



Mensuel des Métallurgistes

FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS DE LA
MÉTALLURGIE CGT

DOSSIER LA CGT ET SON RAPPORT AU POLITIQUE

► TERRAIN

Convention Collective nationale, une construction par étape

► ECONOMIE

Taux de ROC pour les actionnaires, ça swingue !



N°08 • Avril 2017



La complémentaire de vie qui nous réussit



Mutuelle régie par le livre II du Code de la Mutualité - SIREN n°784.442.915 - Document non contractuel - Février 2017 - Crédit photo : Squaredpixels



Vous êtes acteur social de l'entreprise ?

Quel que soit son secteur d'activité, sa taille, son implantation géographique, **notre offre standard COLLÉGIO et nos offres sur mesure** apporteront une solution adaptée aux besoins des salariés de votre entreprise.

entreprises@mutuelle-familiale.fr

Actualités

- 4 **Infos sociales**
 5 **Culture**
 Dessin/Photo du mois
 6 **Infos fédérales**
 7 **Terrain**
 CCN,
 une construction par étape
 8 **Histoire**
 Prime d'ancienneté,
 une lutte qui a payé !
 9 **Europe/International**
 Espagne, pour les salaires,
 contre la précarité !

Dossier

- 11-15 **Notre syndicalisme CGT
 et son rapport au politique**
 13 **Zoom**
 La CGT vote pour le
 progrès social

Vie Syndicale

- 16 **En bref**
 17 **Entretien**
 Notre com' à l'ère
 du numérique
 18 **Salarié(e)s**
 Travailleurs détachés...
 17 **Territoires**
 Pour mieux travailler,
 déconnectez-vous !

Politique revendicative

- 20 **Economie**
 Le taux de ROC...
 21 **Industrie**
 Rénovation ferroviaire...
 22 **Droits**
 Les nouvelles missions
 de la branche
 23 **Vie au travail**
 Classification/qualification

Mensuel des métallurgistes
 Fédération des Travailleurs de la Métallurgie CGT
 263 rue de Paris - case 433 - 93514 Montreuil cédex
 Tél. 01.55.82.86.19 - Fax : 01.55.82.86.53
 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



Boris Plazzi
 Membre du Secrétariat fédéral

#pasdenégosansaction

Les négociations nationales sur l'ensemble des droits conventionnels des métallos sont clairement engagées. Face aux velléités de l'UIMM, nous mesurons bien que nous sommes entrés dans le dur, en particulier concernant le contenu et la philosophie de la grille de classifications.

Les objectifs de l'UIMM sont précis. Il s'agit de déconstruire méthodiquement les conquêtes de salariés issus des luttes, à commencer par ceux de Mai 68, qui ont permis d'obtenir nos grilles de classifications.

Inscrite dans une revanche de classe, cette posture idéologique du patronat vise à maximiser encore plus les profits pour en extraire toujours plus de dividendes à distribuer aux actionnaires. Pour les salariés, c'est la concurrence généralisée, la dévalorisation du travail...

Pour la CGT cette négociation doit être tout le contraire. Nos propositions sont crédibles et innovantes. C'est une occasion importante pour proposer notre projet de convention collective nationale, avec sa grille unique de classification, dont le point de départ est le Smic à 1 800 €, pour un salarié sans qualification reconnue.

La bataille que nous livrons pour empêcher l'UIMM d'avancer sur ses prétentions et pour obtenir des garanties collectives de haut niveau est âpre et c'est en cela que notre démarche CGT prend tout son sens. Elle doit nous conduire à prendre des initiatives revendicatives, se fixer des objectifs, élever le rapport de forces et garder le cap que l'on s'est assigné.

Contester – proposer – mobiliser – négocier : la démarche de la CGT n'est pas la plus simple mais elle reste nécessaire et indispensable pour peser dans le rapport de forces, notamment pour ces négociations nationales, structurantes dont les accords toucheront les métallos pour plusieurs générations.

Les initiatives d'actions en février dans les territoires proposées par la Fédération, les assises nationales de la Convention Collective Nationale en avril et la mobilisation autour du printemps de l'industrie initiée par notre Confédération concourent à rassembler les métallos dans l'action. La réussite de nos initiatives, des négociations et de nos objectifs dépendra pour beaucoup de notre qualité de vie syndicale, c'est-à-dire notre capacité à mettre en mouvement les syndiqués CGT et les salariés, à partir de leur préoccupations et revendications.

Infos sociales

Suicide d'une cadre : la faute inexcusable de Thales

Le tribunal des affaires de sécurité sociale (TASS) de Rennes a rendu ce 17 mars son jugement concernant le suicide d'une salariée cadre de l'entreprise Thales Microelectronics en 2009.

Ce décès reconnu comme accident du travail est aujourd'hui jugé imputable à la faute inexcusable de l'employeur (FIE), qui avait été alerté par le CHSCT, le médecin du travail et un rapport de l'inspection du travail, sur les risques organisationnels. Mais la direction n'avait pas pris les mesures de prévention nécessaires afin d'éviter ce drame.

En effet, les dispositifs de prévention, lorsqu'ils sont mis en œuvre, n'évoquent en rien les risques professionnels pouvant être induits par l'organisation du travail.

Les actions de prévention ont pour principal objectif d'aider la personne à s'ajuster au stress et à s'adapter au travail, contrairement aux principes de prévention qui obligent à « adapter le travail à l'homme » (article L. 4121-1 et suivant du code du travail) « pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs ».



C'est un soulagement pour la famille. Le TASS a également reconnu la recevabilité de l'intervention volontaire de la CGT aux côtés de la famille et pour la défense des intérêts collectifs de la profession.

C'est une victoire pour

les travailleurs de l'entreprise et leurs organisations syndicales et un avertissement aux employeurs d'avoir à se soucier davantage de la santé au travail de leurs salariés.

Argenteuil, les Dassault défendent l'emploi et l'industrie

Ce 16 mars 2017, la CGT, avec les salariés du site, des délégations venues de toute la France et des entreprises environnantes ont envoyé un message fort par leur présence à cette conférence de presse, pour exiger plus de respect, de reconnaissance sociale, et plus d'investissements dans la modernisation des établissements de Dassault Aviation.

Durant la pause déjeuner, plus de 200 salariés de Dassault Argenteuil ont participé au rassemblement pour défendre un avenir de développement industriel, social et de l'emploi du site.

La mobilisation visait bien plus loin, car l'enjeu de l'avenir de tous les établissements de Dassault Aviation en France a été posé. En effet la

► Les syndicats de l'Aéro prépare le **salon international de l'Aéronautique et du Spatial au Bourget, du 19 au 25 juin**. Pour la première fois, la Fédération CGT de la métallurgie avec la FNTE et en collaboration avec la NVO, tiendra un stand et organisera un **débat le 22 juin**.

► **Lancement de la pétition fédérale pour une convention collective nationale correspondant aux besoins des salariés de la branche**. C'est un outil pour aller au contact des salariés et pour peser dans les négociations en cours.

► **Votre déroulement de carrière, vous le voulez comment ?**

Le tract est disponible à la Fédération. Vous pouvez le commander auprès de communication@ftm-cgt.fr. Flashez le QRcode ci-dessous pour regarder le vidéo tract.



restructuration qui s'opère, guidée par des critères de rentabilité pour la satisfaction d'actionnaires avides, risque de fragiliser l'ensemble par des aberrations industrielles, environnementales mais aussi en matière de maintien des savoirs et savoir-faire. Les intervenants, syndicaux, politiques et élus des citoyens ont exprimé chacun leurs soutiens à cette mobilisation porteuse de véritables perspectives de développement par des investissements utiles à l'emploi et au progrès social.

Ce mouvement s'intègre dans la campagne lancée par la CGT, avec une journée d'action le 21 mars dans les régions, pour le développement industriel en France.



Rassemblement Dassault à Argenteuil © DR

Culture

Lean : quelle réponse ?

Les techniques du « lean management », mode d'amélioration continue de l'organisation du travail, sont loin de faire l'unanimité. Si elles peuvent être efficaces pour réduire les coûts, elles seraient, contrairement à sa promesse initiale, un danger pour les salariés.

Bertrand Jacquier se présente comme un « repentant du lean management » : Pendant douze ans, il a accompagné le déploiement de projets « lean » dans l'industrie. Le jeune ingénieur avait alors l'impression que « c'était une réponse pertinente aux limites du modèle taylorien. » Il est aujourd'hui convaincu que « c'est un facteur de risque pour la santé des salariés ».

Du lean au management maigre, Lulu Editions, 2013.



L'illusion nationale



La forme est originale : Valérie Igounet et Vincent Jarousseau nous livrent un véritable « roman photo » pour décrypter

les ressorts de la montée des idées d'extrême-droite. A partir de trois villes dirigées par le Front National, nos deux auteurs promènent leurs appareils photos et leurs micros pour capter le vécu, la misère sociale et intellectuelle, les contradictions politiques, le désespoir et les désillusions constituant le terreau où grandit la « bête immonde ». Original, percutant, pédagogique, à lire d'urgence !

L'illusion nationale. Deux ans d'enquête dans les villes FN, édition Les Arènes, 2017.

Swagger

Ils sont de la « tess », d'Aulnay et de Sevrans, de ceux que les médias intéressent lorsqu'il y a des heurts. Pourtant quelle sensibilité, intelligence, humour et lucidité de ces onze enfants et adolescents. Ils parlent de l'amitié, de l'amour, de leurs craintes, du racisme, mais aussi de leur avenir. A voir...

Un film d'Olivier Babinet



L'oiseau libéré

Damien Saez livre deux CD avec des textes et une musique somptueuse. A partir des attentats de Charlie et du Bataclan, il délivre un pamphlet sur la société et l'état du monde, avec la montée des populismes et de l'argent roi. Les titres de ses poèmes sont à eux seuls éloquentes : *Mon pays je t'écris, L'oiseau libéré, Tous les gamins du monde, Les enfants paradis*, ou encore, *Mon terroriste...*

Damien Saez, L'oiseau libéré, 2017

L'instant du mois



Découverte de la CGT

A l'initiative de l'USTM de l'Isère, le 24 mars, 41 camarades dont certains nouveaux syndiqués, sont venus à Montreuil pour une journée de découverte de la CGT. Un temps avec P. Martinez, secrétaire général de la CGT et F. Sanchez, secrétaire général de la FTM-CGT a été consacré à un échange sur le thème de « Pourquoi être syndiqué à la CGT ». Ils ont ensuite visité les locaux de la Fédération, ainsi que l'immeuble confédéral. Une initiative qui en appelle d'autres.

Infos fédérales

On ne lâche pas chez GM&S

Au matin du jeudi 30 mars, 170 salariés-es de GM&S se sont rendus sur le site de PSA Poissy.

Cette action visait à toucher directement les donneurs d'ordres qui détiennent l'avenir du site et de ses 283 salariés-es dans leur mains. GM&S est en redressement judiciaire depuis le 2 décembre et les actions s'enchaînent... pour obtenir 1,7 million d'euros de la part de la région Nouvelle Aquitaine et du gouvernement. Après plusieurs heures de blocage du site, nous avons obtenu des avancées :

- * Reprise des discussions avec la direction de PSA
- * PSA passerait de 8 à 10 millions d'euros sur le volume d'activité

Le lendemain, une réunion au ministère de l'Industrie a débouché sur le fait que Renault passe d'un plan de charge de 3,5 millions à 5 millions d'euros et rendez vous a été pris jeudi 6 avril avec Carlos Tavares, pdg de PSA. Deux repreneurs sont toujours sur les rangs, mais ils restent dans l'attente de la décision des constructeurs en matière de plan de charge !

Même si nous ne sommes pas au bout du tunnel, après discussion avec l'ensemble des salariés-es, ces avancées ont été jugées importantes. Nous restons mobilisés pour qu'elles débouchent sur du concret, pour l'ensemble du personnel.



Mobilisation des GM&S à Poissy
© FTM-CGT

Nelly Sturm-Dufriche nous a quittés

Nous venons d'apprendre le décès d'une ancienne camarade de la Fédération, Nelly Sturm-Dufriche. Résistante durant la Seconde Guerre mondiale, elle fut chargée, de 1967 à 1976, de l'activité en direction des militants métallurgistes d'Allemagne de l'Ouest. A ce titre, elle était l'interprète de la Fédération et traductrice du Courrier Fédéral en langue allemande. Elle fut à l'origine du rapprochement avec l'IG Metall au début des années 1970. Nous adressons à la famille nos plus vives condoléances.



Manifestation des Potez à Aire-sur-Adour
© DR

POTÉZ

Malgré une très bonne année 2016 et un bon carnet de commandes, le directeur de ce sous-traitant d'Airbus, de Dassault ou de Stelia, ne comptait octroyer aucune augmentation générale en 2017.

Après plus de deux semaines de débrayages, c'est 150 des 280 salariés de l'entreprise qui ont manifesté jeudi 30 mars dans les rues d'Aire-sur-Adour pour alerter les élus et la population. Cette action d'ampleur dans une entreprise peu habituée aux mouvements sociaux traduit le mécontentement des salariés et surtout des jeunes touchés par les plus bas salaires bientôt rattrapés par le SMIC. Après 15 jours, la direction concède généreusement une AG de 0,5 %. Pour les salariés, le compte n'y est pas, ils ont donc décidé collectivement de continuer le conflit, de poursuivre les débrayages.

► 20 et 21 avril, **Troisième conférence régionale Ile-de-France.** Elle se tient au cœur de plusieurs enjeux : celui de la Convention Collective Nationale mais également **celui d'une reconquête industrielle.** Elle posera la question de la qualité et de **l'efficacité de notre activité régionale avec un collectif d'animation tourné vers notre syndicalisme de propositions et d'actions revendicatives.**

A noter dans vos agendas

► 12 avril 2017, **assises de la Convention Collective nationale.** Portons **plus concrètement, au sein de son territoire, son entreprise, toute la dimension de notre Convention Collective Nationale.**

► 5 avril, **« Quel rapport au Politique »** journée d'étude fédérale (voir Dossier dans ce numéro).



Terrain

Convention collective nationale

Une construction par étape

Des négociations nationales en point de mire

Le besoin de formation devenait nécessaire pour nos syndicats pour aller au contact avec les syndiqués et les salariés. Le 24 novembre 2016, cette demande se concrétise par une journée d'étude sur la convention collective nationale, organisée par l'USTM et animée par la Fédération sur notre territoire. Cette initiative, en lien avec les négociations nationales en cours, nous a permis de mettre en perspective une journée d'action. Il fallait mettre au grand jour l'état des négociations, de ses enjeux et de nos revendications. La date du 17 janvier a été retenue pour un rassemblement devant l'UIMM et des appels à la grève et au débrayage.

Cette nouvelle année a débuté par la mobilisation de 150 à 200 personnes devant la chambre patronale. Des actifs aux retraités, toute la métallurgie était représentée. Nous avons été reçus dans la foulée par les dirigeants de l'UIMM et, dans un souci de coordination, notre délégation était constituée de plusieurs syndicats ainsi que de notre animateur régional. Nous ne les avons pas convaincus, mais le plus important était ailleurs, notre message était passé sur tout le territoire...

Avenir industriel et service public : un travail collectif

Dans le même temps, le collectif « politique industrielle » de l'UD 64 travaille au quotidien sur les questions de projets et de développement de l'activité sur le territoire. Les syndicats de la métallurgie participent activement à ces travaux et restent un point d'appui important pour notre Union départementale. Celle-ci a proposé un travail de fond sur « l'industrie et les services publics » avec



Le syndicat CGT EPTA Hendaye © DR

deux temps forts, une soirée conférence et débat public le 9 février et une journée d'étude le 10 février à Mourenx. Ce travail collectif a été moteur dans la préparation de la journée d'action nationale du « printemps de l'industrie » le 21 mars 2017. Près de 1000 personnes se sont mobilisées sur Pardies et Bayonne pour défendre l'idée et l'ambition d'un avenir industriel dans notre pays et d'un service public fort pour mieux y répondre.

La mobilisation s'accroît dans les entreprises

Ce début d'année est marqué par les NAO. Les salariés s'emparent de l'outil syndical CGT pour faire entendre leurs revendications, que ce soit chez Turbomeca, PCC France, Dassault, EPTA France, Sintertech ou Potez Aéro. Il y a une constante dans la plupart des entreprises : la mobilisation est d'actualité. Les enjeux sont divers et les salariés revendiquent des augmentations de salaires, des embauches, la reconnaissance de leur expérience et de leur diplôme, le maintien du paiement de leur temps de pause, ou la mise en place d'un déroulement de carrière automatique...

Chez EPTA France, la direction de cette entreprise avait imposé la rémunération au « poste de travail ». Elle ne tenait plus compte de l'expérience ou des diplômes des salariés. Ce système était alimenté par des études de postes, animé par un cabinet extérieur qui appliquait la méthode « Centor ». Au fil du temps, nous avons pu vérifier que cette étude ne prenait en compte que le travail prescrit et non le travail réel du salarié. Cette définition est lourde de sens, puisque l'activité de l'opérateur était minimisée, ce qui influence donc directement son coefficient : nous avons perdu la valeur réelle de notre travail. Ce phénomène a eu comme conséquence de dévaloriser la rémunération des salariés, des ouvriers aux cadres. Les salariés ont remis en cause ce dispositif et ont obtenu l'abandon de la méthode après quatre jours de grève. Des négociations vont s'ouvrir pour définir un nouveau mode de rémunération : la grille de classification de la métallurgie sera au cœur du débat...

Frédéric Canton, animateur territoire

Histoire

Prime d'ancienneté : une lutte qui a payé !

Les négociations sur le dispositif conventionnel ont débuté par une offensive patronale contre les classifications. D'une reconnaissance des diplômes et des compétences acquises, l'UIMM veut imposer le classement des postes de travail, le salarié n'étant plus classifié qu'en fonction du poste occupé. Cet assaut n'est pas une nouveauté et la Fédération a croisé le fer à de plusieurs reprises sur ce sujet. La lutte menée à la fin de l'année 1990 est à cet égard exemplaire.

Un contexte difficile

La seconde moitié des années 1980 soumet la CGT à rude épreuve. Le retour de la droite au pouvoir en 1986 se traduit ainsi par des privatisations et l'aggravation de la casse industrielle : après la sidérurgie et la machine-outil, la construction navale, l'électronique et l'automobile sont dans le viseur. Dans le même temps, la répression syndicale se durcit, avec plus de 66 000 élus et mandatés licenciés entre 1982 et 1990. Sur le plan international, la chute de l'Union soviétique ou encore la guerre du Golfe occupent les esprits.

Pour autant, la CGT n'est pas inactive. Année de lutte intense, 1989 connaît plus de 1 800 actions mobilisant un million de métallos, tandis que pour la première fois en 17 ans, le 100 % FNI est atteint !

L'offensive patronale

L'enquête fédérale sur les salaires de 1989 révèle que 55 % des métallurgistes gagnent moins de 6 500 francs par mois, moins que le SMIC alors revendiqué par la CGT. La même année, les profits des cinq principaux groupes industriels s'élèvent à 40 milliards, l'équivalent d'une augmentation de 1 500 francs pour tous les métallos.

La prime d'ancienneté, créée par l'accord sur la mensualisation de 1971 et étendue à l'ensemble des

ouvriers métallurgistes en 1974, est un obstacle à la politique patronale d'individualisation et de baisse des salaires. Représentant en moyenne 8 % du salaire, elle est souvent la seule augmentation à laquelle peuvent prétendre tous les métallos chaque année.

Dans un premier temps, l'UIMM en limite le coût, par le gel des minimas hiérarchiques servant de base à son calcul.

Elle s'inspire ensuite de l'accord du 4 mai 1988, signé par la CFDT, FO et la CGC dans les garages. En janvier 1990, elle obtient ainsi, au sein de la convention collective de Rouen-Dieppe, un protocole d'accord prévoyant l'intégration de la prime d'ancienneté au salaire, en échange d'une revalorisation des retraites complémentaires.

Fin octobre, l'UIMM annonce sa volonté de remplacer la prime d'ancienneté par des points retraite, de formation ou de temps libre à prendre en fin de carrière.

Le rapport de forces

La Fédération n'avait pas attendu pour contre-attaquer. Elle revendique le calcul de la prime d'ancienneté sur la base d'un SMIC à 6 500 francs pour 39 heures, à raison d'1 % par année de présence dès l'embauche et son extension à toutes les branches de la métallurgie.

En juillet 1990, une carte-pétition est lancée. Signée par plus de 65 000 salariés, elle est un point d'appui appréciable dans les luttes et les débats.

Déclarant que « les discussions UIMM, ce n'est pas l'affaire des négociateurs ; les salariés doivent faire entendre leur voix », la Fédération organise une grande consultation nationale. À chaque séance de négociations, des débrayages et des rassemblements sont organisés devant les chambres patronales et le siège de l'UIMM.

Faute d'obtenir le soutien des autres organisations syndicales, l'UIMM renonce le 18 décembre à remettre en cause la prime d'ancienneté. Elle obtient malgré tout la généralisation du double barème dans les conventions collectives territoriales, ce qui développe un peu plus l'annualisation du temps de travail.

Cette victoire est à mettre au compte de l'engagement des syndicats et des syndiqués et de la démarche démocratique adoptée tout au long de la lutte. Un bel exemple pour aujourd'hui !

Emeric Tellier, Conseiller fédéral



#DÉROULEMENT
DECARRIÈRE

AVEC UNE CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE LA MÉTALLURGIE POUR TOUS LES SALAIRES



Espagne. Pour les salaires, contre la précarité !

Les confédérations CCOO et UGT ont lancé en février un calendrier d'actions pour contraindre le gouvernement Rajoy et le patronat à avancer sur les salaires et la lutte contre la précarité. Les syndicats exigent que la croissance du PIB améliore les conditions de vie et de travail des salariés.

L'aggravation de la crise sociale

Les réformes du marché du travail de 2010 et 2011 du gouvernement Zapatero (PSOE) n'ont fait qu'amplifier la crise et ses conséquences sur les travailleurs au lieu de les combattre et d'inverser la situation.

Avec près de 19 % de la population active privée d'emploi (40 % chez les moins de 24 ans), le pays a le second taux de chômage le plus élevé d'Europe, alors que ce chiffre était inférieur à 10 % avant 2008. Ces chiffres, déjà inquiétants, ne reflètent pourtant pas la réalité, puisque la population active a diminué, de nombreux travailleurs renonçant à trouver un emploi et de nombreux jeunes décidant de poursuivre leurs études, quand ils ne quittent pas simplement le pays.

Les organisations syndicales revendiquent des emplois de qualité, l'augmentation des salaires et des pensions, l'accroissement de l'emploi public et un modèle économique basé sur l'industrie et les technologies.

Depuis la fin de l'année 2016, des mobilisations, des rassemblements, des grèves sont organisés régulièrement. Ceux-ci s'inscrivent dans le cadre de la campagne « L'Europe a besoin d'une hausse des salaires », lancée en février par la Confédération européenne des syndicats (CES) pour stimuler la croissance trop faible de l'économie européenne et lutter contre les inégalités.

Un patronat rétrograde

Le patronat espagnol répond par le chantage, en proposant de revoir la représentativité des syndicats, les crédits d'heures accordés aux représentants des salariés ainsi que l'exercice du droit de grève. Il réclame par ailleurs la liberté de l'entreprise en matière de formation, un assouplissement des règles en matière de contrats temporaires et d'embauches à temps partiel, la remise à l'ordre du jour d'un contrat jeune. Il ajoute enfin une baisse de cotisations sociales, une plus grande autonomie pour les mutuelles ou une loi imposant des services minima en cas de grève, dans le privé comme dans le public.



En réponse, les CCOO et l'UGT ont impulsé plusieurs manifestations et rassemblements devant les chambres patronales le 23 mars dernier. Le message envoyé à cette occasion a été clair : si le patronat ne revoyait pas sa position, la généralisation du conflit serait inévitable.

En parallèle, les confédérations poursuivent leur travail d'unification, avec la création d'une grande coalition sociale rassemblant des ONG, des partis politiques, des organisations étudiantes pour imposer l'abrogation des mesures qui ont permis la mise en concurrence des travailleurs.

Le mois d'avril s'annonce donc décisif pour les travailleurs espagnols !

Patrick Corr a, Conseiller fédéral



BIEN COMPRENDRE POUR BIEN AGIR

Le nouveau calendrier des IRP regroupe les consultations en trois temps obligatoires

- ▶ Orientations stratégiques
- ▶ Situation économique et financière
- ▶ Politique sociale

**SYNDEX VOUS ACCOMPAGNE
POUR OBTENIR UNE INFORMATION
STRATÉGIQUE ET PERTINENTE**

Pour en savoir plus

- > www.syndex.fr
- > e.reich@syndex.fr / 06 68 71 52 66
- > p.raccaud@syndex.fr / 06 74 00 02 38
- > f.bertolacci@syndex.fr / 06 13 60 84 18

17

BUREAUX EN FRANCE

6

BUREAUX EN EUROPE

2 100

MISSIONS PAR AN

450

SALARIÉS



Notre syndicalisme CGT et son rapport au politique

Engageons le débat dans nos syndicats



Manifestation contre la loi El Khomri
© FTM-CGT

12

Depuis la création de la CGT, son rapport au politique est une question qui traverse toutes les époques. Son indépendance se pose et touche plusieurs éléments constitutifs de la société (politique, patronat, état, religions, philosophie, associations).

La Charte d'Amiens en 1906 marque à ce sujet les fondements de la conception de la CGT.

Ses lignes de force :

- La reconnaissance de la lutte de classes entre ouvriers et capitalistes.
- L'émancipation intégrale : notion de « double besoin » (mieux-être des travailleurs et transformation de la société).
- L'indépendance syndicale vis-à-vis des partis, des philosophies, des sectes, quel qu'ils soient.
- La liberté individuelle du syndiqué dans ses engagements à l'extérieur de l'organisation, mais avec la même réciprocité en retour dans le syndicat.

Elles se retrouvent aujourd'hui dans l'article 6 de ses statuts.

► Pour la Belgique, la FGTB se revendique comme syndicat socialiste, le CSC comme syndicat chrétien.

► Pour la Grande-Bretagne, la plupart des grands syndicats perpétuent leur affiliation au Labour Party. Ils le financent, siègent dans les instances de direction et présentent des candidats aux élections législatives.

La CGT vote :

- pour un syndicalisme rassemblé de conquêtes sociales !
- pour un syndicalisme acteur de la société en toute indépendance !

Article 6

La CGT se fonde sur l'indépendance de l'organisation à l'égard du patronat, des pouvoirs publics, des gouvernements, organisations politiques, philosophiques, religieuses et autres. Nul ne peut se servir de son titre de confédéré ou d'une fonction confédérale dans un acte politique ou électoral extérieur à l'organisation.

Le respect des diversités et du pluralisme d'opinion, la garantie que ses analyses, ses réflexions et ses décisions sont prises en son sein permettent à la CGT d'être libre et maître de son expression et de ses initiatives.

Nos statuts portent l'affirmation claire de cette indépendance en lien avec des moyens d'actions, des orientations et notre conception de la société.

Article 1

La CGT est ouverte à tous les salariés, femmes et hommes, actifs, privés d'emploi et retraités, quels que soient leurs statuts social et professionnel, leur nationalité, leurs opinions politiques, philosophiques et religieuses.

Son but est de défendre avec eux leurs droits et intérêts professionnels, moraux et matériels, sociaux et économiques, individuels et collectifs.

Prenant en compte l'antagonisme fondamental et les conflits d'intérêts entre salariés et patronat, entre besoins et profits, elle combat l'exploitation capitaliste et toutes les formes d'exploitation du salariat. C'est ce qui fonde son caractère de masse et de classe.

L'action syndicale revêtant des formes diverses pouvant aller jusqu'à la grève décidée par les salariés eux-mêmes, la CGT agit pour que le droit de grève, liberté fondamentale, ne soit pas remis en cause par quelque disposition que ce soit.

Elle agit pour un syndicalisme démocratique, unitaire et indépendant au service des revendications des salariés.

Elle contribue à la construction d'une société solidaire, démocratique, de justice, d'égalité et de liberté qui réponde aux besoins et à l'épanouissement individuel et collectif des hommes et des femmes.

Elle milite en faveur des droits de l'homme et de la paix.

Elle intervient sur les problèmes de société et d'environnement à partir des principes qu'elle affirme et de l'intérêt des salariés.

Elle agit pour ces objectifs en France, en Europe et dans le monde.

Voici les fondements de notre raison d'être qui en font notre spécificité syndicale.

LES DIFFÉRENTES FACETTES D'UN MÊME MOT : POLITIQUE

Le mot politique revêt toutefois plusieurs aspects différents: le politique, une politique et la politique. Il convient donc de savoir de quoi on parle et sur quoi on se détermine.

Il ne fait aucun doute que le syndicalisme est confronté en permanence avec la mise en œuvre de politiques et l'organisation de la vie publique.

Nous sommes liés aux décisions (décrets, ordonnances...) de l'Etat mais également aux lois votées (ou passées par le gouvernement à coup de 49-3...) par les élus de la nation. En toutes circonstances, nous intervenons, agissons, visons au rassemblement le plus large pour créer un rapport de force en faveur de nos propositions. L'année 2016 a été, de ce point de vue, révélatrice, avec le mouvement revendicatif national contre la loi El Khomri.

► En Suède, le président de la centrale syndicale LO, syndicat des Coles Bleus, a un siège d'office à la direction du parti social démocrate.

ZOOM

« La CGT vote pour le progrès social

La CGT continue, quelque soit la période ou le contexte, de porter des exigences économiques, sociales et environnementales. C'est pourquoi nous revendiquons notamment une augmentation des salaires et des pensions avec, comme référence, le SMIC à 1800 €, une réduction du temps de travail avec, comme référence, une durée de 32 heures hebdomadaire, un nouveau statut du travail et une sécurité sociale professionnelle, une protection sociale de haut niveau, des moyens supplémentaires pour les services publics, comme par exemple la santé, la culture et l'éducation, et la construction d'une véritable Europe sociale. »²

La CGT adopte lors de son dernier congrès des résolutions sans ambiguïté sur le sens de ses engagements

Pour un syndicalisme rassemblé de conquêtes sociales !¹

Pour un syndicalisme acteur de la société en toute indépendance !¹



© Fotolia | Christian Schwier

Nos actions, positions et propositions sont uniquement dictées par notre analyse des contenus des textes en lien à nos orientations et non par qui ou quel gouvernement ces textes sont proposés.

NOTRE RAPPORT AUX PARTIS POLITIQUES

Encore une fois, il convient de revenir aux fondamentaux, dont nous venons de tracer le cheminement historique. Ils nous dictent que la CGT ne peut être neutre, « sans se laisser dominer par l'environnement »¹ (pressions extérieures), dès que les intérêts des salariés sont en jeu.

D'autre part, la CGT porte toujours l'objectif de la transformation de la société. « C'est un choix assumé et sans ambiguïté d'être politisés et de peser sur les choix politiques, sur la base de nos repères revendicatifs et de nos orientations. » Parmi celles-ci nous avons un fil rouge, le progrès social, la paix, les libertés, la démocratie et un fil conducteur permanent : la démocratie syndicale.

Il est aussi indispensable de savoir d'où l'on vient. Derrière le sigle CGT, il s'agit, depuis plus d'un siècle, de l'engagement et la vie de millions de femmes et d'hommes qui ont toujours ambitionné le progrès social et la paix,

► Aux Etats-Unis, une partie de la cotisation syndicale finance le parti démocrate et ses campagnes, sauf contre-indication du syndiqué.

dans une démarche de rassemblement de la classe ouvrière. Ainsi, on trouve toujours la CGT aux côtés des grandes causes comme la décolonisation (Indochine, Algérie...), pour la paix (Vietnam, Irak...), les mouvements de libération des peuples (Palestine, Afrique du Sud) et pour des sociétés démocratiques. Notre action pour l'émancipation des peuples dépasse les frontières.

Ces femmes et hommes de la CGT ont été un moteur déterminant de tous ces conquies qui fondent encore aujourd'hui nos garanties et droits sociaux que patronat et certain(e)s politiques veulent remettre en cause.

Notre rapport avec des organisations de la société ou des élus de la République est inévitable dans une démocratie. Les convergences d'actions sont possibles à partir du moment où nous maintenons notre autonomie de décision et d'action.

PÉRIODE ET CONTEXTE ÉLECTORAL POLITIQUE

Dans une période électorale, nos relations ou nos positionnements vis-à-vis des partis politiques sont exacerbés. Dans ce contexte, il convient toujours de raisonner à partir de « nos propositions alternatives économiques et sociales en adéquation avec les exigences, les possibilités de notre époque et les aspirations des travailleurs, retraités, privés d'emplois »².

Ainsi, il est intéressant de voir que certains des candidats sont en phases avec nos propositions³. Mais ces convergences ne sont pas un soutien explicite de la CGT en termes de consigne ou préconisation de vote.

Nous réagissons aussi devant certains programmes de candidats qui entendent dégrader des conditions de vie et de travail déjà insupportables. Par leurs mesures, ils poursuivent le cap de l'enrichissement des plus riches par des coupes sombres sur l'emploi dans la fonction publique, l'augmentation du temps de travail, le recul de l'âge à la retraite, la déréglementation sociale, la condamnation de l'action syndicale, la réduction des budgets de santé et de l'éducation nationale, l'accroissement des budgets d'interventions militaires.

C'est tout ce que nous connaissons depuis des années et qui enfonce toujours davantage la société dans sa déliquescence, l'insécurité et les guerres.

La CGT ne peut pas rester sans voix face à tous ceux qui s'inscrivent dans la division des travailleurs du fait de leur statut, leur situation



sociale, leur genre ou leur origine. Tout ce qui alimente la division, le racisme, la haine et l'exclusion est en opposition frontale avec nos valeurs humaines sociales et sociétales. Nous ne voulons pas de ce monde nauséabond.

Dans la mouvance de ces idées, se situe le FN avec des propositions qui se veulent anti-système et peuvent parfois s'apparenter aux nôtres. Mais il ne faut pas longtemps pour se rendre compte de la duplicité de ses discours et son rattachement clair à l'héritage de l'extrême droite française et européenne.

C'est un parti et des propositions totalement ancrés dans le système économique et social actuel en le portant dans sa forme la plus excessive et régressive. D'ailleurs un grand nombre des sympathisants du FN est issu des catégories les plus nanties.

Le populisme de leurs propos autour d'un nationalisme exacerbé vise à trouver un écho parmi celles et ceux qui sont frappés par la précarité, la misère et sont désenchantés par des politiques qui n'ont pas respecté leurs engagements.

Cela place notre syndicat devant une responsabilité particulière de débattre de ces questions en apportant lumières et arguments. Ne laissons pas la place à ces idées qui par nature sont aux antipodes de la transformation sociale à laquelle nous aspirons. Ils sont aussi des obstacles au rassemblement des salariés pour créer le rapport de force dont nous avons besoin.

Nous sommes clairs et sans détours, ces idées portées par ces individus ou partis n'ont pas de place dans la CGT car elles attisent les tensions, alimentent les divisions, l'exclusion, la peur, les haines et les guerres. Ce n'est pas de cette société-là que nous voulons.

Ce sont les raisons pour lesquelles « être candidat aux élections au nom d'un parti d'extrême droite est incompatible avec le fait d'être syndiqué à la CGT »¹.

VOTER EST UN DROIT CONQUIS

Il est évident que l'image que renvoie la campagne électorale d'aujourd'hui, avec des candidats enlisés dans des affaires judiciaires, des engagements de prédécesseurs non tenus et des débats qui s'éloignent de véritables propositions favorisent l'abstention. Cela vaut aussi de la séquence des luttes de 2016 et le passage en force du gouvernement à coup de 49.3.

Pourtant le vote du peuple est un droit issu d'un long cheminement de luttes.



Manifestation parisienne | 2012
© FTM-CGT

► **En Allemagne, la répartition des sièges dans les instances exécutives de IG Metall fait l'objet de batailles pour la représentation des différents partis politiques.**

Voter reste un acte politique important. Nous devons se saisir de ce moment pour exprimer nos exigences. « Les exigences et les choix des peuples doivent être respectés »² et « les salariées doivent être entendus lorsqu'ils se mobilisent »³. Ensuite quels que soient les pouvoirs en place dans notre pays et dans le monde, nous lutterons toujours pour aller vers un progrès social qui ne laisse personne sur le bord de la route.

« Nous refusons d'avoir le choix entre le pire et le moins pire. Nous voulons le meilleur »²

*Jean-Jacques Desvignes,
membre du Bureau fédéral*

¹ Document d'orientation 51^e congrès confédéral – Thème n° 3.

² Déclaration confédérale « La CGT vote pour le progrès social » du 24 mars 2017.

³ Voir Zoom, page 13.

En bref

CGT IBM MONTPELLIER

Victoire : plus de 57% des suffrages !

A l'issue des élections professionnelles du 28 mars, la CGT renforce sa position de premier syndicat au sein de l'établissement IBM Montpellier. Déjà majoritaire en 2014, elle améliore son score global de 5 %. Dans le collège cadre, qui représente 82 % du personnel, la CGT progresse de 5,5 % obtenant près de 51 % des suffrages exprimés. Dans un contexte de dégradation importante des conditions de travail (cinq PSE consécutifs), ce résultat électoral est le fruit de l'efficacité d'une équipe syndicale pugnace et déterminée, qui n'hésite pas à mettre en échec la direction dans ses transgressions au code du travail. La confiance a été clairement renouvelée à la CGT qui obtient 5 sièges sur 7 au comité d'établissement. L'équipe majoritaire, en place depuis 1993, remercie ses électeurs.

REPRESENTATIVITE SYNDICALE

Les services de l'automobile

La CGT reste la 1^{ère} organisation syndicale dans cette branche avec **25,24 %**. Ce résultat a été obtenu grâce au travail réalisé en territoires, en lien avec les structures départementales interprofessionnelles et professionnelles. Néanmoins, **seulement 20 % des salariés s'expriment**. Poursuivons nos plans de travail pour investir ces déserts syndicaux. La cacophonie des élections dans les TPE a été préjudiciable puisque **seulement 5 % des salariés ont voté**, expliquant en partie notre baisse de **1,8 %**. Poursuivons à donner des éléments aux salariés notamment en terme de droit du travail et la convention collective. Félicitation à nos camarades Réunionnais qui ont obtenu **46,23% de voix**.

ELECTIONS

La CGT très représentative chez Ratier !

Avec 45 % de représentativité tous collèges confondus, la CGT Ratier Figeac gagne 6 % aux élections professionnelles des 27 et 28 mars derniers ! Elle devient le syndicat le plus représentatif en voix et en sièges avec plus de 76,5 % au 1^{er} collège, 20,5 % dans le 2nd et 6 % chez les ingénieurs et cadres.

C'est bien sûr le fruit d'une mobilisation sans faille contre la loi travail mais aussi une attention, de tous les instants, sur ce qui fait la vie quotidienne des salariés de cette entreprise de l'aéronautique. Bravo encore à toute l'équipe syndicale qui a su se renouveler pour présenter de nouveaux candidats.

20^e Congrès CGT de Turbomeca Bordes

Ce congrès a été ouvert par un **film témoignage, réalisé par la Com de la Fédération**.

Une centaine de syndiqués a débattu des perspectives pour le développement de leur syndicat. Au centre, l'enjeu de gagner le match de **fin d'année, leurs élections professionnelles**.

Des résolutions ont été prises pour le renforcement du syndicat et le déploiement vers les ICT et les femmes.



© CGT Turbomeca

Entretien

Notre com' à l'ère du numérique

L'USTM du Puy-de-Dôme a mis en place depuis le précédent mandat, une initiative intéressante : l'envoi d'une lettre d'information hebdomadaire en format numérique à ses syndiqués.

► Pourquoi la direction de l'USTM a mis en place une lettre d'info aux syndiqués ?

Lors du congrès de l'USTM, en septembre 2015, une nouvelle équipe d'animation a été élue. Pour étoffer nos contacts, nous avons mis en place une lettre d'information hebdomadaire. J'avais mis en place cet outil lorsque j'étais secrétaire du CHSCT chez Valeo ACR. L'idée était de faciliter les échanges et de partager sur les prérogatives du CHSCT avec les salariés qui étaient tous en horaire posté.

► Comment cette lettre est-elle élaborée ?

Au début, nous avons une grosse charge de travail. Il a fallu recueillir des adresses mail. Nous avons d'ailleurs profité du congrès pour essayer d'en récupérer un maximum. Nous n'avons pas beaucoup de moyens, il fallait mettre en place un outil simple, facile à exploiter. La lettre est donc envoyée sous le format d'un tableau Excel partageant l'information générale en quelques phrases et renvoyant à des pièces jointes (tracts, déclarations,... qui sont localisés sur un serveur) ou des liens avec des sites internet, pour ceux qui veulent en savoir plus. Nous avons décidé de l'envoyer chaque lundi matin, car une majorité de syndicats se réunissent en début de semaine. Cela me prend une ou deux heures dans ma semaine pour actualiser le tableau. Ce qui n'est pas insurmontable. Au début, nous avons du mal à aller chercher les infos. Nous partageons surtout les actualités des syndicats les plus impliqués dans l'USTM. Mais au fil des mois, nous avons étoffé les informations contenues dans la lettre hebdo. Notre chance, ce fut aussi la régionalisation de l'activité Auvergne / Rhône-Alpes. Le collectif métaux Rhône-Alpes produit et partage beaucoup d'informations. C'est une vraie locomotive pour nous et cela nous a fait grandir ! On utilise les idées des autres, comme celles de l'USTM de l'Isère, qui a un rôle moteur dans la région.



Crédit photo.

*Interview de
Gilles Casimir,
animateur USTM
Puy-de-Dôme*

► Quels sont vos objectifs avec cet outil ?

Ce travail a permis un rapprochement des structures. C'est parfois difficile de réunir tout le monde en même temps lors des Assemblées générales. Certains camarades ont des plannings très chargés et les déplacements sont parfois difficiles. Aussi, aujourd'hui, au-delà des Assemblées générales, nous partageons rapidement les actualités des uns et des autres. C'est très apprécié et valorisant pour les syndicats. J'ai beaucoup de retours positifs. Les camarades apprécient avoir les informations sur ce qui se passe dans les autres boîtes. Et les camarades, parfois isolés dans leur entreprise, sont mis en avant. Par exemple, nous avons partagé le fait qu'un camarade avait réalisé cinq nouvelles adhésions dans son entreprise. Lors d'une manifestation, j'ai vu les camarades des autres syndicats venir le féliciter.

Aujourd'hui, nous diffusons notre lettre électronique à plus de 110 syndiqués. Il faut maintenant poursuivre ce travail en l'élargissant davantage aux syndiqués et donc récupérer un maximum d'adresses. Pour cela, on doit s'organiser pour mieux utiliser Cogitiel. C'est important pour toucher davantage les petits syndicats et les isolés. Autre chantier en perspective pour améliorer la communication de l'USTM : le site internet. Il existe, mais nous ne l'animons pas suffisamment encore !

*Propos recueillis par Marie Vergnol,
Conseillère fédérale*

Salarié(e)s

Travailleurs détachés, ouvrir le débat

Avec les directives du 16 décembre 1996 et du 15 mai 2014, l'Union européenne a permis au patronat d'utiliser une main-d'œuvre pas chère, dans le cadre de la libre-circulation des personnes, des biens et des services.

Détachement, de quoi parle-t-on ?

En France, on recensait plus de 26 000 salariés détachés dans 6 500 entreprises en 2005. Dix ans plus tard, ce sont 285 000 salariés détachés qui sont déclarés par 81 500 entreprises. Le nombre de jours de détachement s'élève en moyenne à 57 jours par an, 36 jours dans l'industrie.

La loi du 10 juillet 2014 a renforcé la législation sur le travail illégal, pour lutter contre la concurrence déloyale. La mobilisation des services de l'État doit permettre de lutter contre les fraudes à l'établissement, les fraudes au travail temporaire et les fraudes au détachement intra-groupe.

Chaque entreprise donneuse d'ordre doit contrôler si les formalités déclaratives ont été faites auprès de l'inspection du travail et annexées au registre du personnel.

Les sanctions administratives encourues par les donneurs d'ordres en cas de non-respect de la loi sont de 2 000 euros par semaine, avec un plafond de 10 000 euros. En 2015, la loi a augmenté le plafond à 150 000 euros, avec une sanction de 2 000 euros puis de 4 000 euros au bout d'un mois.

Ce durcissement des peines masque toutefois mal une autre réalité, celle des réductions de postes au sein des Directe qui sont censés veiller à la bonne application de la loi.

Il faut savoir que tous les salariés détachés doivent en principe percevoir au minimum le SMIC, soit 1 480,27 euros bruts, mais que les cotisations sociales sont payés dans le pays d'origine, ce qui constitue une concurrence déloyale et favorise le dumping social !

Les dérives ne se limitent pas au salaire et à la durée du travail, mais concernent également l'hygiène et la sécurité, le suivi médical, l'hébergement, etc. Les gains réalisés sur ces postes permettent évidemment aux entreprises qui ne respectent pas la législation de fausser la concurrence sur les coûts et les délais.



Un exemple concret

Les entreprises argumentent qu'elles utilisent des salariés détachés car elles ne trouvent pas de main d'œuvre localement ! Voici un contre-exemple :

Pôle Emploi comptabilisait 1 100 demandeurs d'emploi en Bretagne inscrits sur le code Rome soudeur au 31 décembre 2015. La moitié d'entre eux étaient en activité puisque 43 % étaient en emploi, dans le cadre de l'intérim notamment (cat. B et C) et 8% en stage ou bénéficiaires de contrats aidés (cat. D et E). Autrement dit, l'autre moitié n'a pas de travail et est en recherche d'emploi !

Il est possible et nécessaire de former ces travailleurs privés d'emplois pour qu'ils répondent aux critères d'embauches. Mais pourtant, dans la construction navale, des entreprises comme Damen, DCNS, STX France, Piriou et Kership Lorient utilisent des salariés détachés de manière outrancière, au détriment de l'emploi local et contribuent à la hausse ou au maintien du chômage.

Sur le site du Rohu à Lanester, Kership Lorient a un effectif de 187 salariés dont 40 CDI suite au plan de licenciement opéré par STX en 2015. En ce moment 85 salariés détachés sont utilisés en moyenne. C'est un chiffre important, surtout lorsque l'on sait que l'entreprise ne prévoit pas d'embauche en CDI pour l'année 2017.

Le patronat a tout intérêt à mettre en concurrence les travailleurs locaux et travailleurs détachés. Nous ne devons pas oublier que ces derniers sont tout aussi exploités ! Il est essentiel que nous portions nos revendications et que nous pesions dans le débat !

Pascal Le Mentec, DS Kership Lorient

Territoires

Pour mieux travailler, déconnectez-vous !

Bonne nouvelle pour le patronat, le cabinet COE-Rexecode, proche des organisations patronales françaises, a constaté que la main-d'œuvre française était redevenue moins chère que la main-d'œuvre allemande. Ce n'est pas pour autant que le patronat est enclin à diminuer le temps de travail, malgré un niveau record d'aides aux entreprises !

L'aspiration à l'équilibre vie professionnelle/vie privée

Elle reste invariablement la première préoccupation des cadres et des professions techniques, comme le souligne depuis quatre ans le baromètre annuel UGICT-CGT /Viavoice. Son édition 2016 établit que :

- 75 % des cadres utilisent les Technologies de l'Information et de la Communication (TIC) pour des raisons professionnelles sur leur temps de repos.
- 56 % des cadres, et 59 % des techniciens, souhaitent disposer d'un droit à la déconnexion effectif afin de préserver leur vie privée et leur santé.
- 46 % des professions techniques constatent un débordement de la vie professionnelle sur la vie privée.
- 69 % des cadres et 58 % des techniciens considèrent que leur charge de travail a augmenté.
- 48 % des cadres et 28 % des techniciens travaillent plus de 45 heures hebdomadaires.

Déconnexion et emploi

Alors qu'en France, faire des heures supplémentaires gratuites est considéré comme une preuve d'engagement dans le travail, au Canada cela démontre un manque de compétences. Plus concrètement cela signifie que les ingénieurs, cadres et techniciens qui font des heures supplémentaires non payées, travaillent lors de leurs déplacements professionnels ou emportent du travail à la maison pour être en avance le lendemain, font du travail dissimulé. Ce travail dissimulé a un coût réel pour la société : la non-embauche de travailleurs privés d'emploi.

Pour vérifier si vous êtes concernés, vous pouvez aller sur cette page : <http://ugict.cgt.fr/deconnexion/consultation-sur-le-droit-a-la-deconnexion/>.

De même, si vous voulez vérifier votre temps de travail effectif, l'UGICT a également mis en ligne un outil pour vérifier son amplitude : <http://ugict.cgt.fr/deconnexion/simulateurs-sup/>.

Déconnexion et santé

La CGT n'est pas la seule organisation syndicale à mener ce combat pour un nouveau droit, IG Metall en Allemagne a réussi à négocier avec Volkswagen pour que les serveurs de messagerie n'envoient plus les emails vers les smartphones entre 18h15 et 7h00. Chez Mercedes-Benz, pour Noël, les emails des salariés ayant notifié leurs congés sont effacés de leur boîte pour être transférés vers leurs remplaçants. «Plus le travail empiète sur la sphère privée, plus les salariés font état de stress, de burn-out et d'incapacité à déconnecter», constate un récent rapport compilant 23 études internationales commandé par l'Office allemand pour la sécurité et la santé au travail.

Un guide pour négocier le droit à la déconnexion

Sous pression de la mobilisation contre la loi Travail, le gouvernement a introduit le droit à la déconnexion dans la loi. Cette disposition, si elle est très insuffisante, permet de mettre un pied dans la porte et de porter l'enjeu de la réduction du temps et de la charge de travail. Pour répondre à l'obligation de négocier le droit à la déconnexion, l'UGICT a édité dernièrement un guide pour les militants, qui est également disponible en ligne : <http://www.ugict.cgt.fr/publications/guides/guide-deconnexion>.



Pascal Peltier, Secrétariat UGICT

Economie

Taux de **ROC** pour les actionnaires, ça swingue !

Les employeurs et les actionnaires tentent de faire croire aux salariés que les normes de rentabilité ne sont pas discutables. En réalité, il s'agit d'objectifs de rentabilité imposés par les actionnaires qui peuvent être revus à la baisse, sans remettre en cause la pérennité des entreprises, bien au contraire !

Le ROC, quésaco ?

Le résultat opérationnel courant, ou ROC, est ce qu'il reste de la valeur ajoutée (la valeur économique créée par les travailleurs d'une entreprise en un an), une fois que les salaires ont été payés et l'usure des équipements compensée. Sur ce résultat, il reste à payer les charges financières, les impôts et les charges exceptionnelles, avant de pouvoir répartir le reste entre les dividendes et les nouveaux investissements. Ce chiffre est publié dans les états financiers consolidés. Le taux de ROC s'obtient en divisant le résultat opérationnel courant et le chiffre d'affaires.

Un exemple concret, le groupe Safran

Dans le groupe Safran, le taux de ROC était de 14 % en 2015, soit environ 2,5 milliards d'euros, avec une valeur ajoutée comptable se répartissant de la manière suivante (voir graphique).

Si le taux de ROC avait été, non pas de 14 %, mais de 10 %, l'entreprise ne s'en serait pas plus mal portée. Plus de 700 millions d'euros aurait ainsi pu être dégagés, au bénéfice des salariés. Divers scénarios auraient alors pu être envisagés :

- Augmenter les salaires : la rémunération annuelle moyenne en 2015 serait passée de 72 210 € à 82 198 € par salarié, soit une augmentation de 14 % du pouvoir

d'achat des salariés et des revenus de la Sécurité Sociale.
· Créer des emplois et réduire le temps de travail : Si l'on suppose des embauches au SMIC revendiqué par la CGT, soit 1800 € par mois, ce sont près de 33 000 personnes qui auraient pu retrouver un emploi. L'INSEE estime à 33 heures la durée hebdomadaire de travail pour la branche. Les créations d'emplois auraient pu permettre de réduire la durée de travail à 26 heures par semaine, à niveau de production constant. Comme quoi la revendication des 32 heures portée par la CGT n'est pas si utopique que cela !

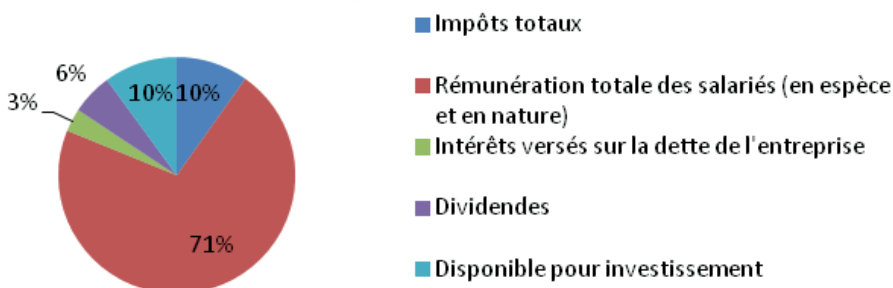
Objectif : progrès social !

Et l'investissement ? Augmenter la part des salariés ne le pénalise-t-il pas ? Pas forcément, de la même manière qu'augmenter les salaires ne diminue pas nécessairement la compétitivité de l'entreprise. Il suffit que les dividendes versés diminuent en proportion, car ils « prennent » des ressources qui auraient pu être utilisées pour investir. Si les actionnaires n'avaient pas perçus de dividendes en 2015, ce sont 540 millions qui auraient pu être transférés à l'investissement, pour compenser la hausse de 712 millions de la masse salariale. Ce ne sont pas les salaires qui restreignent l'investissement, ce sont, au contraire, les versements de dividendes qui empêchent de mener une stratégie industrielle de long-terme, avec comme objectif l'emploi et le progrès.

Ce raisonnement n'est qu'une illustration qui démontre la faisabilité d'une autre politique industrielle répondant mieux aux besoins collectifs. Evidemment, il est certain qu'au total les actionnaires y perdraient. Mais en toute chose, il s'agit de faire des choix. Pour notre part, nous faisons celui qui bénéficie au plus grand nombre.

Secteur économique fédéral

Partage de la valeur ajoutée chez Safran - 2015



Industrie

La rénovation ferroviaire a de l'avenir !

Au lendemain de la COP 21, où la France était le fer de lance sur la prise de conscience des enjeux écologiques et climatiques, la CGT s'étonne des dires et des fautes de l'Etat français.

Alors que la France possède un réseau ferroviaire développé sur l'ensemble de son territoire, nous assistons à son démantèlement, pour des raisons purement financières.

Une filière incontournable

Le transport ferroviaire ne manque pourtant pas d'atouts ! Il est un mode de déplacement vertueux d'un point de vue écologique. Il contribue à l'aménagement du territoire du pays tout entier. Le service public ferroviaire est indispensable à l'implantation d'activités industrielles et à la création homogène d'emplois sur tout le territoire. Ce mode de transport est également un gage de sécurité routière, en délestant la circulation des poids lourds ou des bus par exemple.

La situation d'Alstom nous confirme, une fois de plus, que la logique financière est néfaste pour l'industrie. Alstom est une entreprise qui représente l'excellence française dans le ferroviaire, notamment avec la réalisation du TGV qui a permis et permet encore le rayonnement à l'international du savoir-faire français. La bataille des salariés a permis de donner un peu de répit au site historique de l'usine de Belfort, à ce site qui doit voir sortir de ses ateliers le TGV du futur.

Contre la casse industrielle

Si la construction ferroviaire est importante, il ne faut pas non plus négliger la rénovation. L'idée même de « trains jetables » serait inacceptable économiquement comme écologiquement.

Les Ateliers de Construction du Centre (ACC), à Clermont-Ferrand, est la dernière entreprise de rénovation ferroviaire indépendante en France à pouvoir assurer une rénovation de « bout en bout ».

Depuis plus de deux ans, les 285 salarié-e-s de cette entreprise sont engagés dans un combat, avec le soutien de leurs organisations syndicales, pour la survie de leur entreprise. Aux côtés de la direction, ils se mobilisent pour éviter la crise, en répondant aux appels d'offres, en recherchant de nouveaux clients, en acceptant la vente des terrains sur lesquels est installée l'entreprise, le chômage partiel, la réorganisation interne.



Non à la mort des ACC !
© images UD CGT 63-TVluttones63

En octobre 2015, sous l'impulsion de la CGT, une grande partie du personnel avait manifesté à Paris pour attirer l'attention des élus de la capitale. Après de longs mois de luttes, le conseil d'administration de la RATP a officiellement attribué la rénovation des lignes 7 et 8 du métro parisien aux ACC. Ce marché représente quatre années pleines de travail, pour un marché de cinquante millions d'euros.

Cette victoire en appelle d'autres, alors que le printemps de l'industrie a été lancé par une CGT mobilisée et force de propositions.

Dès à présent, il nous faut travailler à pérenniser l'avenir des ACC, au-delà du plan de charge actuel, sur la diversification de son activité, enjeu incontournable de son avenir.

Stéphane Flégeau, Membre du Bureau Fédéral

Plus loin que nos droits

Les nouvelles missions de la branche (1^{ère} partie)

Avec l'adoption de la loi Travail, on pourrait penser à la fin de l'existence de la branche comme niveau de discussion ou de négociation. En effet, cette loi a érigé l'inversion de la hiérarchie des normes (et la fin du principe de faveur) comme nouveau mode d'organisation conventionnelle soit disant plus en phase avec la réalité des entreprises. Or la loi Travail s'intéresse de près aux branches professionnelles. D'une part en poursuivant le chantier de leur restructuration pour passer de 700 à 200 branches, d'autre part, la loi a complété le Code du travail pour préciser le rôle de la branche. Petit tour d'horizon des missions élargies ou nouvellement créées à l'aune de l'évolution du dispositif conventionnel de la métallurgie.

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)

Dans une volonté de formaliser les relations sociales, la loi Travail exige des branches professionnelles qu'elles mettent en place une CPPNI dont elle définit les différentes missions :

- La représentation de la branche notamment auprès des pouvoirs publics. **Il nous paraît essentiel de ne pas réduire la CPPNI à un outil de lobbying auprès des organismes et des pouvoirs publics ;**
- La veille sur les conditions de travail et d'emploi ;
- Le rapport annuel sur les accords d'entreprise traitant de la durée du travail, des congés ou du CET. L'UIMM propose de déléguer à l'observatoire de la négociation collective la réalisation de ce rapport destiné au ministère du Travail. **Pour la fédération c'est l'occasion de faire enfin de l'observatoire un outil d'analyse qualitative de ce qui se discute et se décide dans les entreprises de la métallurgie. D'autres thèmes comme l'égalité professionnelle, le droit syndical ou l'emploi devraient selon nous également faire l'objet d'une telle étude. Depuis la mise en place de l'observatoire en 2010, chaque année l'UIMM nous oppose qu'elle ne peut avoir connaissance des accords conclus. La loi l'oblige désormais à constituer une base de données...**
- L'interprétation des accords de branche auprès des juridictions qui en feront la demande.

La loi exige au moins trois réunions par an de la CPPNI mais reste silencieuse quant à sa composition. Au cours de l'actuelle négociation, l'UIMM propose que chaque organisation syndicale représentative désigne nominativement ses représentants au sein de la CPPNI pour

une durée de deux ans. Elle suggère le même dispositif au niveau des chambres territoriales. **Une telle disposition aurait pour effet de «professionnaliser» les militants désignés qui seraient les seuls habilités à négocier et échanger avec le patronat de la branche. Pour la Fédération, il est hors de question de graver dans le marbre le nom de ses représentants dans les réunions paritaires. Il nous faut pouvoir continuer de composer librement nos délégations en fonction des sujets de prédilection des camarades.**

Enfin, l'UIMM propose également d'établir chaque année l'agenda social de la branche au cours d'une réunion de la CPPNI. Mais elle reste silencieuse sur le mode de prise en compte des propositions émanant des différentes organisations syndicales...

Aurélié Mahout, Conseillère fédérale



Le livret est toujours disponible auprès de la Fédération. N'hésitez à le commander auprès communication@ftm-cgt.fr.

Vie au travail

Quel lien entre classification/qualification ?

Lors des négociations sur le système de classifications dans la métallurgie, deux systèmes sont en débat : le paiement au poste développé par les entreprises et l'UIMM qui s'oppose au système actuel de paiement de la qualification. Cette évolution serait-elle favorable aux salariés ? Décryptage et propositions CGT.

Le système du paiement de la qualification

Le système de qualification a l'intérêt d'objectiver l'évaluation du travail selon des critères collectifs de niveau de diplôme, d'ancienneté et de place dans l'organisation du travail.

La qualification représente l'ensemble des savoirs et savoir-faire acquis d'un salarié :

- soit par une formation diplômante,
- soit par l'expérience professionnelle (exercice professionnel et syndical, formation),
- soit au cours des expériences dans le cadre de la vie privée (système associatif, culturel, sportif, humanitaire, etc).

La qualification porte en son sein un principe émancipateur et représente un levier revendicatif fort : elle permet au salarié de dire pourquoi il sait faire, pourquoi il sait apprendre à faire, et même, ce qu'il pourrait faire. La qualification ne se résume pas à une liste de compétences.

Cela structure la redistribution des richesses selon l'apport de chacun dans le travail collectif. Cela fait reculer le rapport de subordination dans le travail. C'est aussi un outil contre toutes les discriminations.

Le système du paiement au poste

Le paiement au poste par les « compétences » est issu de méthodes d'évaluation du niveau des postes (connues sous le nom de Méthode Haye, Job Ranking, Niveau de Responsabilité,...) qui évaluent les connaissances, les savoir-faire, l'expérience et comportements s'exerçant dans le contexte précis d'un poste.

Le classement du poste est un système entièrement à la main des directions et RH. Il évalue le niveau sur des bases pseudo-scientifiques et le salarié n'a pas de levier pour faire reconnaître sa qualification. La suite logique du paiement au poste est de se comparer à des « prix de marché » dans d'autres entreprises, pour tirer les salaires vers le bas.

Lien entre qualification et classification

Actuellement, la classification dépend de votre catégorie: ouvrier, technicien/ administratif, agent de maîtrise, cadre, ingénieur. Elles sont réparties entre des conventions collectives territoriales pour les mensuels et une convention collective nationale pour les ingénieurs et cadres.

Elle permet de hiérarchiser les qualifications entre elles par un classement, évalue le rapport entre deux qualifications et donc entre deux salaires. Elle définit un salaire minimum pour chaque niveau.

Aujourd'hui, le coefficient et le salaire sont acquis dans l'entreprise. Tout au long de la carrière professionnelle, ils ne peuvent que progresser mais jamais régresser au sein de l'entreprise.

L'UIMM a adopté la posture suivante à l'occasion des négociations en cours sur les classifications :

- suppression des évolutions automatiques de carrière aujourd'hui en vigueur,
- suppression des « seuils d'accueil » et de la reconnaissance d'une qualification minimale acquise par un diplôme comme dans l'actuelle convention collective,
- création de deux filières : salarié ou manager,
- paiement uniquement des compétences nécessaires à un poste donné, le temps d'un projet par exemple.

Les propositions CGT

La Fédération propose un salaire d'embauche minimum à 1 800 euros bruts (smic CGT base 32h) pour une expérience sans qualification ni expérience reconnue, une grille de classifications avec des références au niveau de l'Education Nationale et ses diplômes, la garantie d'une progression minimale de coefficients pour chaque salarié au plus tous les quatre ans, le doublement au minimum du salaire de base de chaque salarié sur sa carrière, une hiérarchie maximum des salaires et enfin une classification transposable d'une entreprise de la métallurgie à une autre.

Le secrétariat de l'UFICT



L'expertise mutualiste au service de votre protection sociale complémentaire



SANTÉ - PRÉVOYANCE - AUTONOMIE

Réussir ensemble la protection sociale complémentaire pour tous

- **Vous accompagner à toutes les étapes de la négociation des accords de branche**
22 branches professionnelles en santé et 6 en prévoyance, 190 000 entreprises, 9 millions de personnes protégées en santé et 2,5 millions en prévoyance.
- **Vous garantir une relation de proximité**
1 500 conseillers présents sur l'ensemble du territoire.
- **Vous assurer des solutions globales et accessibles, en santé et en prévoyance**
Une maîtrise des coûts assurée par le plus important réseau conventionné en France et des accords passés avec la quasi-totalité des professionnels de santé.
- **Vous proposer des services de qualité pour répondre aux attentes des salariés**
200 000 conventionnements avec des professionnels de santé,
2 500 services de soins (cabinets dentaires, centres d'optique, etc.) et d'accompagnement (services à la personne, petite enfance, etc.) mutualistes,
16 000 aides financières accordées chaque année pour l'action sociale,
3 000 actions de prévention santé assurées chaque année dans toutes les régions.

Premier acteur santé national et pôle majeur de protection sociale, MUTEX-l'alliance mutualiste met son expertise et ses atouts au service des partenaires sociaux négociateurs.

Pour nous contacter :
partenaires-sociaux@mutex.fr
www.mutex.fr

MUTEX - l'alliance mutualiste

