points sont la base de notre projet pour aller débattre avec le gouvernement et les entreprises. Pour appuyer ce processus, nous avons lancé une campagne de mobilisation qui a abouti à une mobilisation générale unitaire, le 12 décembre dernier, ce qui a permis de revenir à un processus de discussion avec le patronat et le gouvernement. Ainsi, le patronat a été contraint de revenir par exemple sur l'indemnisation du chômage partiel.

Nico Cue - Nous avons beaucoup de points de convergence. Notre première urgence était de protéger l'emploi et le pouvoir d'achat. D'où la négociation avec le gouvernement fédéral pour faire en sorte que le chômage économique ne soit pas une sanction humaine et financière. Mais, c'est ce qu'on pourrait appeler le curatif, c'est-à-dire de mettre les travailleurs dans les conditions les plus favorables pour éviter les désagréments de la crise. Au-delà de ce constat, nous avons besoin d'avoir une réflexion sur le type de crise pour ne pas répéter les



mêmes erreurs. Nous devons inverser le rapport entre capital et travail. « Laissez-nous entreprendre » cla- ment les patrons pronant ainsi la baisse des coûts de production donc les salaires, les cotisations, les im- pôts... Pour la relance, on risque d'avoir une course du côté patronal pour la compétition entre les différents lieux de production, donc entre les travailleurs dans une spirale de baisse d'impact des pouvoirs publics et une diminution du pouvoir d'achat de travailleurs. En tant que syndicaliste, on doit avoir une autre vision de relance. On doit réfléchir sur le fait que la relance ne viendra que par une volonté politique des pouvoirs publics pour faire en sorte que collectivement on ait d'autres perspectives de production. Par exemple, nous devons manipuler avec précaution le vocabulaire « vert ou durable ». En fait, nous devons aller vers un changement de la production vraiment durable et non pas à court terme en changeant juste les produits et continuer de faire les mêmes bénéfices qu'avant.

De plus, la relance ne viendra pas des entreprises, mais de la capacité des pouvoirs publics à se mettre d'ac- cord sur des nouvelles stratégies industrielles et nous avons besoin d'énormément d'argent pour cela. Pour ne pas mettre en concurrence les pays, au niveau euro- péen, la fédération européenne des syndicats propose de taxer à 0,35% les transactions financières. Ce qui représenterait une manne financière de 135 millions d'euros pour relancer l'économie au niveau européen, au travers des infrastructures mais aussi au travers de l'amélioration de l'éducation et pour l'environnement. Il y a des pistes intéressantes qui créeraient des emplois de proximité et qui ne seraient pas liées à l'exportation.

Il faut des politiques de rupture par rapport au passé. Par exemple, les 7 milliards d'exonérations annuelles aux en- treprises pour soutenir l'emploi n'ont servi à rien puisque la situation de l'emploi est inférieure à 2005. Les pou- voirs publics devraient donc légiférer pour récupérer ces sommes quand les entreprises licencient ou délocalisent. De plus la relance ne peut pas se faire sur la précarité avec des CDD. Ca va être difficile pour les organisations syndicales d'imposer cela au moment de la reprise car en Belgique nous nous sommes beaucoup laissés faire sur les contrats précaires. La réduction du temps de travail et l'amélioration des conditions de travail sont aussi des pistes pour la relance car c'est un moyen de ramener la productivité. Nous devons nous battre sur les fronts de l'emploi et le pouvoir d'achat et ne pas sacrifier l'un pour l'autre. C'est dans ce sens que nous avons organisé la grande manifestation du 29 janvier 2010.



IHS METALLURGIE

L'HISTOIRE SOCIALE

UTILE A NOTRE COMBAT COMMUN

Après les revendications, négociations, syndicalisation, prenons le temps de nous arrêter sur notre histoire sociale par le biais du travail de l'IHS pour porter notre avenir. > Pierre Tavernier

Le gouvernement et le MEDEF contribuent, par un brouillage médiatique quotidien, à laisser le champ libre à leurs amis du CAC 40 afin de mettre en place un véritable projet de «décohésion sociale» en menant l'offensive contre le droit du travail, la protection sociale, les garanties collectives, les services publics, l'emploi, les salaires.

La Sécurité sociale, le statut de la fonction publique, le Code du travail, les droits syndicaux, les grands groupes comme EDF, SNCF, la poste... tout cela serait ringard, dépassé.

Plus que jamais l'Institut d'Histoire de la Métallurgie (IHS) est l'outil indiscutable et nécessaire contre ceux qui falsifient l'histoire, déstructurent les mémoires. Notre institut agit pour aider les militants d'aujourd'hui à connaître le passé afin qu'ils puissent se forger leur propre avis pour mieux comprendre le présent et appréhender l'avenir avec lucidité.

Le travail réalisé par notre IHS depuis sa création a été fortement apprécié des adhérents(es) collectifs et individuels. Pour autant, le renforcement de l'IHS n'est pas à la hauteur pour franchir une autre étape de son activité, notamment par l'adhésion des syndicats, des sections syndicales d'actifs et retraités.

L'IHS Métallurgie se doit d'élargir son audience et être plus efficace. L'histoire, l'expérience du syndicalisme doivent servir à la réflexion sur le présent, à la construction du rapport de forces pour l'avenir.

Il lance un appel aux syndicats, aux sections syndicales, aux USTM qui n'ont pas franchi le pas de l'adhésion à notre IHS, de le faire.

Des initiatives sont programmées pour cette année :

Le 26 février : colloque sur «développement industriel, luttes d'hier et d'aujourd'hui» à Lewarde dans le Nord, en coopération avec les IHS du Nord Pas de Calais, des Mines et Energie, des Travailleurs du Livre Parisien.

Le 21 avril : colloque sur «Les poisons industriels» à Dunkerque, en coopération avec plusieurs IHS professionnels.

Le 21 octobre : journée d'étude IHS-CGT sur « les grèves ». Grèves avec objectif politique, grèves à processus de politisation. Nous la prolongerons au 4^{ème} trimestre par un colloque métallurgie sur « la grande grève du Creusot » 1895/1899.

Le repas des anciens du **8 avril** sera aussi un moment, pour les adhérents, de réappropriation du rôle d'hommes et de femmes syndicalistes du 20^{ème} siècle : Louis Manguine et Martha Desrumeaux. L'assemblée générale de l'IHS Métallurgie le **8 juin**

Si vous êtes convaincus de l'utilité de l'IHS à notre combat commun : ADHEREZ

Adhésion annuelle à l'IHS CGT Métallurgie

94 rue Jean-Pierre Timbaud-75011 Paris

Individuelle : 22 €

Syndicat/U.L./U.S.T.M./C.C./Organisa- tion : 82 € par an.(moins de 50 adhé- rents : 22 €)



MACIF - CGT LE PROGRÈS SOCIAL POUR TRAIT D'UNION

**Notre engagement : faciliter l'action militante
et améliorer les conditions sociales**

La Macif s'engage à vos côtés dans votre vie syndicale pour défendre tous les militants, assurer votre syndicat, votre comité d'entreprise et gérer votre trésorerie.

La Macif vous apporte des solutions collectives performantes et sur mesure dans les domaines de la prévoyance, de la santé, de l'épargne salariale et des retraites.

Vous souhaitez en savoir plus ?

**Macif - Direction des Partenariats - 79037 Niort cedex 9
partenariat@macif.fr**