

Mensuel des Métallurgistes

FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS DE LA
MÉTALLURGIE CGT

NON A LA FERMETURE

ALSTOM

DOSSIER NOTRE CGT DU FUTUR

► HISTOIRE

La rue peut
le défaire

► TERRITOIRES

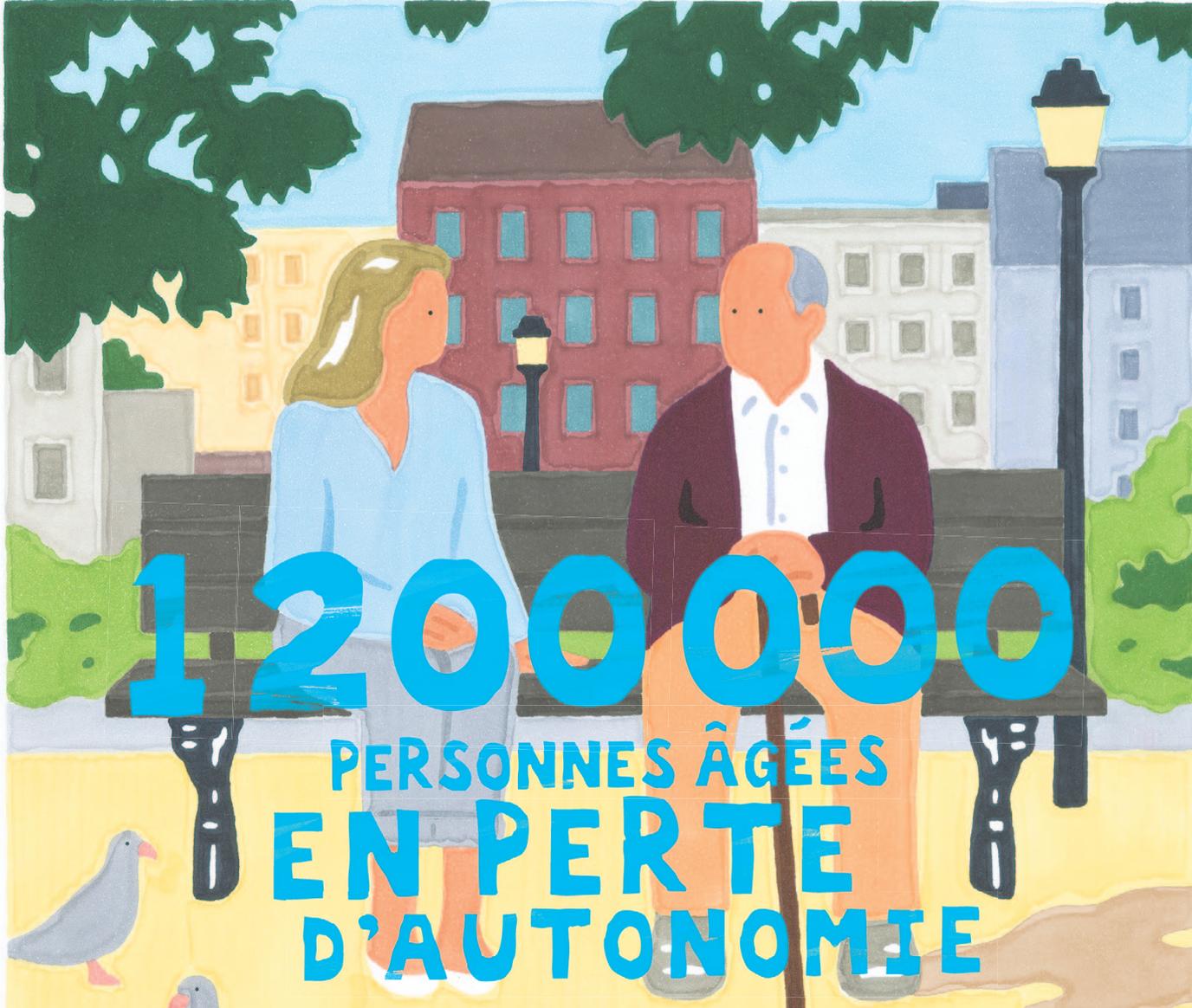
1 000 visites,
passage à l'acte

► INDUSTRIE

Alstom Belfort



N°02 • Octobre 2016



1 2 0 0 0 0 0 0
**PERSONNES ÂGÉES
EN PERTE
D'AUTONOMIE**

Ce qu'on ne sait pas encore,
c'est que ce chiffre va doubler d'ici 2060.
Pour vous, votre entreprise,

l'OCIRP a créé

OCIRPDÉPENDANCE

afin d'aider les salariés à préserver au mieux
leur autonomie et de les accompagner
en cas de dépendance d'un proche.

Les garanties OCIRP représentent une protection collective unique, financée par les entreprises et leurs salariés. Avec ses organismes de prévoyance membres, l'OCIRP, assureur à vocation sociale, à but non lucratif, a su gagner la confiance de plus d'un million d'entreprises et de leurs salariés. **Bientôt la vôtre ?**

► ocirp.fr



OCIRP

VEUVAGE - ORPHELINAGE - HANDICAP - PERTE D'AUTONOMIE

Prévenir, agir, soutenir, c'est une question d'avenir.

Actualités

- 4 **Infos sociales**
- 5 **Culture**
- Photo du mois**
- 6 **Infos fédérales**
- 7 **Terrain**
Pour mobiliser gagnons des syndiqués acteurs
- 8 **Histoire**
Ce que le parlement fait la rue peut le défaire
- 9 **Europe/International**
Le syndicalisme international passe à l'action

Dossier

- 11-15 **41^e congrès fédéral**
- 13 **Zoom**
10 000 adhésions pour être plus fort

Vie Syndicale

- 16 **En bref**
- 17 **Entretien**
La formation syndicale...
- 18 **Salarié(e)s**
TPE
- 17 **Territoires**
Objectif, 1 000 visites

Politique revendicative

- 20 **Economie**
La reprise... pas pour tous
- 21 **Industrie**
Alstom Belfort...
- 22 **Droits**
Pluriannualisation du temps de travail
- 23 **Vie au travail**
Liberté d'expression

Mensuel des métallurgistes

Fédération des Travailleurs de la Métallurgie CGT
263 rue de Paris - case 433 - 93514 Montreuil cedex
Tél. 01.55.82.86.19 - Fax : 01.55.82.86.53
www.ftm-cgt.fr - communication@ftm-cgt.fr

Directeur de publication : **Frédéric Sanchez**
Maquette : **Sandra Bouzidi**
Conception : **Christine Euzèbe**
Impression : **Rivet Edition**

Prix : 1 euro - Abonnement annuel : 12 euros
ISSN 0152-3082
Commission paritaire 0418 S 06 474



© Alaoua Sayad - FTM-CGT.

Jean-Jacques Desvignes
Membre du Bureau fédéral

L'avenir notre CCN

La reprise est maintenant consommée avec déjà une mobilisation nationale unitaire en septembre qui a poursuivi la remise en cause de la loi El Khomri. Le bras de fer continue, sous différentes formes, y compris juridique. Si le contexte est différent avec le vote de la loi, cette dernière n'a jamais reçu ni le soutien national, ni celui des sept organisations syndicales (CGT, FO, FSU, Solidaire, UNEF, FIDL) et voire de la CGC. Malgré cette impopularité et ce front uni, ceux qui la soutiennent ont choisi la voie de la subversion et de la division populaire pour infuser la résignation. Nous avons le défi de déjouer ces pièges et résister à ces attaques tous azimuts contre nos garanties collectives et conquêtes sociales présentées comme la fatalité d'une modernisation et les besoins impératifs d'une meilleure compétitivité.

Dans la métallurgie un des enjeux majeurs qui doit nous unir, c'est bien l'ouverture des négociations de tout le champ conventionnel. Et le premier chantier touche à son ossature : les classifications. Ainsi nous entrons dans une véritable bataille de société car il s'agit de la question de la reconnaissance de l'individu et du travail.

Forte de la «loi travail», l'UIMM vise à affaiblir davantage la reconnaissance et la valorisation de l'individu pour mieux l'assujettir aux aléas de ses stratégies. Elle s'inscrit tout à fait dans sa conception de l'usine du futur.

Ne soyons pas dupes et sachons nous approprier pleinement notre Convention Collective Nationale et la mettre en débat avec le personnel. Résister pour conquérir repose avant tout sur notre capacité d'être force de propositions et de construction à la convergence du plus grand nombre sur des perspectives partagées.

Un autre enjeu doit nous mobiliser, il s'agit des prochaines élections dans les TPE (entreprises de moins 10 salariés). Nous savons que la présence syndicale y est faible et lorsqu'elle existe leurs moyens sont faibles, c'est pourquoi le parrainage par nos syndicats reste déterminante.

Renforcer le vote CGT dans ces TPE, c'est crucial pour gagner une réelle représentation collective parmi ces salariés mais aussi pour consolider la représentativité de la CGT.

Infos fédérales

Défendons les Bluets

L'association Ambroise Croizat (A.A.C.) est composée des établissements des centres Jean Pierre Timbaud, Louis Gatignon, Suzanne Masson et l'hôpital des Bluets, patrimoine des syndicats de la métallurgie CGT région parisienne et l'Union Fraternelle des Métallurgistes. L'hôpital Pierre Rouquès - maternité des Bluets ouvert en 1947 dans le XI^{ème} arrondissement connu sous le nom historique de Clinique des Métallos puis transféré au 4 rue Lasson à proximité de l'hôpital pédiatrique Trousseau. Après 78 ans d'exercice les Bluets bénéficient de la confiance de dizaines de milliers de femmes et de parents. Les situations d'accueils de mères, de filles et petites filles de même famille ayant fréquenté cette maternité le prouvent.

La maternité a le label « hôpital ami des bébés ».

Elle dispose de 52 lits et gère 3 000 accouchements/an. Elle propose un service IVG. L'activité du service «procréation médicalement assistée», c'est plus de 1 200 essais annuels. Cette maternité a toujours exprimé une forte vocation sociale qui correspond aux valeurs de la CGT. Notre outil subit une attaque de plein fouet. Quels sont les intérêts de cette campagne à l'encontre de cette maternité ? Quels sont les acteurs publics ou privés, politiques ou financiers qui participent à cette campagne et dans quels buts ?

La FTM CGT, les syndicats, l'URS IDF et la Fédération de la Santé et Action sociale, ont organisé une action devant le ministère de la Santé le 22 septembre dernier.

Un Comité de soutien à l'Association Ambroise Croizat s'est créé, inauguré par P. Martinez et F. Sanchez au forum social de la fête de l'humanité.

Le lien ci-dessous vous permet de signer l'appel en ligne et de le partager dans vos réseaux sociaux et auprès des syndicats du département.

Michel Ducret, Secrétaire fédéral



► SEB

Les 28, 29 et 30 septembre s'est réunie, à Courcelle, la coordination de SEB avec une quinzaine de participants représentant les diverses sociétés.

Au cours de cette réunion, outre un riche débat sur leurs problèmes, une journée et demi a été consacrée à l'étude de problèmes structurants comme la discrimination ou l'organisation des ICT. Un large échange a eu lieu sur ces thèmes, autour des textes nouveaux et de leurs impacts négatifs pour les salariés, ainsi que la démarche syndicale à conduire pour y faire face. Les SEB nous montrent que l'approfondissement des sujets importants et la réflexion sur l'action sont compatibles.

► Les bons comptes du CE

Deux décisions de la Cour de Cassation précisent le périmètre de subvention Activités Sociales et Culturelles (ASC) du CE :

- **ONERA (14-35847)** rappelle que le monopole de la gestion des ASC par le CE oblige à l'inclusion de toutes les dépenses sociales de l'entreprise dans l'assiette des dépenses sociales du CE.

A ce titre, la TVA payée sur les transports avant qu'ils soient repris par le CE doit être intégrée.

- **CLEAR CHANNEL France (15-12525)** a économisé depuis 2006 sur les dépenses sociales (restauration, prévoyance, maladie) dont le CE lui avait laissé la gestion. Il doit reverser ces sommes au CE. Le calcul de la contribution globale des ASC est d'ordre public et n'est pas dérogeable.

Les Latécoère en colère

Après la vente, il y a seulement un an, de Latecoère à des fonds de pensions anglo-américains Apollo et Monarch, ces nouveaux actionnaires, fort d'un carnet de commandes exceptionnel dans une filière industrielle aux plans de charges supérieurs à 10 ans, sont rentrés dans le vif de leur cœur de métier à savoir accroître leur capital financier.

Pour ce faire : vente de sites, cession de sa filiale Latecoere Services (600 salariés), coupe dans les effectifs (2 PSE soit 400 emplois) et délocalisation d'activités vers des pays à moins disant social – Bulgarie, Mexique, Brésil... Derrière cette situation, la CGT a engagé des initiatives en associant à la réflexion l'ensemble de l'activité «aérostructure» (constructions d'éléments de fuselage aéronautique). Une réunion, conviant les acteurs de ce secteur, se tient **le 18 octobre à Toulouse**.

Culture

La Sociale

Il y a 70 ans, les ordonnances promulguant les champs d'application de la Sécurité sociale étaient votées par le Gouvernement provisoire de la République. Un vieux rêve séculaire émanant des peuples — vouloir vivre sans l'angoisse du lendemain — voyait enfin le jour.



Le principal bâtisseur de cet édifice des plus humanistes qui soit se nommait Ambroise Croizat. Qui le connaît aujourd'hui ? Il est temps de raconter cette belle histoire de « la Sécu » : d'où elle vient,

comment elle a pu devenir possible, quels sont ses principes de base, quels en furent les bâtisseurs et ce qu'elle est devenue au fil des décennies.

« La Sociale » retrace l'histoire d'une longue lutte vers la dignité tout en dressant, en parallèle, le portrait d'un homme et celui d'une institution incarnée par ses acteurs du quotidien. (Sortie en novembre)

Monologue du nous

Théâtre

Y a-t-il des violences légitimes face aux systèmes qui broient ? Où sont passées les utopies politiques et sociétales ? Dans ce texte adapté pour le théâtre et mis en scène par Charles Tordjman, Bernard Noël remue le couteau dans les plaies ouvertes de nos sociétés sans aucune complaisance et avec une courageuse lucidité. Quatre femmes animent le journal Nous, façade qui dissimule une organisation clandestine préparant un attentat suicide.. Elles composent un cœur ardent qui nous questionne : quelle cause peut justifier le sacrifice ?

Maison des Metallos -
4 au 13 novembre 2016
Bernard Noël / Charles Tordjman
© Vincent Tordjman



Echos de la fête de l'Huma

R. Debray à P. Martinez

Mais quand on dit culture, qu'est-ce que tu ressens ?

« Je pense que la culture devrait entrer dans les entreprises. Nous avons des discussions avec des gens du théâtre, de cinéma, du spectacle, avec des écrivains. De notre côté, nous avons des outils formidables, ce sont les comités d'entreprises ».

L'instant du mois



Infos fédérales

Un hommage chaleureux à Georges Séguy

Un hommage a été rendu, le 20 septembre, par la CGT le PCF mais également sa famille à celui qui a conduit toute une vie «pour un monde meilleur et le progrès social» comme l'a souligné Philippe Martinez dans son intervention. Il a été celui qui de bout en bout, cherchera à donner plus d'efficacité à l'action collective et au rôle de la CGT mais toujours avec cette inséparable pointe d'humour qui donne espoir. Comme il aimait à le dire « Un militant triste, disait-il, reste toujours un triste militant. ». Et bien malgré la tristesse d'avoir perdu un compagnon de route cher, le patio a été durant plusieurs heures pétri d'émotion et de rire par l'évocation de son parcours d'homme véritable. Georges a été à la fois novateur pour une CGT tournée vers l'avenir et toujours ferme sur ses valeurs, en ne confondant pas ses engagements politiques à ses responsabilités syndicales. La fin de cet hommage a été marquée par une minute d'applaudissements avant que le patio de notre maison CGT porte le nom de celui qui a engagé ce projet de construction –George SEGUY. Merci Georges...



© FTM-CGT

Un 5 octobre que les Ecopla n'oublieront pas !

Ces salariés, qui luttent depuis deux ans pour la création d'une Scop, étaient ravis de cette journée où tant de monde était venu les soutenir dans leur combat. De simples citoyens de la société civile, des personnalités politiques, des ex syndicalistes (qui ont eux-mêmes déjà créé leur SCOP), une très forte couverture médiatique et un stand CGT qui a rougi la place du tribunal, tout était parfait ! Il ne reste plus qu'à attendre le résultat du juge qui sera rendu le 20 octobre à 14h. La suite sera en fonction du rendu ! L'idée d'une SCOP a été largement évoquée, expliquée et revendiquée ! D'ailleurs en fin de journée, il a été évoqué de travailler une proposition de loi ECOPLA, pour qu'enfin on ne privilégie pas la finance à l'emploi et montrer que dans notre société, on peut structurer l'économie au profit des êtres humains !



© FTM-CGT

Stratégie de la rumeur chez Airbus ?

Un article du Financial Times fait état de potentielles suppressions de postes dans Airbus Group. Si la direction du Groupe refuse de faire des commentaires, elle ne fait pas non plus de démenti. Si cette information devait se confirmer, ce serait bien une nouvelle aberration sur le front de l'emploi, de l'avenir industriel et des conditions de travail.

Serait-ce encore une fois la stratégie des «fuites» organisées dans la presse que la direction aurait choisie ? Cette méthode déjà éprouvée, ne nous étonnerait pas. Pourtant la situation du groupe révèle une augmentation du **carnet de commandes qui dépasse 100 milliards d'euros**, soit plus de 15 ans de charge !

La direction du Groupe ne doit pas profiter de difficultés conjoncturelles sur un programme ou sur un secteur d'activité pour justifier de trancher immédiatement dans les effectifs.

Les résultats sont là pour démontrer que le Groupe n'a aucun problème commercial ou concurrentiel.

► **23 novembre 70 ans des CE.**
Créés par une ordonnance leur mémoire est importante. Depuis 1945, et jusqu'à une période récente, les CE ont vu leurs droits alimentés par de nombreuses conquêtes. Depuis 2013, les différentes lois ont inversé la tendance.
A la croisée des chemins, quel avenir pour les comités d'entreprises 70 ans plus tard ? Réfléchir ensemble sur le devenir des CE, c'est

A noter dans vos agendas

le 23 novembre prochain à Montreuil, journée ouverte à l'ensemble des syndiqués.

► **Prochaines journées d'étude sur Conventions collectives et les lois :**
 - 20 octobre 2016 à Angers (syndicats Pays de la Loire)
 - 7 novembre 2016 : métaux de Feurs (42)
 - 15 novembre 2016 : USTM Toulouse (31)
 - 24 novembre 2016 : métaux de Pau (64)
 - 16 novembre 2016 : Legrand Limoges (87)



Terrain

Pour mobiliser gagnons des syndiqués acteurs

Pourquoi n'arrivons-nous pas à mobiliser davantage les syndiqués dans les assemblées et manifestations ? Quel syndicat n'a jamais fait ce regrettable constat ? C'est le cas des camarades d'Airbus à Nantes, qui ont décidé de s'attaquer à cette problématique. « *Malgré une bonne dynamique de syndicalisation, nous venons de dépasser les 310 adhérents, on a remarqué un manque de participation des syndiqués dans les mobilisations et dans nos réunions. Nous en avons discuté en bureau, et on s'est dit que le meilleur moyen d'en connaître les causes, c'était d'aller voir les syndiqués et de leur poser directement la question* » explique Pascal Busson, secrétaire du syndicat. Ainsi, chaque délégué de secteur est parti à la rencontre des syndiqués. « *C'est un long travail. Il ne s'agit pas de distribuer le questionnaire. Nous nous efforçons d'avoir une vraie discussion avec les syndiqués* », insiste Pascal. La centaine de premiers questionnaires remontés au syndicat permet déjà de relever certains éléments. Bien sûr la question de la faiblesse du pouvoir d'achat explique, en partie, les trop timides mobilisations des syndiqués d'Airbus Nantes lors des journées nationales d'action pour le retrait de la loi Travail. Mais pas seulement, « *notre démarche n'est pas évidente pour les syndiqués. D'une part, parce qu'il y a une forte pression de la hiérarchie et force est de constater que la syndicalisation est aujourd'hui davan-*

tage une démarche individuelle que collective » regrette-t-il. « *Nous avons besoin d'en tirer les conséquences pour dégager des nouvelles pratiques* ». En effet, malgré l'organisation de stage d'accueil pour l'ensemble des nouveaux syndiqués CGT et une organisation syndicale au plus près des salariés sur ce site, « *notre travail de proximité régulier n'est pas suffisant. Il faut partager sans cesse notre démarche syndicale à partir du vécu* ». Ce travail d'échange et de terrain est en effet indispensable. « *Nous en avons fait l'expérience pour la journée de mobilisation du 15 septembre. La participation a été meilleure grâce à une réunion d'information réalisée la veille* » reconnaît Pascal. En attendant de recevoir d'autres questionnaires et d'en tirer les grandes lignes pour faire évoluer les pratiques, le syndicat s'efforce de positiver les actions militantes et fait davantage le lien entre les politiques sociales nationales et ce qui se passe dans l'entreprise. « *Par exemple, la loi travail va avoir un impact direct sur nos accords d'entreprise et donc sur le travail de chacun. L'enjeu est aujourd'hui de faire ce lien pour remobiliser les syndiqués* » insiste Pascal. Voilà de quoi relancer l'activité syndicale pour les mois à venir chez Airbus Nantes.

Marie Vergnol, Conseillère fédérale



Ce que le parlement fait, la rue peut le **défaire** !

Après six mois de mobilisations protéiformes contre la loi « Travail », celle-ci a été finalement adoptée après trois recours à l'article 49-3 de la constitution et la décision rendue par le conseil constitutionnel. La parution des décrets d'application devrait s'achever avant la fin de l'année. La bataille est-elle pour autant perdue ? En aucun cas, comme nous le rappelle ces quelques exemples.

Des précédents victorieux

Le plus récent est celui du contrat première embauche (CPE), retiré le 10 avril 2006, soit deux mois après son adoption par le Parlement. Le gouvernement de Villepin, dû reculer face à l'ampleur des mobilisations des jeunes et des travailleurs : quatre journées totalisèrent ainsi plus d'un million de personnes dans les rues, alors que les occupations des lieux d'études et les actions coup de poings ne faiblissaient pas.



© Affiche confédérale appelant à la manifestation - Boréal

Son ancêtre, le contrat d'insertion professionnelle (CIP) instauré par le gouvernement Balladur en décembre 1993 avait connu le même sort. Après un mois de mobilisation unitaire des jeunes et des travailleurs, les décrets d'application furent retirés le 30 mars 1994 et le projet abrogé en août 1994.

Quelques années plus tôt, les infirmières avaient fait reculer le gouvernement Chirac, dont la ministre de la Santé avait publié un arrêté remettant en cause la reconnaissance de leur diplôme et qualifications. Le 13 octobre 1988, soit près d'un an après l'adoption de l'arrêté, 100 000 infirmières – un quart de la profession – manifestèrent et obtinrent le retrait du texte.

Dernier exemple, les grèves de l'été 1953. Le gouvernement Laniel, fraîchement composé, impose par décrets-lois une remise en cause du statut de la fonction publique et un recul de l'âge de la retraite de tous les fonctionnaires. Amorcée chez les postiers, la grève s'étend à la fonction publique, aux transports, à l'énergie et menace de se généraliser au secteur privé. Les quatre millions de grévistes eurent raison de l'intransigeance gouvernementale : aucun décret-loi ne fut finalement adopté.

On peut également citer d'autres exemples de mesures n'ayant pu dépasser le stade de l'annonce grâce au rapport de forces : le projet de loi Fillon d'avril 2005 sur l'enseignement (en partie) ; le plan Juppé sur les retraites et la Sécurité sociale de novembre 1995 (en partie) ; le projet de loi Devaquet de décembre 1986 prévoyant la privatisation des universités ou encore le projet de loi Savary d'encadrement de l'enseignement privé, retiré par le gouvernement Mauroy en juillet 1984 après une mobilisation historique de la droite, l'une des plus importantes de l'après-guerre.

On ne lâche rien !

La lutte pour le retrait de la loi « Travail » sera difficile, mais pas impossible. En nourrissant l'unité entre la jeunesse et les travailleurs, en gardant une ligne revendicative claire et sans concession, la victoire est possible. D'autant plus que cette lutte peut s'appuyer sur la défiance à l'encontre du gouvernement, le rejet majoritaire parmi la population de la loi en dépit d'un important matraquage médiatique et le maintien du front intersyndical.

L'enjeu en vaut la peine, on ne lâche rien !

Emeric Tellier, Conseiller fédéral

Le syndicalisme international passe à l'action

Ce n'est pas fréquent que 6 fédérations CGT (métallurgie, Mines-Energie, THCB, Verre-céramique et FILPAC) organisent conjointement une journée d'étude. Cette dernière a porté sur les réformes des marchés du travail en Europe, avec la participation de l'organisation syndicale espagnole (CCOO), Italienne (FIOM CGIL), Portugaise (Fiequimetal CGTP-IN), Turquie (Birlesik Metal IS), Belges (MWB FCTB) et de militants CGT. Philippe Martinez, Secrétaire Général de la CGT a ouvert les travaux présentant ainsi les enjeux de la journée. Il s'agissait bien de partager nos expériences au sujet des dernières lois sur le travail dans nos différents pays, mais aussi d'aller plus loin dans la concrétisation d'actions syndicales communes à l'échelle européenne comme nos organisations y travaillent ensemble depuis quelques années avec plusieurs organisations syndicales.

En terminer avec le chômage !

Les témoignages de nos camarades européens, traduisent l'idéologie de fonds des réformes entamées il y a près de 10 ans en Grèce, puis étendues au reste de l'Europe. L'objectif de ces réformes n'est pas de combattre le chômage mais d'en terminer, dans un premier temps, avec les protections collectives et individuelles des travailleurs, afin, dans un deuxième temps, d'individualiser la relation de travail. Ce débat est d'ailleurs déjà lancé en France autour de la question de « l'uberisation de l'économie » et le développement de l'auto-entrepreneuriat. Pour les entreprises, la mise en concurrence des travailleurs devient un outil au service de la flexibilisation, de la réduction des « coûts » salariaux pour l'augmentation des marges et des profits.

Partout en Europe les organisations syndicales se sont et continuent de se mobiliser. Les conséquences de la mise en œuvre de mise en concurrence sont désastreuses : explosion des inégalités, de la pauvreté, de la précarité, des maladies professionnelles, des déficits publics... pour autant, cela ne crée pas d'emplois. Car si le chômage baisse dans certains pays, c'est avant tout par l'émigration massive des jeunes, notamment qualifiés, comme en Grèce, au Portugal et Espagne.

Impulser de nouveaux débats

En son temps la FEM (Fédération Européenne des Métallurgistes) a été capable de construire deux revendications sur le droit individuel à la formation et la



lutte contre la précarité ; Aujourd'hui il faut impulser dans IndustriAll Europe de nouveaux débats nécessaires à la construction de nouvelles revendications européennes partagées comme sur le salaire minimum ou la réduction du temps de travail afin d'être capables demain de construire la convention collective européenne de la métallurgie ou de l'industrie. La construction d'actions européennes autour des enjeux industriels, comme le 9 novembre sur la sidérurgie, sera le passage obligé de cette construction.

La lutte des salariés dans l'industrie rencontre aussi un écho auprès d'autres professions. Il s'agit maintenant de lui donner un prolongement avec nos équipes militantes au niveau des multinationales, pour que les ordres du jour des réunions institutionnelles traitent véritablement des revendications des salariés en matière de réduction du temps de travail, d'augmentation de salaires et de développement de l'emploi industriel. C'est un élément essentiel pour l'amélioration du rapport de force. Manifester ne suffit pas, s'indigner non plus. Il faut s'engager et agir collectivement.

Boris Plazzi, Secrétaire fédéral

Cuba, perle des Caraïbes

CUBA

Circuit "Légendes" 9j/7n

1951€* TTC/pers.

Départs de Paris le 5 juin et le 9 oct. 2017

De Viñales à Trinidad

- Visite des sites classés à l'Unesco
- Visites de musées pour appréhender la culture et la fierté cubaine
- Détente en bord de mer à Varadero

Programme sur demande
(pour groupes et individuels)

INFORMATIONS ET RÉSERVATIONS

au **0 890 567 567** Service 0,25 € / min + prix appel

www.touristravacances.com

*Prix collectivité de référence sur la base de 1€ = 1,09 USD (taux au 2/02/2016), départs garantis sur les dates indiquées, groupe d'individuels regroupés, base 31 participants minimum. Séjour incluant un circuit de 9j/7n selon programme, les taxes aéroport (27€ à ce jour). Prix hors VISA et frais de dossier. Voyage soumis aux conditions générales et particulières de vente Touristra Vacances (catalogue Touristra Vacances 2017). Sodistour Touristra Vacances - M 075 100 233 Crédits photos : DR Touristra Vacances, Fotolia (Armyagov).



TOURISTRA
VACANCES

Créateur de vos vacances

© Alaoua Sayad - FTM-CGT.

Le congrès fédéral se tiendra à Dijon du 20 au 24 novembre 2017. Il représentera 4.000 bases, 70 USTM/CCM et 65 000 adhérents. La FTM une force qui compte !

41^e congrès fédéral

Notre CGT du futur se construit aujourd'hui !

41^e congrès fédéral

ça se prépare dès maintenant



© FTM-CGT

Réussir un bon congrès, c'est le préparer dès aujourd'hui avec le plus grand nombre de syndiqués.

L 3 mois nous séparent de notre prochain congrès. 13 mois pour construire ensemble ce moment particulier pour la vie des syndicats, de nos USTM et de la Fédération. 13 mois, ça paraît loin mais c'est demain si l'on veut qu'un maximum de syndiqués s'emparent des enjeux et définissent notre feuille de route qui sera débattue et adoptée à notre 41^e congrès. Cette feuille de route se construit au jour le jour. Elle éclaire une démarche syndicale qui se nourrit du quotidien des salariés, retraités et sans emplois. Elle se construit, pas à pas, et de façon dialectique, confrontant les études et analyses aux réalités de terrain.

La métallurgie en chiffre c'est
2 180 000
salariés dont :
 • 13 000 dans La Bijouterie Joaillerie Orfèvrerie,
 • 26 854 dans Le Froid,
 • 60 000 dans Le Machinisme agricole,
 • 460 000 dans Les Garages.

les sauces. Cette transformation du travail, liée à la révolution informationnelle, est déjà en œuvre. Nous la vivons au quotidien et, celles et ceux qui travaillent, la subissent plus qu'ils ne la comprennent. Elle génère des vagues de suppressions d'emplois. Ces évolutions, qui ne constituent pas une révolution en tant que telle, ont plusieurs directions, l'une c'est l'automatisation de plus en plus poussée des moyens de production pour progressivement arriver à la production en 3D ; l'autre, c'est la compilation des données en circulation, leur traitement et leur réutilisation à d'autres fins.

LES MUTATIONS DU MONDE DU TRAVAIL

De quelle CGT, le monde du travail a-t-il besoin ? Tel sera l'enjeu des débats de notre congrès. Pour y répondre, il nous faut comprendre son évolution et dans quelle dynamique il se situe. Le gouvernement et le patronat parlent de rupture technologique. Le terme «usine du futur» est employé à toutes

L'AVENIR DE LA METALLURGIE

Concernant nos métiers de la métallurgie et leur place majeure dans l'industrie, l'enjeu est de préserver nos capacités de productions en France, pour nos filières traditionnelles qui font l'ossature de l'industrie et pour les développements futurs. Les notions de «compétitivité» et de concept d'«usine du futur» masquent, à l'heure actuelle, des opérations de délocalisations progressives de nos productions, un dumping social,

fiscal et environnemental. L'annonce de la fermeture d'Alstom Belfort constitue en soi, un cas d'école. Ces évolutions sont une réalité, le problème, c'est qu'elles sont à la main des patrons, aidés en cela par nos gouvernements. Elles se concrétisent dans nos entreprises par une pression toujours plus forte sur les salariés, notamment par les sous effectifs, l'intensification du travail, la flexibilité et une mise en concurrence exacerbée entre les sites industriels.

Nous devons également faire face à un défi permanent en combattant et dénonçant les stratégies de rentabilité à court-termes qui guident la gestion industrielle et sociale de nos entreprises. Ces stratégies se résument bien souvent à réduire les coûts de productions en ciblant particulièrement le travail que ce soit par le biais d'accord de compétitivité ou des plans sociaux. Alors que dans les années à venir les départs en retraite vont continuer d'être massifs. Dans notre branche, l'enjeu du renouvellement du salariat et du maintien des compétences devient majeur dans de nombreuses filières.

La métallurgie
compte
51 279
entreprises.
Le chiffre d'affaires
est de

376
milliards
d'euros

ZOOM

Objectif : 10 000 adhésions pour être plus fort

Pour le 41^e congrès, nous nous sommes fixés un premier défi, celui d'atteindre les 10 000 adhésions nouvelles à l'ouverture du congrès. Cependant la réussite de notre objectif dépendra essentiellement de l'engagement de tous et toutes dans les syndicats, USTM et groupes, en prenant toutes les dispositions nécessaires pour gagner partout des initiatives autour des femmes, des jeunes, des ICT et des retraités. Pour ce faire, cela nécessite de donner du temps pour l'activité syndicale, de débattre avec les syndicats, les adhérents et les salariés, de l'utilité du syndicalisme et du besoin de le renforcer. Mais aussi nous devons surtout mettre en place partout des plans de travail avec des ciblage de parrainage dans les entreprises où nous ne sommes pas organisés, mais aussi là où nous sommes organisés, développer la formation syndicale ou des journées d'études. C'est pourquoi, nous vous proposons, à partir de vos responsabilités et de votre connaissance de vos territoires, groupes et syndicats, de profiter des assemblées ou congrès pour débattre et décider avec nos adhérents la mise en place d'une grande campagne de syndicalisation pour ensemble atteindre les 10 000 adhésions nouvelles.



© FTM-CGT

DES MOBILISATIONS À POURSUIVRE POUR UNE CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

De plus, les lois successives qui sont venues, ces dernières années, réduire les droits des salariés, avec la dernière en date, la Loi Travail, doivent nous obliger à repenser notre syndicalisme. Bien sûr, la lutte pour imposer l'abrogation de la Loi El Khomri est à poursuivre, pour autant et avec la publication des décrets d'application, elle va se mettre en œuvre. Dans ce contexte, la bataille pour des droits de haut niveau dans notre branche s'avère fondamentale et celle-ci peut se cristalliser autour du projet de la FTM-CGT d'une Convention Collective Nationale unique pour tous les salariés, de l'ouvrier à l'ingénieur.

► La richesse des débats du 51^e Congrès Confédéral a confirmé la nécessité de développer un syndicalisme d'adhérents et de masse, reposant sur une vie syndicale active et démocratique permettant à chaque syndiqué d'être pleinement impliqué dans l'organisation.

constatons depuis plusieurs années, sclérose toute notre activité. De ce fait, les solidarités en pâtissent et la construction du rapport de forces au niveau de la Branche et des enjeux qui s'y jouent, est en grande difficulté.

Dans ce contexte, la CGT a un rôle majeur à jouer. Il s'agit d'une part de faire prendre conscience au plus grand nombre de cette réalité et de l'utilisation qui est faite de ces évolutions. D'autre part, nous devons être force de propositions. Nous avons besoin, en partant des changements du monde du travail, de construire des alternatives à l'utilisation qui en est faite par le patronat. Enfin, il faut construire un rapport de forces capable d'imposer le plein emploi tout en restaurant un travail de qualité répondant aux besoins de la population et en allant de la conception à la réalisation. Ces trois dimensions vont de pairs, elles doivent se construire dans le même temps, et ce temps, c'est dès aujourd'hui.

Certaines de nos revendications s'inscrivent pleinement dans cette démarche, telle notre revendication d'une Convention Collective Nationale de haut niveau, d'un salaire minimum à 1 800 € mensuel ou encore d'une réduction du temps de travail à 32 heures, voire beaucoup moins pour certains travaux.

ENRICHIR LES DEBATS

La richesse des débats du 51^e Congrès Confédéral sur les questions d'organisation a confirmé la nécessité de développer un syndicalisme d'adhérents et de masse, reposant sur une vie syndicale active et démocratique permettant à chaque syndiqué d'être pleinement impliqué dans l'organisation. Dans le cadre de la préparation de notre 41^e congrès, nous proposons de poursuivre ce travail. Les débats s'enrichissent lorsque les syndicats et les syndiqués sont acteurs de l'élaboration des futures orientations de la Fédération, en se basant sur leur vécu et leurs propres expériences.

1 000 VISITES DE SYNDICATS

Voilà pourquoi la direction fédérale a décidé d'impulser au minimum 1 000 visites de syndicats en territoire. La réussite de cet événement, pour nos syndiqués et toute notre profession, tient avant tout dans le contenu des rencontres et de la préparation en amont avec nos syndicats, nos USTM, nos groupes et notre Direction Fédérale.



UNE CGT EN MOUVEMENT

Pour se faire, il nous faut également repenser notre fonctionnement et ceci dans 2 directions. La première est une fédération encore plus proche des salariés en privilégiant le travail en territoire, la décentralisation des journées de travail ou d'étude ou encore l'intégration, dans toutes les négociations avec l'UIMM, de camarades venant des USTM et des animations régionales ou simplement des groupes et/ou sociétés. La seconde est une aide pratique et politique des syndicats d'entreprise ou de groupe à s'ouvrir sur l'extérieur. En effet, le repliement que nous

Objectif

1.000
visites de syndicats, pour que les syndicats, les syndiqués, à partir de leur propre expérience, à partir de leur propre vécu, déterminent les orientations que la FTM CGT aura à mettre en œuvre durant le prochain mandat.

Ces visites seront également l'occasion de poursuivre le travail d'entraide et d'amélioration de la qualité de vie syndicale, de préparer le congrès de l'UFICT qui se tient en décembre prochain, de débattre de notre campagne fédérale pour une convention collective nationale et enfin, de déterminer les besoins en formation, en renforcement et d'échanger sur les suites du mouvement social contre la loi EL Khomri.

Pour construire notre document d'orientation, nous avons rapidement besoin de favoriser les échanges et l'implication de tous les syndiqués. Mettre la démocratie et les syndiqués au centre de notre démarche pour la construction du congrès et l'élaboration des documents, cela s'appelle « innover » !



dessin réalisé par Georges Wolinski à l'occasion du 40e Congrès, publié dans Charlie Hebdo n°1148, du 18 juin 2014

PASSER AUX ACTES

Cette démarche servira également à construire la nouvelle direction fédérale pour faire face aux enjeux dont nous allons débattre. C'est d'autant plus important que, depuis notre dernier congrès, nous avons collectivement dû répondre au départ de notre secrétaire général, Philippe Martinez et créer les conditions pour poursuivre la feuille de route validée par les congressistes au Mans en juin 2014. De plus, de nombreux camarades en responsabilité sont partis ou vont partir en retraite. C'est dans ce contexte que nous allons construire la future direction fédérale. Celle-ci sera chargée d'impulser l'action fédérale dans le cadre des orientations du congrès. La direction n'a pas pour mission d'être l'avant-garde éclairée. Elle doit conjuguer démocratie syndicale et

10 000
adhésions à
l'ouverture du
congrès : c'est
possible. Notre
implantation
permet de toucher
plus de
50%
des effectifs
métallurgie. Soit
plus d'1 million de
salariés. Ceci nous
laisse entrevoir de
réelles possibilités
de débat et
développement
syndical.

sociale, élément clé pour la construction d'un rapport de forces durable pour gagner. Notre démarche doit s'appuyer en permanence sur les échanges avec les salariés pour construire des propositions. Nous devons en permanence proposer, argumenter, convaincre et impulser. La démocratie syndicale doit s'appuyer sur un syndicalisme d'adhérents qui donnent leur avis et décident au sein de notre organisation, c'est ce que nous appelons la qualité de vie syndicale. Elle devra être la première préoccupation et une priorité pour l'ensemble des camarades de la future direction fédérale. Une direction fédérale au plus près de ses syndicats, de ses syndiqués, représentative de l'ensemble du salariat, respectant les diversités et présente sur l'ensemble du territoire national. C'est le sens que nous devons donner à la construction de notre future direction fédérale.

Coordination fédérale du congrès



En bref

ASSEMBLEE GENERALE THALES Poursuivre nos actions

Les 5 et 6 octobre 2016, s'est tenue, à La Napoule, l'assemblée générale des syndiqués CGT Thalès. 150 camarades venus de toute la France, représentant la majorité des sites du groupe, ont abordé plusieurs thématiques.

- Les négociations de groupe concernant l'évolution de la croissance et de l'emploi,
 - La vie syndicale dans la CGT Thalès,
 - Les évolutions de la coordination CGT du groupe,
 - La réduction du temps de travail.
- Une table ronde s'est également tenue avec B. Thibault autour de la publication de son ouvrage «la troisième guerre mondiale est sociale».

ELECTIONS CIRCOR INDUSTRIA (94)

La section CGT avait été créée 2 mois avant les élections du 27 septembre par un ingénieur venant de la CFDT.

CAMPAGNE DE SYNDICALISATION

Grand moment fort de novembre

Cette campagne s'inscrit dans notre volonté de débattre avec les salariés de l'utilité du syndicalisme et de l'action collective. Après le formidable engagement sur la loi travail, les négociations viennent de démarrer dans la profession sur notre champ conventionnel. L'enjeu des élections dans les TPE va déterminer la représentativité des organisations syndicales au niveau des branches et de l'interprofessionnel. Nous voulons faire une priorité du renforcement CGT. Il faut aussi mettre l'ensemble de nos syndiqués en situation de connaissance, de réflexion, de décision. Notre objectif est principalement de gagner en efficacité dans nos mobilisations à venir.
Plus nombreux, plus forts.

Antonio trouva rapidement quelques candidats ouvriers et une ETAM. Résultats : 1^{er} collège, 33%, 2^e collège, 52% et 3^e collège, 10%. Soit 32% de représentativité dans cette usine de l'aéronautique. Félicitons Antonio, Salvador, Laurence et Jean-Luc, les nouveaux élus et mandatés.

Les ouvriers/employés ont leur place à l'UFICT !

L'UFICT travaille à l'analyse des réalités professionnelles et sociales des techniciens, ingénieurs et cadres pour améliorer le déploiement de la CGT dans ces catégories. Les ouvriers et les employés ont toute leur place dans cette réflexion. D'ailleurs, des ouvriers siègent à la Commission Exécutive de l'UFICT. Pour augmenter la prise en compte de cet enjeu par les ouvriers/employés, l'organisation du 12^e Congrès de l'UFICT leur permet d'assister aux débats avec un mandat consultatif. Même sans ICT dans le syndicat, vous pouvez mandater un ouvrier/employé pour y participer et commencer à travailler ce déploiement.



Châteaubriant

Dans le cadre de notre activité, le collectif Jeunes de la Fédération organise un week-end, les 22 et 23 octobre 2016, pour la commémoration de la fusillade de Châteaubriant. En effet, il y a 75 ans, le 23 octobre 1941, des camarades sont tombés sous les balles des nazis, notamment Guy Moquet (jeune communiste de 17 ans) et Jean-Pierre Timbaud (Secrétaire Général de la CGT Métallurgie).
Lors de ce week-end, nous aurons l'occasion de débattre, visiter la clairière des fusillés et participer à la commémoration.

Entretien

La formation syndicale en ligne de mire

Du 26 au 30 septembre 2016 s'est déroulée au centre Benoît Frachon une formation de « direction syndicale » qui a été suivie par 13 stagiaires dont 4 femmes, avec 42 ans de moyenne d'âge.

David Pico & Michel Fauser ont animé le stage avec l'aide de Christine Ciol et de Ludwig Beraud en tant qu'intervenant.

Lors de la semaine nous avons évoqué :

- les missions et activités d'un syndicat, de la fédération.
- structurer une activité de vie syndicale et revendicative démocratique.
- créer et conduire un projet.
- impulser un travail collectif.
- la gestion des priorités.

Cette formation a été construite afin d'équiper nos syndiqués, en savoirs et savoir-faire pour agir, mener et conduire leur activité syndicale. C'est un outil pour répondre aux attaques patronales, nous armer pour nos luttes futures et continuer d'avoir le meilleur rapport de force.

La formation syndicale est définie comme une priorité par notre fédération.

Le collectif de formation fédérale est constitué de 15 militants qui se réunissent tous les mois pour débattre du bilan, des enjeux et des perspectives de la formation. Actuellement la fédération propose 15 sessions de formation par an au centre Benoît Frachon, avec des programmes variés : Direction Syndicale, Délégué Syndical Central, Communication, CHSCT, ICT...

Benoît Frachon disait « Quiconque néglige sa formation se voue inéluctablement à la stagnation ou au recul ».

► Pourquoi avoir choisi cette formation syndicale ?

Catherine DELAUNAY (SNWM).

Pour m'enrichir avoir plus de connaissances sur l'activité syndicale.

Sébastien MAHE (Airbus 44)

C'est mon syndicat qui m'a proposé cette formation, j'ai

Interview croisée de Catherine Delaunay (SNWM), Sébastien Mahé (Airbus 44) et Zoher Messaouidi (Oddo métaux 13).

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

de suite été intéressé car il est primordial de me former pour mon activité syndicale.

Zoher MESSAOUIDI (Oddo métaux 13)

Parce que j'avais un besoin d'acquérir plus de connaissance pour m'aider à l'animation de ma structure syndicale.

► Que t'a-t-elle apporté ?

Catherine DELAUNAY (SNWM)

J'ai les outils pour animer mon syndicat et améliorer la vie syndicale.

Sébastien MAHE (Airbus 44)

Cela m'a permis d'acquérir certaines connaissances et de mettre des actions dans un bon ordre, exemple conduite de projet. Les échanges et les rencontres avec les autres camarades ont été enrichissants et apportent un plus à la formation.

Zoher MESSAOUIDI (Oddo métaux 13)

Beaucoup d'apport de connaissance, cohésion du groupe

► Suivras-tu une future session de formation ?

Catherine DELAUNAY (SNWM)

Oui je souhaite suivre le stage éco-ce.

Sébastien MAHE (Airbus 44)

J'espère avoir l'occasion d'en faire une autre mais avant j'en ferai la publicité dans mon syndicat.

Zoher MESSAOUIDI (Oddo métaux 13)

Oui j'aimerais bien m'inscrire dans un prochain stage fédérale ayant pour thème « comment construire un projet économique ».

Aziz Bouabdellah, membre du Bureau fédéral

Salarié(e)s

Dynamiser la campagne Très Petites Entreprises (TPE)



Ils sont près de 4,6 millions en France, et 90 % d'entre eux donnent un rôle majeur aux syndicats pour aider à la médiation, pour participer à la négociation des intérêts collectifs au niveau national, et pour défendre les droits. Ce sont les salariés des Très Petites Entreprises (TPE). Près de 60 % des établissements de la métallurgie sont des TPE. Elles regroupent 500 000 salariés. Parmi les vingt premières conventions collectives qui régissent les droits de ces salariés, la quatrième d'entre elles, en termes d'effectif, est celle des services de l'automobile et des garages qui regroupe près de 395 000 salariés.

L'enjeu des élections TPE

Pour la deuxième fois seulement, les salariés des TPE sont invités à s'exprimer lors des élections professionnelles du 28 novembre au 12 décembre prochains. En 2012, lors des dernières élections professionnelles, à peine 10 % des salariés s'étaient déplacés pour aller voter. Même si les salariés des TPE ont reçu, début septembre, un courrier les informant de ces élections, notre rôle en tant que

militants, élus et mandatés, dans les trois prochains mois, est bien d'informer tous les salariés de leurs droits et de ce que va représenter pour eux ces élections. Outre le fait qu'elles vont permettre de mesurer le taux de représentativité syndicale au niveau national, elles permettront également de désigner les syndicats qui siègeront au sein des futures Commissions Paritaires Régionales Interprofessionnelles (CPRI) mais aussi pour la désignation du nombre des conseillers prud'hommes qui siègeront dans les différentes sections.

La campagne

La CGT est déjà en ordre de bataille pour aller à la rencontre de ces salariés dans les territoires. De nombreux outils existent pour sensibiliser les militants aux enjeux des élections TPE et identifier au plus près les entreprises. Déjà, depuis plusieurs années, les camarades des services de l'automobile et des garages multiplient les initiatives en territoires pour aller à la rencontre des salariés des TPE, pour leur faire connaître leurs droits. En effet, seulement 10 % des salariés des services de l'automobile et des garages font valoir leurs droits auprès du Comité d'entreprise (APASCA).

De même, les militants des unions locales, qui assurent des permanences syndicales et juridiques, sont des points d'appui pour construire des plans de déploiement dans les TPE. De plus, en lien avec le collectif Jeunes de la fédération, un ciblage des apprentis doit être proposé et les camarades des services de l'auto mettront à disposition une cartographie des centres de formation de l'ANFA. Le livret « jeunes » de la confédération sera un outil indispensable pour aller à la rencontre de ces futurs salariés qui sont eux aussi appelés à voter.

Avec le tour de France des TPE et ses 40 étapes, c'est une campagne de proximité, de contact et de débat que la CGT s'applique à mener pour faire la démonstration que « la CGT, c'est tous les salariés ».

Taieb Ayari, membre du CEF

Objectif, **1 000 visites** : passage à l'acte !

La richesse des débats du 51^e Congrès Confédéral sur les questions d'organisation a confirmé la nécessité de développer un syndicalisme d'adhérents et de masse, reposant sur une vie syndicale active et démocratique permettant à chaque syndiqué d'être pleinement impliqué dans l'organisation.

Dans le cadre de la préparation de notre 41^e Congrès, nous proposons que les syndicats et les syndiqués soient acteurs dans l'élaboration des futures orientations de la FTM CGT, en se basant sur leurs vécus et leurs propres expériences.

Voilà pourquoi la direction fédérale a décidé d'impulser au minimum 1 000 visites de syndicats en territoires. La réussite de cet événement, pour nos syndiqués et toute notre profession, tient avant tout dans le contenu des rencontres et de la préparation en amont avec nos syndicats, nos USTM, nos groupes et notre Direction Fédérale. Ces visites seront également l'occasion de :

- poursuivre le travail d'entraide et d'amélioration de la qualité de vie syndicale,
- préparer le congrès de l'UFICT,
- débattre de notre campagne fédérale pour une convention collective nationale,
- déterminer les besoins en formation, en renforcement et d'échanger sur les suites du mouvement social.

Pour construire notre document d'orientation, nous avons rapidement besoin de favoriser nos échanges et l'implication de tous les syndiqués. Mettre la démocratie et les syndiqués au centre de notre démarche pour la construction du congrès et l'élaboration des documents, cela s'appelle « innover » !

Exemples de visites : Umicore, SAM, Ratier et Figeac Aero

La rencontre se fait d'abord dans les ateliers. Chez Umicore par exemple, Frédéric Sanchez passe par l'ensemble des postes de travail. C'est l'occasion d'échanger sur les métiers, les conditions de travail, le savoir-faire, les salaires. Les échanges sont directs et riches. Chacun témoigne dans les détails de son quotidien, en illustrant ses propos par la démonstration concrète des gestes maîtrisés. Ces moments de partage, où la valeur du travail s'exprime dans ce qu'elle a de plus concret, sont passionnants. Admirer la précision du savoir-faire et la qualité de l'engagement professionnel des camarades dans la fonderie de zinc restera gravé dans nos mémoires.

Ensuite, en réunion, des points politiques sont abordés, concernant l'engagement militant lors de la mobilisation contre la loi Travail. Des sujets sont traités, comme les difficultés de mise en œuvre de la grève reconductible dans les syndicats de la métallurgie. Il apparaît que la formulation du retrait de la loi travail s'imposait mais avec du contenu revendicatif. Les syndicats peuvent créer cette dynamique, reste à la mettre en œuvre. Mettre en avant les propositions de la CGT semble plus important encore que l'opposition à la loi. Gagner la bataille sur la convention collective de la métallurgie n'apparaît possible qu'avec une visibilité du rapport de forces. C'est-à-dire un blocage de l'outil industriel, notamment dans le secteur automobile. Ces rencontres sont une excellente occasion d'aborder les sujets essentiels que les syndicats souhaitent voir au centre du débat.

Amar Ladraa, Secrétaire fédéral



Economie

La reprise est là, mais pas pour tous

Les résultats communiqués des grands groupes français pour le premier semestre de cette année, pourraient inspirer la reprise et le retour de la croissance, cela malgré les signaux négatifs (souvent utilisés comme alibi par les employeurs), tels que le Brexit, la faible croissance européenne et le ralentissement économique de la Chine.

Lors de la mise en place du pacte de responsabilité, le gouvernement prétendait relancer l'économie française en permettant aux entreprises de « restituer » leurs marges. Alors que les grands groupes n'ont eu de cesse de réaliser des résultats financiers colossaux, force est de constater que l'investissement et l'emploi ne repartent pas à la hausse dans notre pays.

Les derniers résultats publiés par les entreprises du CAC 40 confirment cette tendance. Ainsi d'après le journal les Echos, « les profits du CAC 40 ont rebondi de 11,1% sur les six premiers mois de l'année, pour atteindre 42,3 milliards d'euros » soit une progression de quatre milliards d'euros sur un an.

Il ressort également de la publication de ces résultats la conséquence directe des politiques de réduction des coûts et de pression exercées par ces groupes sur leurs salariés et sous traitants.

En effet, ces entreprises du CAC 40 voient leurs bénéfices augmenter de 11,1 %, ainsi que leur marge opérationnelle passer de 7,6 % à 8,3 %. Sur la même période, leurs chiffres d'affaires cumulés ont baissé de 4,5 %.

D'autre part, les grands groupes français ont augmenté considérablement les dividendes versés à leurs actionnaires, au premier trimestre de cette année, avec 4,5 milliards de dollars de dividendes reversés entre janvier et mars 2016. Cette tendance est confirmée au deuxième trimestre de l'année, où sont versés la quasi-totalité des dividendes, la France arrive dans le top trois des pays où la croissance des dividendes a été la plus forte. Cela nous amène à un rebondissement de plus de 11 % du total des dividendes versés soit 35,3 milliards d'euros.

Très bons résultats dans la métallurgie

Pour les groupes de la métallurgie, les bons résultats sont au rendez-vous, avec plus de 1,7 milliard d'euros de gains pour Renault au premier semestre de cette année et une distribution de dividendes en hausse. La situation a été aussi bonne sur une vaste gamme de secteurs, Safran (aéronautique et sécurité) et Valeo figurent aussi parmi les champions où les dividendes ont augmenté malgré

le recul des résultats au premier semestre. Peugeot enregistre une croissance de l'ordre de 112,3 % par rapport à 2015 pour un résultat net de 1,12 milliard d'euros. PSA ne distribue pas de dividendes mais poursuit sa politique de rachat d'actions et surtout de pression sur les salariés, puisqu'il a réussi à faire passer un nouvel accord de compétitivité, malgré ses très bons résultats (Renault suit le même chemin, en négociant un nouvel accord).

En résumé, suivant la logique de rentabilité, ces entreprises ont privilégié le développement de leurs marges en lieu et place de l'investissement, développement de leurs activités, de l'augmentation des salaires, la création d'emplois stables.

Mais à qui profite vraiment cette évolution importante des dividendes ?

L'augmentation flagrante des dividendes ne sert pas l'économie française, bien au contraire. La dégradation de l'outil industriel et des conditions de travail, la réduction importante de l'emploi et l'augmentation des inégalités le prouvent bien assez.

Il ne faut pas oublier que les richesses créées par les salariés et accaparées par le capital, sortent de la sphère économique française, au regard de la composition de l'actionariat des grands groupes, où 45 % sont étrangers. Ainsi près de la moitié des richesses créées s'envolent vers l'Amérique, le Moyen-Orient ou la Chine. C'est autant d'argent qui n'est pas directement réinvesti pour l'embauche, l'amélioration de l'outil de production, le développement de la recherche en France.

Secteur Economique FTM-CGT

Dividendes versés en France au premier trimestre entre 2010 et 2016 (en milliards de dollars)



« Les résultats du CAC 40 bondissent de plus de 11 % au premier semestre », 31 août 2016, www.lesechos.fr.

Alstom Belfort collusion entre politique industrielle et enjeux électoraux

Les épisodes qui se sont succédés ces dernières semaines, quant à l'avenir du site de Belfort illustrent tous les errements entre les dérives stratégiques des grands groupes et les lacunes de l'Etat sur les questions industrielles.

Suite aux annonces conjointes du gouvernement et de la direction d'Alstom, le 4 octobre dernier, le site de Belfort serait conforté, un mois après l'annonce « choc » de l'arrêt de sa production, pour la transférer sur le site de Reischoffen en Alsace.

Une commande anticipée de l'Etat de 15 TGV pour sauver les meubles, mais aussi la création d'un pôle de maintenance et le renforcement de la R&D sur le site, notamment pour développer le TGV du futur, ont été annoncés.

La CGT a réclamé en vain l'assurance de la production de ce TGV du futur à Belfort. Cette fin de non recevoir, ainsi que les nouvelles activités annoncées, confortent nos craintes : qu'Alstom abandonne progressivement sa production industrielle en France pour la délocaliser dans les pays « low cost ».

La direction d'Alstom et le gouvernement ont également ignoré notre proposition de relancer la production pour le fret, sur Belfort comme plus largement dans l'ensemble des sites français.

C'est le silence radio également lorsque nous abordons la problématique de l'emploi et des compétences dans le groupe, et la nécessité d'obtenir des engagements précis sur ces questions.

Tout ceci confirme un état de fait :

- L'Etat s'interdit toujours de s'ingérer concrètement, et en amont, dans la stratégie de groupes « clé » pour notre industrie, y compris comme ici lorsqu'il est actionnaire et qu'il leur octroie en outre de généreuses aides publiques en tous genres. Cela fait pourtant des mois que la CGT alerte le gouvernement sur les stratégies d'Alstom et de la SNCF, sur les enjeux de la filière ferroviaire dans son entier, réclamant d'urgence l'intervention publique.
- La politique d'austérité menée dans le pays, sous l'injonction de la commission européenne, continue d'impacter les carnets de commandes. Nous savons, en effet, que de nombreuses « options » de commandes restent dans les tuyaux, alors que les besoins de renouvellement du matériel roulant sont conséquents.
- Le choix politique, pour les transports, de favoriser le



routier au détriment du ferroviaire se confirme dans le droit fil de la loi Macron. Une orientation grave de conséquences pour l'équilibre de nos territoires et pour l'environnement, en totale incohérence avec les enjeux climat-énergie.

Face à ces dérives, notre fédération de la Métallurgie, associée à celles des transports, des cheminots et de la RATP réclame au plus vite des assises nationales de la filière du ferroviaire.

La mobilisation des salariés, exemplaire à Belfort comme au siège du groupe, à St Ouen, le 27 septembre dernier, a contraint le PDG d'Alstom à une première inflexion de sa stratégie. Mais rien n'est durablement réglé, ni pour Belfort, ni pour les autres sites français du groupe, ni pour Bombardier, ...

Cette mobilisation est bel et bien à élargir, au sein d'Alstom comme plus largement dans la filière, pour obtenir des garanties de long terme pour la production et les emplois.

Philippe Verbeke, membre du Bureau fédéral

Plus loin que nos droits

Pluriannualisation du **temps de travail**, un nouveau pas de déréglementation

L'UIMM en a rêvé, la loi El Khomri l'a fait ! Le ministre l'avait annoncé lors de la réunion de la Commission Nationale de la Négociation Collective en février 2016 : « organiser le temps de travail sur trois ans, c'est important pour des secteurs comme l'automobile ou l'aéronautique ». C'est une réponse à une demande explicite des patrons de notre branche, demande qui figurait déjà dans le projet d'accord emploi en novembre 2015, plusieurs mois avant la publication du pré-projet de loi.

Ainsi l'article 8 de cette loi modifie l'article L. 3121-41 et suivants, qui organisaient jusqu'alors le temps de travail au-delà de la semaine. Désormais la loi permet d'organiser et de moduler la durée du travail sur trois années. Pour cela, il faut d'abord qu'un accord de branche l'autorise. C'est chose faite dans la métallurgie par l'accord national relatif à l'emploi qui sera signé le 5 octobre prochain.

Une expérimentation en trompe l'oeil

L'article 10 de cet accord permet aux entreprises soumises à des variations d'activité d'adapter le temps de travail sur trois années. Un cadre expérimental pour les cinq prochaines années est ainsi ouvert et un bilan quantitatif et qualitatif devrait être réalisé à son terme au niveau de la branche.

Pour autant, on peut s'interroger sur le caractère expérimental de cette mesure. En effet, l'ensemble de l'accord emploi est conclu à durée indéterminée y compris l'article 10 organisant la pluriannualisation. De plus lors de la dernière séance de négociation, l'UIMM a clairement laissé entendre que lors des négociations sur le temps de travail prévues pour 2017 dans le cadre de l'évolution du dispositif conventionnel, le sujet sera de nouveau sur la table. On peut donc penser, sans jouer l'oiseau de mauvais augure, que l'expérimentation réelle sera de courte durée et que l'UIMM aura à cœur de pérenniser rapidement cette flexibilité accrue du temps de travail.

Vigilance et mobilisation dans les entreprises

Si la branche autorise le recours à la pluriannualisation, elle laisse le champ entièrement libre aux entreprises

pour organiser le dispositif. La loi El Khomri précise le contenu des accords qui prévoient :

- La période de référence, soit trois ans maximum ;
- Les conditions et délais de prévenance d'éventuels changements de la durée ou des horaires de travail ;
- La limite hebdomadaire supérieure à 35 heures au-delà de laquelle les heures effectuées sont rémunérées comme heures supplémentaires pour le mois considéré (elles n'entreront pas dans le décompte des heures travaillées à l'issue des trois années) ;
- La situation particulière des salariés à temps partiel et ceux arrivés ou partis en cours de période.

Éventuellement, l'accord peut prévoir une limite annuelle inférieure à 1607 heures pour le décompte des heures supplémentaires.

Enfin, l'accord peut prévoir l'indépendance de la rémunération mensuelle par rapport à l'horaire réel et en déterminer les conditions de calcul.

Force est de constater que la loi reste assez évasive quant au contenu de l'accord d'entreprise ou d'établissement. L'accord de branche prévoit que les parties examinent les conséquences d'une telle organisation sur l'emploi et les conditions de travail sans plus de précision. Il incite également à examiner les contreparties envisageables. Les salariés qui aujourd'hui « font leur salaire » grâce aux heures supplémentaires risquent de déchanter rapidement.

Maintenant la vigilance des délégations syndicales lors des négociations et la construction d'un rapport de forces solide par la mobilisation des salariés seront nécessaires pour éviter aux salariés une aggravation de leurs conditions de travail, pour organiser un réel contrôle des représentants du personnel (CE et CHCSCT) sur la pertinence et les conséquences du dispositif et pour obtenir une réduction du temps de travail. Mais pour plus de sécurité, il sera nécessaire d'être à l'offensive en amont sur ce sujet, lors de la négociation nationale sur le temps de travail. Cela permettra ainsi de bloquer les velléités patronales en la matière.

Aurélié Devaux, Conseillère fédérale

Vie au travail

Quelle **liberté d'expression** dans l'entreprise ?

Les employeurs aimeraient bien voir les salariés laisser à la porte de l'entreprise tout ce qui fait d'eux des citoyens : leurs opinions, leurs convictions, et ce qui les fait bouger dans la vie. Ils aimeraient bien que, en tant que salariés, ils prennent fait et cause pour l'entreprise, qu'ils oublient leurs libertés fondamentales et qu'ils adhèrent aux valeurs, voire aux croyances portées par l'entreprise. Depuis 20 ans, les salariés sont incités à « adhérer aux valeurs de l'entreprise ». Aujourd'hui, les directions vont encore plus loin. Par exemple, avec son nouveau système d'évaluation, General Electric veut même amener les salariés à adopter « les croyances de l'entreprise ». Les entreprises mettent en avant la « loyauté à l'entreprise » mais aujourd'hui on évalue plus la loyauté à la hiérarchie que le contenu du travail. Il ne faut pas confondre « Loyauté à l'entreprise » et « Loyauté au chef » car être loyal à son entreprise conduit parfois à contredire sa hiérarchie.

Les rêves des employeurs restent inapplicables pour l'instant bien heureusement. Le salarié reste avant tout un citoyen, avec son libre arbitre, son droit d'expression et son droit de retrait. Pourtant, ces droits ont tendance à être limités de plus en plus, les pouvoirs de l'entreprise tendant à être accrus par la dérive libérale que nous subissons actuellement. Le projet de Traité de libre échanges entre l'Europe et les Etats-Unis (TAFTA), actuellement en négociation, irait dans ce sens, donnant des pouvoirs à l'entreprise en dehors du cadre légal du Droit national.

Aujourd'hui, notre Droit, et le Code du Travail en particulier, permettent au salarié de s'exprimer dans l'entreprise. Les lois Auroux avaient apporté d'intéressantes nouveautés en la matière. Malheureusement, les employeurs ont pour l'instant trouvé la parade pour brider le salarié dans son expression sur le travail, les choix techniques et stratégiques et ce à quoi il destine l'entreprise. Les articles du Code du Travail introduits par les lois Auroux sur le droit d'expression des salariés doivent être utilisés pour être à nouveau opérationnels. La période que nous vivons apporte en effet de bonnes raisons pour le salarié de s'exprimer sur les choix de l'entreprise : vente d'armes à des pays à l'orientation douteuse, destruction de valeur par l'entreprise pour accroître les profits à court terme, organisation du travail pathogène amenant à la fois mal-être pour les salariés et gâchis économique. Les salariés doivent pouvoir opposer un veto sur ces choix pour

mettre l'entreprise plus en phase avec l'éthique que ses salariés attendent d'elle. Il faut que cesse cette impunité.

Les lanceurs d'alerte sont la partie visible et bruyante de cet iceberg silencieux. Ces personnes se sont levées et ont dénoncé des agissements extrêmes comme la fraude ou l'évasion fiscale... Les salariés qui se sont élevés contre les agissements de leur entreprise l'ont souvent fait hors de la protection juridique du syndicat qui leur aurait pourtant fait bénéficier des règles du droit d'expression ou du droit de retrait de tout salarié. Ils se sont souvent mis en danger par leur attitude de dénonciation. C'est une attitude à éviter, à la fois dans un souci de préservation, mais aussi dans un souci d'efficacité de la démarche : on est moins utile à sa cause lorsqu'on est à terre.

Lors de son 12^{ème} Congrès en décembre prochain, l'UFICT organisera une table ronde sur le thème du Droit d'expression des salariés dans l'entreprise. Les invités évoqueront d'abord les droits juridiques des salariés dans l'entreprise (Michel Miné, professeur de Droit au CNAM), la campagne pour la défense des lanceurs d'alerte de l'UGICT (Sophie Binet, secrétaire générale adjointe de l'UGICT), la campagne pour le développement de l'imagerie médicale chez Thalès (Laurent Trombini, coordinateur CGT Thalès), et enfin, la campagne menée chez IBM contre l'usage des éthers de glycol toxiques dans les salles blanches (Jean-Michel Daire, IBM).

S'emparer de cette problématique de la citoyenneté à l'entreprise est incontournable pour construire la riposte face au MEDEF. Alors aidons les salariés à s'exprimer en toute sécurité sur les choix et les pratiques de leurs entreprises.

Stéphane Lovisa, membre du Bureau fédéral

CONFÉRENCE SUR
LA LIBERTÉ
D'EXPRESSION

... SILENCE,
S'IL VOUS PLAIT !



AGSQ1609-5723

Malakoff Médéric lance la nouvelle démarche responsable Entreprise territoire de santé qui intègre des services innovants aux garanties d'assurance.

Orientation dans l'offre de soin, prévention, dépistage, coaching... améliorent le bien-être des salariés et contribuent à la performance des entreprises.

Pour en savoir plus :

entreprise-territoire-de-sante.malakoffmederic.com

Votre contact : **contact-branches@malakoffmederic.com**

SANTÉ - PRÉVOYANCE - ÉPARGNE - RETRAITE



malakoff médéric

PRÉSENTS POUR VOTRE AVENIR