

Mensuel des Métallurgistes

FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS DE LA
MÉTALLURGIE CGT

GAGNER LA PAIX
L'ENGAGEMENT
DE LA CGT
POUR LA PAIX

► TERRAIN

Briser l'isolement
des syndicats

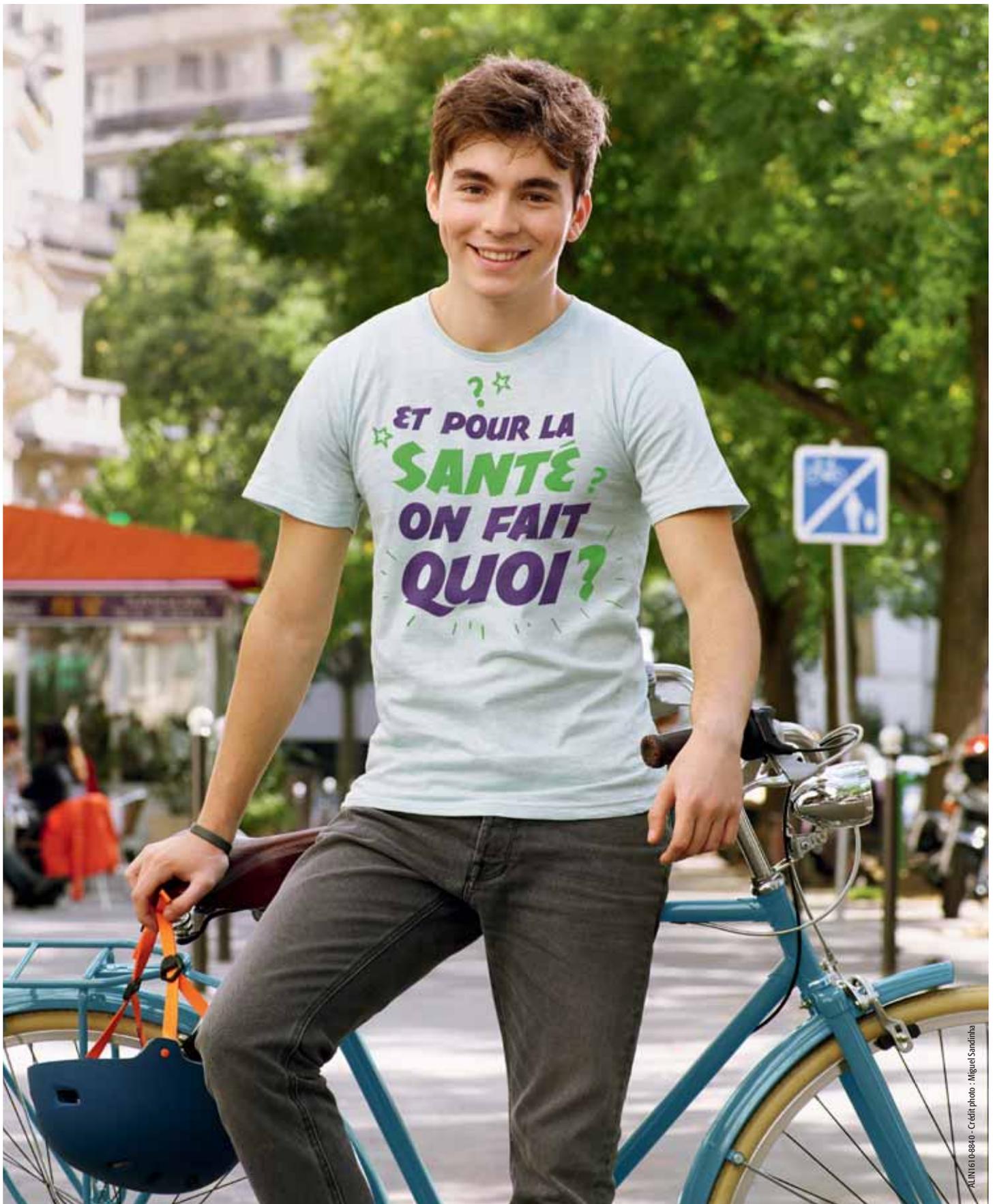
► TERRITOIRES

CCN : 6 000 pétitions
pour le Grand Est

© Alaoua Sayad - FTM-CGT



N°10 • Juin 2017



ALUN161 0-8840 - Crédit photo : Miguel Sandimha

Pour une protection sociale nouvelle génération

Malakoff Médéric aide les entreprises et les branches professionnelles à devenir des territoires de santé pour concilier santé des salariés et performance de l'entreprise. Donner à chacun les moyens de devenir toujours plus acteur de sa santé et de s'orienter dans l'offre de soins, pour une santé de qualité, personnalisée et à des coûts optimisés, c'est ça, la protection sociale nouvelle génération.

Retrouvez toutes nos offres sur malakoffmederic.com

Votre contact : contact-branches@malakoffmederic.com

SANTÉ — PRÉVOYANCE — ÉPARGNE — RETRAITE



malakoff médéric

Actualités

- 4 **Infos sociales**
- 5 **Culture**
Dessin/Photo du mois
- 6 **Infos fédérales**
- 7 **Terrain**
Briser l'isolement des
syndicats, ...
- 8 **Histoire**
UIMM. Histoire du patronat
de la métallurgie
- 9 **Europe/International**
Le Portugal s'éloigne
de l'austérité

Dossier

- 11-15 **Gagner la paix**
- 13 **Zoom**
Pensez la paix
- 15 **Zoom**
Travailler dans l'industrie ...

Vie Syndicale

- 16 **En bref**
- 17 **Entretien**
Faire de la vie syndicale
une priorité
- 18 **Salarié(e)s**
L'enjeu de syndicalisation...
- 17 **Territoires**
CCN : 6 000 pétitions
pour le Grand Est !

Politique revendicative

- 20 **Economie**
Egalité professionnelle
- 21 **Industrie**
L'écologie, un tremplin ...
- 22 **Droits**
AGIRC ARRCO...
- 23 **Vie au travail**
Techniciens au niveau VI ?

Encart

CCN | Questions/réponses

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



Frédéric Sanchez
Secrétaire général de la Fédération

Place au troisième tour social

Bien qu'on ne se fasse aucune illusion, Emmanuel Macron ne doit pas oublier que de nombreux électeurs qui ont glissé son nom dans l'urne, l'ont fait pour dire non au Front national, et que plus de 4 millions d'électeurs ont choisi de voter blanc ou nul et que près de 12 millions ne se sont pas déplacés. Ce sont des signes forts d'une non-adhésion à son programme. Ce que le nouveau président n'a pas compris, c'est une soif de plus de démocratie, de transparence et d'honnêteté.

Malgré tous les artifices de campagne, le président Macron est face à une société fracturée par les inégalités et inquiète du spectacle d'un monde en proie à des menaces de guerre et désastres environnementaux. En tant qu'organisation syndicale progressiste, nous nous devons d'alerter sur son projet, même accompagné de sourires. Celui-ci aura tôt fait de révéler sa dureté à l'encontre du monde du travail et des défavorisés. La nomination du Premier Ministre, homme de droite et d'un gouvernement au service du libéralisme donne l'orientation.

Ordonnance ou pas, notre rôle, celui de toute la CGT, reste plus que jamais déterminant. Les raisons de nous mobiliser restent multiples et à construire dans les entreprises, les territoires pour en faire une dimension nationale. C'est cette volonté à créer les conditions du rapport de forces au plus près des salariés et de manière convergente pour peser sur le contenu des choix qui sera déterminante.

C'est de notre capacité à être présent sur le lieu de travail, là où les antagonismes entre le capital et le travail, engendrent exploitations, pressions, souffrance et précarité que nous construirons un véritable rapport de forces. La lutte exemplaire des salariés de GM&S à La Souterraine ou celle des salariés de la SAM en Aveyron, en sont les parfaites illustrations.

Notre semaine d'actions et de mobilisation en territoires, du 6 au 9 juin, autour de notre projet de Convention Collective Nationale avec en perspective une manifestation nationale le 13 octobre prochain devant le siège de l'UIMM à Paris, s'inscrit dans cette dynamique revendicative. L'ambition des 100 000 pétitions et l'organisation de débats autour d'elle restent plus que jamais d'actualité, c'est un élément déterminant dans la construction du rapport de forces.

Répondons au gouvernement Macron par la mobilisation !

Infos sociales

Discriminations syndicales: La CGT passe à l'action de groupe



© DR

La CGT inaugure une nouvelle procédure à l'encontre de la direction de Safran Aircraft Engines (ex SNECMA) rendue possible par la loi du 18 novembre 2016 relative à la modernisation de la justice du XXI^e siècle.

Lorsqu'au moins deux personnes s'estiment victimes de discrimination au travail, cette loi permet une action groupée devant le tribunal de grande instance (TGI) pour faire cesser cette situation et obtenir réparation du préjudice subi. Cette phase judiciaire est précédée d'une période de « discussion » de six mois. Dans un courrier adressé ce jour par Huissier, la CGT met en demeure le PDG de « faire cesser la situation de discrimination collective » qui dure depuis de nombreuses années et de « procéder à la réparation intégrale de leurs préjudices ». Sinon, elle engagera une « action de groupe ». Celle-ci s'appuie sur 34 salariés victimes de discrimination syndicale au cours de leur carrière. La société avait été condamnée une première fois en 2004 et a depuis refusé de jouer le jeu du dialogue social et de mettre en place un outil pertinent de suivi des carrières des militants syndicaux. A travers cette action de groupe, l'objectif est de démontrer l'ampleur des discriminations syndicales, sexistes et racistes, et de gagner des avancées pour tous les salariés.

Retrouver le reportage sur nvo.fr



Impôts : prélèvement à la source

Pour aider les salariés à mieux comprendre le fonctionnement du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu prévu l'année prochaine, les camarades de la CGT finances ont réalisé un dossier pour expliquer ce mode de paiement de l'impôt « qui va vous faire grincer les dents s'il est mis en oeuvre. » Disponible sur le site www.cgtfinances.fr.



Pas de période d'essai pour le nouveau gouvernement

Le nouveau président et son Premier Ministre avaient à peine posé leurs valises que le Comité Confédéral National (CCN), réuni les 16 et 17 mai donnait le ton. « Nous sommes conscients que, face aux objectifs du Président de la République et du gouvernement avec le soutien du Medef, une mobilisation du monde du travail, des privés d'emplois, de la jeunesse et des retraités est indispensable. La CGT entend bien y travailler très rapidement dans un cadre syndical le plus unitaire possible. Sans attendre, la CGT appelle ses organisations à se déployer, partout dans les entreprises, les services et les localités pour débattre avec les salariés, les citoyens et faire partager ses exigences de progrès social. Elle décide, dès à présent, de faire de la troisième semaine de juin un temps fort d'initiatives et de mobilisations dans l'ensemble des territoires. Elle appelle également à une syndicalisation massive. »

Pourquoi l'Europe centrale et orientale a-t-elle besoin d'une augmentation de salaire?

Dans une étude économique, la confédération européenne des syndicats dénonce la modération salariale qui sévit en Europe centrale depuis la crise. Les salaires y sont repassés sous les 30% du salaire moyen allemand alors que la productivité ne cessait d'augmenter. « Entre le milieu des années 1990 et 2008, la convergence des salaires a été spectaculaire mais à partir de la crise, la convergence soit s'est arrêtée soit a substantiellement ralenti » souligne l'étude. « Les salaires ne sont pas seulement plus bas qu'en Europe de l'Ouest mais... tendent aussi à être plus bas que le potentiel économique de ces pays permettrait », estime l'économiste, Bela Galgoczi, auteur de l'étude. L'Europe centrale et orientale n'avait pourtant pas vocation à suivre une stratégie de dumping social qui « maintient la région dans un rôle de subordination et de dépendance dans la division internationale du travail ». Elle devrait au contraire se remettre sur une trajectoire de rattrapage salarial avec l'Ouest.

► Le nombre de banquiers millionnaires en France a fortement augmenté en 2016 : +24% par rapport à 2015 ! Quelque 102 collaborateurs de BNP Paribas, de la Société Générale, du Crédit Agricole et de Natixis se sont ainsi vus attribuer plus de 1 million d'euros chacun l'an dernier.

► Selon « Les Echos », les salaires des dirigeants des 40 entreprises du CAC 40 ont augmenté de 4% en 2015. Soit 2,34 millions d'euros en moyenne pour chacun des heureux **bénéficiaires même si les bénéfices nets dégagés par les entreprises concernées sont en baisse.**

Culture

Histoire de la Mutuelle familiale

Anniversaire oblige, les Éditions de l'Atelier publient un ouvrage de Marc Zamichiei, *Militants de la solidarité*. Une histoire de la mutuelle familiale. Mise sur pied par les métallos parisiens en janvier 1937, la Mutuelle du Métallurgiste – son nom d'alors – renforçait un large réseau de réalisations sociales : hôpital, école professionnelle, parc de loisirs, colonie de vacances,

etc. Si elle est aujourd'hui autonome, il n'en reste pas moins une histoire partagée et des valeurs communes, qu'il est opportun de connaître ! *Militants de la solidarité*, 2017, 20 €.



au dernier festival de Cannes, retrace l'engagement des malades qui refusent

le statut réducteur de victimes pour se muer en militants et mener le combat d'idées avant l'ère du numérique.

Croquer la forge



Dans ce carnet d'observation, l'auteur, Vincent Croguennec, nous immerge dans la vie d'une usine ferroviaire roumaine. A

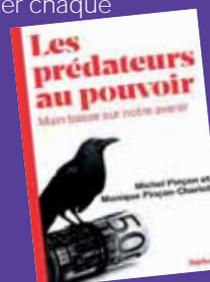
hauteur d'homme, il croque, dans la forge, le travail des ouvriers, survivants d'un monde et de savoir-faire en voie de disparition.

16 Februarie, Romania, édition la Boite A Bulles, 2017, 22€

Chassez les prédateurs au pouvoir

« Nous sommes des citoyens malheureux mais des sociologues satisfaits de constater chaque jour la validation de la thèse d'une guerre que les plus riches mènent contre les peuples avec l'Argent pour principale arme. » soulignent les sociologues Pinçon-Charlot dans leur nouvel ouvrage « Les Prédateurs au pouvoir. Main basse sur notre avenir ». En 64p, ils dénoncent la guerre de classe qui menace l'avenir de l'humanité.

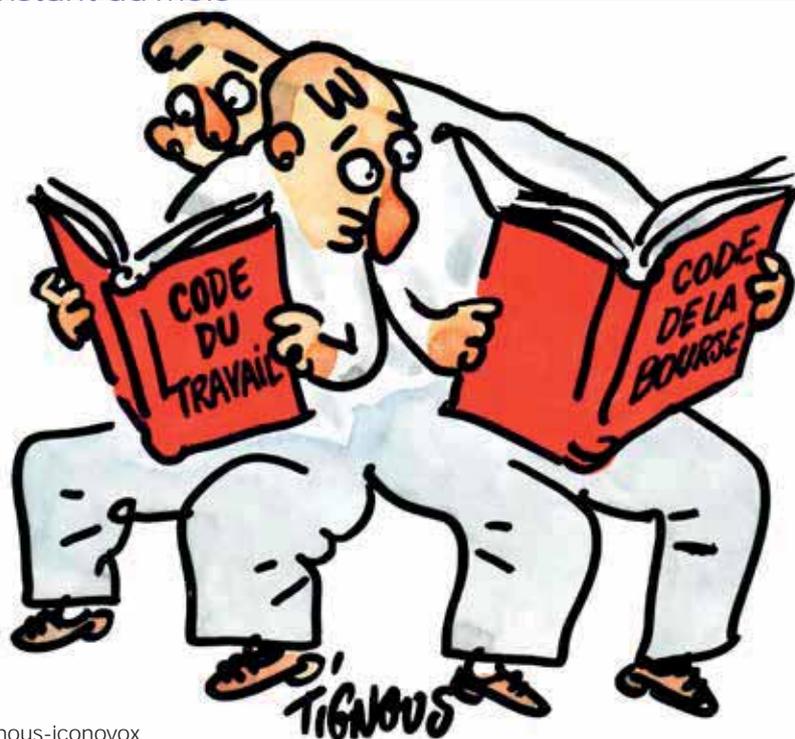
Les Prédateurs au pouvoir. Main basse sur notre avenir, Textuel, avril 2017, 8 €.



Regard sur l'action collective

120 Battements par minute est une fresque sur les années sida des années 90 et le combat de l'association Act Up. Ce film, primé

L'instant du mois



© Tignous-iconovox

Pas de réforme du travail sans les salariés

Macron veut profiter de la

torpeur estivale pour avancer très vite dans sa nouvelle réforme du Code du travail. Selon un sondage, les Français se montrent très partagés sur l'opportunité d'aller plus loin que la loi El Khomri pour **réformer le Code du travail : 48 % y sont favorables et 51 % opposés**. Mais 63 % d'entre eux souhaitent que le nouveau président tienne le plus compte possible des objections des syndicats, quitte à revoir les réformes qu'il veut proposer.

Infos fédérales

Semaine d'actions pour une Convention Collective Nationale

Face à la volonté assumée du patronat et du nouveau Président d'amplifier la loi Travail, la semaine de mobilisation pour gagner une convention collective nationale pour tous les métallurgistes. La Fédération propose aux syndicats d'organiser une semaine d'actions du 5 au 9 juin avec un temps fort le 8 juin. Cette semaine d'initiatives prendra plusieurs formes pour faire grandir le rapport de forces avant la grande journée nationale de

mobilisation le 13 octobre à Paris : mobilisations dans les entreprises, rassemblements devant les chambres territoriales de l'UIMM, signatures de pétitions, réunions d'information des salariés.



Les salariés de GM&S toujours mobilisés



Après plusieurs semaines de mobilisations sans relâche des salariés, le tribunal de commerce de Poitiers a prolongé la période d'observation de l'équipementier automobile en redressement judiciaire jusqu'au 30 juin. Ce sursis permettra d'examiner les offres de reprises du site qui seront évaluées par le tribunal le 23 juin prochain. Si plusieurs offres se profilent, les syndicats restent vigilants. Ils sont d'autant plus prudents que l'engagement de commandes des deux principaux clients, PSA et Renault, reste insuffisant. Si les salariés ont décidé de reprendre le travail en Assemblée Générale le mercredi 23 mai, ils restent mobilisés !

PSE recalé chez IBM

L'arrêt de la Cour d'Appel Administrative de Versailles a confirmé l'annulation de l'homologation du PSE 2016 d'IBM en mai dernier. La cour d'Appel a ainsi validé la décision de même nature du Tribunal Administratif de Cergy du 12 décembre 2016. La CGT était partie prenante au procès aux côtés du CCE et des autres organisations

syndicales. Ce plan de destruction des emplois 2016 à IBM France visait à se séparer de 360 salariés des services techniques GTS-IS (Global Technologies Services). Les salariés ont gagné contre la multinationale, et la CGT est fière de son action pour la défense de l'emploi chez IBM.

De l'air pour l'Industrie



A l'occasion du Salon aéronautique et spatial du Bourget (93), du 19 au 25 juin, la fédération cgt de la métallurgie, celle des travailleurs de l'Etat (FNTE) et le journal NVO ont réalisé un hors série qui sera diffusé, en encart du mensuel de juin et auprès des salariés de la filière mais aussi sur le salon où la CGT aura un stand. Plusieurs temps forts sont organisés sur le stand CGT-NVO dont un débat autour du

livre « la bourse au l'industrie » le mercredi 21 à 14h ou encore le vendredi 23 juin « Comment nous résistons à la casse sociale chez Airbus et ses sous-traitants ».

La casse sociale chez AIRBUS et ses sous-traitants

Assoiffée par toujours plus de profits, AIRBUS multiplie les plans de restructurations et exerce des pressions terribles sur toute sa chaîne de sous-traitance. Au travers de 5 entretiens avec des syndicalistes CGT d'Airbus, Latécoère, Altran, Sogeti et Asystem, ce livre raconte cette histoire pour servir d'exemple.

Pour Commander ce livre Edition :

Le vent se lève ! (<http://www.editionsleventseleve.com/>)

Prix public : 10 € + 2,50 € de frais de port



A noter dans vos agendas

► Les négociations avec l'UIMM, concernant les conventions collectives, seront au cœur du **Conseil national de l'UFICT du 6 juin** pour travailler sur les arguments utiles à la compréhension du projet de grille unique.

► Le **Conseil National de l'UFR** se déroulera **les 7 et 8 juin** pour échanger sur l'actualité et les initiatives à construire notamment dans le cadre de l'action

nationale du 11 octobre à Paris pour une convention collective nationale. A cette occasion, les membres du CN débattront de la préparation du 41^e congrès.

► 29 juin, une journée d'étude sur l'égalité professionnelle et la lutte contre les discriminations faites aux femmes sur le lieu de travail est organisée par la fédération à Montreuil.



Terrain

Briser l'isolement des syndicats, une initiative de l'Ile de France

Partant du constat que beaucoup de syndicats ou de sections syndicales n'ont peu, voire pas du tout de contact avec les structures locales, l'animation régionale IDF a décidé de confier une mission à un camarade, Sylvain Roy, pour créer et/ou renforcer les liens.

Feuille de route

Dans un premier temps, les contours et éléments à mettre en œuvre ont été déterminés collectivement et un camarade a été détaché une journée par semaine. Un tableau de contacts a été réalisé en lien avec l'USTM, qui référence les syndicats et sections syndicales de Poissy à Mantes-la-Jolie en suivant la vallée de la Seine. Un plan de travail a été établi en concertation avec les unions locales concernées pour les convier à participer aux différentes rencontres avec les syndicats. Celles-ci ont permis de définir les attentes des syndicats et sections syndicales, leurs difficultés de fonctionnement.

Premiers effets encourageants

Très rapidement, le plan de travail s'est concrétisé avec notamment le syndicat Sagem-Safran et sa nouvelle direction en septembre 2016. Malgré des débuts difficiles, une réunion de syndiqués mensuelle est dorénavant programmée. Ce dispositif a contribué à relancer l'activité syndicale en passant de 8 syndiqués à 19 en six mois. Un coup de main a aussi été apporté pour la remise à jour de Cogitiel, les règlements FNI et cotisations à Cogétise et à l'USTM. Chez Mc-Syncro, en lien avec le délégué syndical, une réunion mensuelle des syndiqués est également effective depuis septembre. Lors de la grève, qui a duré plus de 5 semaines, en décembre dernier, un suivi journalier a été organisé pour soutenir le syndicat. La démarche « territoire et proximité » a également permis d'apporter une aide au syndicat Buffet-Crampon dans l'élaboration du plan de travail des NAO avec la mise en œuvre d'un questionnaire, élaboration des revendications, réalisation de tracts, etc. Une rencontre avec le syndicat Selmer, qui fabrique également des instruments de musique dans la même rue, est d'ailleurs en préparation alors qu'ils ne se sont jamais rencontrés ! Ce dispositif « proximité et territoire » a par ailleurs abouti à la mise en place d'un fonctionnement plus collectif des élus CGT chez Johnson Control ou une campagne de syndicalisation commune sur les sites Alpa et Iton, qui font parti d'un même groupe.



Un premier bilan positif

Cette expérience souligne le rôle des structures territoriales de proximité pour aider à la réflexion et à l'impulsion d'initiatives pour améliorer le fonctionnement de la vie syndicale. Elle contribue à valoriser l'importance des structures de la CGT, qu'elles soient professionnelles ou interprofessionnelles en territoire pour les syndicats et sections. Ils y voient en retour l'intérêt à faire vivre ces structures. Ainsi, certains syndicats ont de nouveau reversé la part dévolue à l'USTM, celle-ci étant gérée en dehors de Cogétise. Ce travail de terrain est aussi un point d'appui pour partager l'enjeu des négociations en cours ou inciter à s'inscrire en formation. Cependant, il faut toutefois noter, après quelques mois de travail, que les gros syndicats sont ceux qui ont le plus de mal à s'impliquer dans la démarche. « Ces échanges réguliers et bien plus « directs » que des mails et des courriers contribuent à enrichir les syndicats, et donc à enrichir la CGT... C'est à mon sens ce que la CGT doit développer et amplifier... » a témoigné Sylvain Roy, animateur de la mission, lors de la conférence régionale en mai dernier où un temps de discussion était consacré à cette démarche. Il y a amené des pistes de réflexions pour poursuivre et amplifier la dynamique notamment dans le cadre de la préparation du 41^e congrès ou encore pour animer localement une campagne de syndicalisation, mais surtout, il a proposé de réfléchir à étendre cette expérience dans d'autres bassins d'emplois.

*Sylvain Roy, Peugeot PCA Poissy
avec Marie Vergnol, Conseillère fédérale*

Histoire

L'UIMM. Histoire du patronat de la métallurgie*

UIMM. Quatre lettres qui incarnent, pour les métallos, la puissance patronale. Mais si le sigle est familier, l'histoire de l'Union des industries et métiers de la métallurgie reste largement méconnue. En son temps, Alphonse Merrheim, secrétaire général de notre Fédération, avait étudié le patronat et les entreprises de la métallurgie. Son souci d'alors était de former les militants, d'affermir le rapport des forces. Nous partageons son dessein avec cet article, premier d'une série de trois.

Une interdiction contournée

En 1791, la loi Le Chapelier prohibe, au nom des principes de liberté et d'égalité énoncés par la Révolution française, la reconstitution des corporations de l'Ancien Régime. Toute coalition ou association de plus de vingt personnes est interdite. La répression ne s'applique toutefois pas avec la même rigueur aux ouvriers et aux patrons. Ces derniers bénéficient d'une tolérance bienveillante.

Aussi, dans la métallurgie, les premières chambres patronales naissent au début du 19^e siècle. Sur le plan national, le processus débute en 1828, avec une première réunion des maîtres des forges à Paris. Ceux-ci mettent sur pied le Comité des intérêts métallurgiques (CIM) en 1840, tandis qu'apparaissent, au même moment, le Comité des houillères françaises et l'Union des constructeurs de machines, ancêtre de la Fédération des industries mécaniques.

L'agitation ouvrière, ainsi que la politique libérale et libre-échangiste du Second Empire de Napoléon III

(1852-1870), incitent le patronat de la grande métallurgie à aller plus loin en 1864 en créant le Comité des Forges de France (CFF), qui prend le relai du CIM.

La naissance de l'UIMM

Au tournant du siècle, le patronat doit resserrer les rangs, en raison de l'intervention croissante de l'État dans la régulation des relations professionnelles, de la structuration du mouvement ouvrier (création de la CGT en 1895, naissance de la Section Française de l'Internationale Ouvrière (SFIO), ancêtre du Parti socialiste, en 1905) et du développement des grèves.

Face à l'impuissance du Comité des Forges, deux dirigeants, Edmond Duval et Robert Pinot, réunissent les principaux syndicats de la métallurgie et des mines.

Le 5 mars 1901, l'Union des industries métallurgiques et minières (UIMM) est légalement constituée, avec deux singularités : elle est dirigée par une équipe de permanents qualifiés, notamment en matière juridique, et son activité privilégie les questions ouvrières, moins controversées que les problèmes économiques.

Une union de combat

La jeune Union vise tout d'abord à contrecarrer les velléités des pouvoirs publics à réglementer le monde du travail. Usant efficacement de son influence, elle repousse ainsi, plusieurs années durant, la parution du code du travail ou encore la réduction du temps de travail.

Elle manie ensuite la carotte et le bâton pour contenir les organisations et revendications ouvrières.

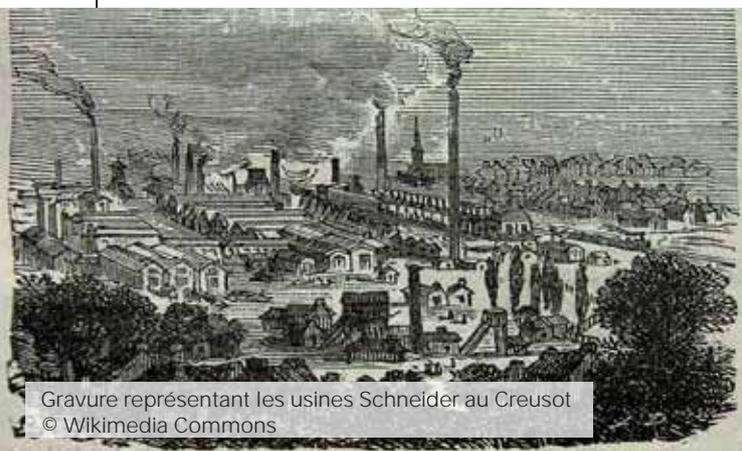
Côté bâton, elle soutient les lock-out, les licenciements, les listes noires de syndiqués, le recours à la puissance publique, les campagnes de presse et autres actions en justice. Elle met également sur pied un système d'assurances contre les conséquences des grèves.

Côté carotte, elle tente de limiter les distorsions salariales au sein de la métallurgie et encourage le développement des allocations familiales. Elle étoffe aussi le réseau des œuvres sociales patronales.

En 1914, l'UIMM est déjà une organisation puissante, ayant fait la preuve de son efficacité. L'épreuve de la guerre la contraint à s'adapter, pour mieux rebondir.

Emeric Tellier, Conseiller fédéral

* Retrouvez, dans les deux prochains numéros du Mensuel, la suite de l'histoire du patronat de la métallurgie



Gravure représentant les usines Schneider au Creusot
© Wikimedia Commons

Europe / International

Le Portugal s'éloigne de l'austérité sous la pression des travailleurs

Après avoir souffert de nombreuses années d'une crise économique et de politique d'austérité sévère, le Portugal affiche des données macroéconomiques à faire pâlir les grands pays de la zone euro. La croissance est au plus haut avec une hausse du PIB de 2,8% au premier trimestre 2017 et un taux de chômage qui continue progressivement de baisser à moins de 10%. Le déficit public est passé sous la barre des 2%, première fois depuis l'avènement de la démocratie en 1974, de quoi faire sortir le pays de procédure européenne de déficit excessif.

Fin de l'austérité

Pourtant, la récupération économique du pays ne s'est pas construite à l'appui des politiques classiques prônées par la Troïka, mais sur une plateforme politique de gauche alliant *Parti Socialiste*, *Parti Communiste Portugais*, *Bloque de Gauche* et *les Verts*. Ainsi, le gouvernement socialiste minoritaire du Premier Ministre M. Costa a été amené au pouvoir grâce à une alliance parlementaire anti-austérité, avec comme principe de donner du pouvoir d'achat aux portugais, en augmentant le salaire minimum (augmentation de 5% par an jusqu'en 2019) et les prestations sociales. Les privatisations ont été stoppées, notamment dans le secteur des transports, et les petites retraites ont été revalorisées.

« *Le modèle économique que je veux construire ne peut pas être fondé sur les bas salaires et la lutte contre la précarité est la priorité absolue* » affirme ainsi le Premier Ministre Portugais.

On est, aujourd'hui, bien loin de la situation du 17 mars 2011 où le Portugal a frôlé la faillite, étranglé par les contraintes budgétaires de l'Union Européenne, de déficits jugés élevés et de taux d'intérêts élevés. De quoi mettre un coup de pied dans la fourmilière comme l'indique le ministre de l'Economie « *Nous avons l'occasion unique d'en finir avec la théorie selon laquelle l'Europe est condamnée à un avenir uniquement fait d'austérité. Le modèle portugais est exportable dans tout le continent* ».

Une économie toujours en chantier

Depuis novembre 2015, la récupération économique du pays s'est pourtant construite à l'aune des contraintes politiques et économiques de Bruxelles et de la Zone euro et des conséquences des politiques d'austérité qui ont affaibli le pays et les travailleurs.

La relance interne a largement contribué à la relance économique, ne doit pas cacher que le travail à accom-



plir est encore énorme. Le salaire minimum est d'environ 600 euros par mois et la part des salaires dans le PIB n'a fait que baisser. Le pays souffre toujours d'un manque criant d'investissement, de dialogue social dans les branches et les entreprises sont au point mort avec un grand nombre de travailleurs sans couverture conventionnelle en raison de la mesure de caducité des accords à défaut de renouvellement.

Le rôle du syndicat CGTP-IN

Le changement d'orientation politique se produit sous la pression de l'alliance parlementaire anti-austérité qui contrôle le gouvernement minoritaire de M. Costa et surtout des mobilisations des travailleurs et des organisations syndicales qui maintiennent la pression et exigent un approfondissement et une accélération des politiques de redistribution des richesses.

La confédération CGTP-IN multiplie les initiatives et les mobilisations dont une nouvelle journée d'actions le 3 juin prochain avec des manifestations nationales à Lisbonne et à Porto. Les syndicats portugais revendiquent notamment l'augmentation générale des salaires, le rétablissement des conventions collectives (avec la fin de la caducité) et de la hiérarchie des normes, la diminution du temps de travail à 35h et la retraite à 65 ans pour tous (avec 40 années de cotisations). « *La croissance de 2,8% du premier trimestre démontre que le dogme d'une politique économique basée sur la croissance des revenus (salaires, retraites, élimination des mesures fiscales qui affectent les travailleurs et les ménages) serait désastreux pour l'économie et l'emploi. Au contraire, la croissance basée sur la demande interne continue d'être le facteur déterminant qui contribue à assurer une meilleure condition de vie aux portugais et au fonctionnement des entreprises* » indique la Commission Exécutive de la CGTP-In.

Patrick Corrêa, Conseiller fédéral

SOCIÉTÉ MÉRIC & ASSOCIÉS

Pour comprendre,
anticiper, proposer

**L'expert comptable
du CE**

Pour bâtir
des alternatives

www.mericassocies.com



PARIS 75013

58A, rue du Dessous des Berges

01 56 59 13 50

VILLEURBANNE 69

60, rue Racine

04 78 69 17 81



Le combat de la CGT pour la paix s'inscrit de façon centrale dans notre démarche revendicative vers un nouvel ordre économique international.

© Alaoua Sayad.

Gagner la paix

L'engagement de la CGT pour la paix

L'urgence du progrès social et de la paix



© Alaoua Sayad - FTM-CGT

La paix ce n'est pas seulement l'absence de guerre mais un principe positif des rapports humains fondés sur la libre coopération de tous pour le bien commun.

Le 13 avril dernier, les Etats-Unis ont largué en Afghanistan la plus puissante des bombes non nucléaire surnommée improprement la « mère des bombes ». Depuis son élection, le « va-t-en guerre » Trump montre ses muscles et exige l'augmentation de la contribution financière (2% du PIB) des membres pour augmenter l'armement de la belliciste OTAN...

► « L'intelligence défend la paix. L'intelligence a horreur de la guerre » Paul Vaillant-Couturier

L'ESCALADE GUERRIÈRE

En France, après les multiples interventions extérieures sous Sarkozy, l'ancien Président François Hollande, après les odieux attentats perpétrés sur le sol français, a déclaré notre pays en état de guerre avec pour corolaire, l'état d'urgence permanent. Nous sommes sur une planète où les puissants entretiennent quotidiennement les feux de la guerre pour préserver leur pouvoir et gonfler les profits des marchands de canons.

Depuis 2001, toutes les interventions militaires, au nom de la guerre au terrorisme n'ont rien réglé. Elles ont surtout plongé des peuples entiers dans la misère les obligeant à fuir leur pays. Ces logiques déstabilisent le monde nourrissant le racisme, le repli sur soi et, au bout du bout, le terrorisme lui-même.

LA BATAILLE POUR LA PAIX

La bataille pour la Paix et le désarmement est malheureusement plus que jamais nécessaire ! Il n'y a aucune fatalité dans la multiplication des conflits, c'est seulement la résultante d'une conception de la société fondée sur la mise en concurrence, la domination, la servitude des uns pour assurer le pouvoir des plus riches.

La bataille permanente pour la Paix et le désarmement jalonne, non seulement, l'histoire et les luttes de la CGT, mais surtout elle fait partie de nos valeurs fondatrices*. Ce n'est pas un hasard. La guerre, que porte en lui le capitalisme comme une des solutions à ses crises, est synonyme de catastrophe humanitaire. Porteuse de misère et de destruction massive, ses victimes sont toujours les travailleurs et les familles les plus modestes.

PAS DE PROGRÈS SOCIAL SANS PAIX

Il ne peut y avoir de progrès social dans un pays en guerre, aussi, nos repères revendicatifs proposent le droit pour tout être humain à la paix et à la sécurité. La paix n'est pas seulement l'absence de guerre, mais le principe de rapports humains fondés sur la libre coo-

pération de tous pour le bien commun. Une paix durable est une condition préalable à l'exercice de tous les droits et devoirs de l'être humain.

PAIX ET DÉSARMEMENT

Agir pour la paix, pour le progrès social est indissociable de la lutte pour le désarmement. Or, les dépenses militaires ne cessent d'augmenter. Dans cette course folle, la France est dans le top trois des vendeurs d'armes au monde largement devant la Russie. Des ventes d'armes que négocient nos ministres de la défense au profit de quelques grands groupes avec l'Arabie Saoudite ou le Qatar qui alimentent sans vergogne les factions terroristes.

Mais comment ne pas s'interroger sur l'absurdité de cette course à l'armement (le budget a doublé en 10 ans), alors qu'il faudrait seulement consacrer 270 milliards de dollars par an pendant les 15 prochaines années pour éradiquer la faim dans le monde ?

Comment ne pas rêver à un monde où ces milliards seraient consacrés à la satisfaction des besoins humains, à la santé, à l'éducation, au logement, au progrès social ou encore au développement durable...

LES ARMES NE SONT PAS UNE MARCHANDISE

Dans la métallurgie, la question de la production et de la commercialisation des armes nous percute puisque des milliers d'emplois sont directement liés à cette activité industrielle. Mais peut-on se satisfaire de la vente d'armement au fait qu'il génère du travail ? L'emploi doit-il dépasser toute autre considé-

1680 milliards de dollars, c'est le montant du budget des dépenses militaires mondiales en 2016.

49 784 € sont dépensés chaque seconde dans le monde.

Le budget de l'aide au maintien de la paix de l'ONU est inférieur à

8 milliards de dollars par an, soit 2 jours de dépenses militaires !

ZOOM

Pensez la Paix

La paix et le désarmement sont les grands absents des élections présidentielles et législatives, sauf pour réitérer notre appartenance à l'OTAN et la nécessité pour nos candidats de passer le budget de la défense de 1,7 à 2 % du PIB, comme le préconise l'OTAN.

Aucune des interventions militaires engagées par les pays occidentaux, depuis la chute du mur de Berlin, n'ont apporté la paix. Au contraire, elles ont mis à feu et à sang, la planète. Preuve est faite que la guerre n'est pas la solution. Elle engendre pour les peuples qui la subissent, morts, destructions massives, injustice, humiliation, chaos et nourrit une désespérance, pain bénit pour le terrorisme djihadiste !

La diplomatie doit primer, car l'humanité fait face à des enjeux considérables pour sa survie. Les budgets militaires ont doublé au niveau mondial en 15 ans. Dans le même temps, les membres permanents du conseil de sécurité sont les principaux producteurs et contrôleurs du commerce des armes, devenu en France, un argument économique ! La France doit promouvoir une véritable politique de paix, axée sur la résolution des conflits, prendre des initiatives à l'ONU pour un processus de désarmement en participant à la conférence pour un traité d'interdiction de l'arme nucléaire ! Au contraire, elle prévoit un doublement des crédits de la force de frappe pour sa modernisation d'ici 5 ans.

La sécurité humaine passe par la mise en œuvre des 8 axes de la culture de la Paix avec le programme des Nations-Unies avec la COP 21 et les 17 Objectifs 2030 du Développement Durable.

Le 23 septembre, soyons tous avec *Le Mouvement de la Paix* et ses partenaires, pour la journée mondiale de la Paix partout en France, « En marche pour la Paix ».

Gérard Halie, Co-secrétaire National du Mouvement de la Paix



Affiche pour le 1^{er} mai 1960 © coll. CGT

ration comme celle de la paix ou le progrès social ? Y a-t-il des critères acceptables pour les ventes d'armes ?

Pour la CGT, les armes doivent-elles être considérées comme une marchandise ? Néanmoins, la défense et la sécurité du pays sont des conditions indissociables pour répondre aux revendications et aller vers le progrès et la démocratie. C'est pourquoi la conception, la production des armes doivent être sous la tutelle intégrale de la Nation et de ses représentants.

LES REPÈRES CGT POUR UN MONDE DE PAIX

Ces repères pour un monde de paix sont nos combats pour la justice sociale, la fraternité et la solidarité entre les peuples. Ce sont eux qui feront reculer les guerres, le terrorisme, l'obscurantisme, le racisme... Dans ce combat, nous sommes porteurs de revendications pour le droit à la paix. Ainsi, la CGT appelle à « agir en faveur d'un désarmement maîtrisé et réglementé de tous les types d'armes et en premier lieu au désarmement nucléaire (y compris unilatéral). Ceci dans une démarche volontariste de reconquête des missions de l'État favorisant le désarmement et la diversification des activités et savoir-faire vers le civil. » La CGT exige également la dissolution de l'OTAN et dans un premier temps au retrait immédiat de la France de ce bras armé de l'idéologie ultralibérale. Il s'agit aussi de s'opposer à toute privatisation de la guerre au travers des sociétés militaires privées. Une réforme profonde de l'ONU est également nécessaire, en particulier du Conseil de Sécurité qui doit s'élargir à l'Afrique, l'Asie et à l'Amérique du Sud. Enfin, dans ses repères, la CGT revendique la maîtrise des industries d'armement au travers d'un pôle public national de défense et d'une politique de défense commune en Europe basée sur l'indépendance et la coopération des états membres.

Alain Hébert, Conseiller fédéral

**Extrait du préambule des statuts de la confédération CGT ; « elle agit pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes, les libertés et les droits syndicaux, le plein exercice de la citoyenneté, la défense de l'environnement, pour la paix et le désarmement, pour les droits de l'homme et le rapprochement des peuples ». Article premier « elle milite en faveur des droits de l'homme et de la paix »*



Extrait de l'affiche CGT pour la paix [1919-1935] © coll. CGT

La CGT et la paix en 6 dates

- ▶ **Guerre à la guerre ! Mais ce mot d'ordre ne** résiste pas au début des hostilités en juillet 1914. Seuls quelques dirigeants, comme Alphonse Merrheim, secrétaire général de la Fédération des métaux, refusent l'Union sacrée et défendent une position pacifiste.
- ▶ La guerre du Rif, opposant France et Espagne dans la conquête du Maroc (1921-1926), est combattue par les syndicalistes communistes. Le 12 octobre 1925, une manifestation monstre rassembla près de 400 000 personnes.
- ▶ En octobre 1936, les Brigades Internationales virent le jour pour soutenir militairement les Républicains espagnols aux prises avec le coup d'Etat du général Franco. Près de 35 000 volontaires, dont de nombreux syndiqués y participèrent, tandis que la CGT organisait l'aide matérielle.
- ▶ **La « sale guerre » d'Indochine (1946-1954)** est un temps fort de la lutte pour la paix. Plusieurs syndicats imposent l'abandon des commandos militaires, comme à la CIMT à Marly-les-Valenciennes. Cet engagement se prolongea pour la guerre du Vietnam (1963-1975), avec la participation, par exemple, à l'opération « Un Bateau pour le Vietnam » en 1968, destinée à acheminer du matériel.

Pour aller plus loin

▶ **Livre blanc pour la Paix. Pour une culture de paix et de la non violence.** Publier par Le Mouvement de la Paix

▶ **Droit à la paix et à la sécurité.** cgt.fr/IHS/pdf_brochure_paix_securite.pdf

▶ Pour imposer la paix en Algérie, la CGT multiplie les manifestations. L'une d'elle, le 8 février 1962, se solda par la mort de huit syndiqués CGT. Le 13 février, des centaines de milliers de personnes leur rendirent hommage.

▶ Le 12 janvier 1991, la manifestation organisée par l'Appel des 75 contre la guerre en Irak est un succès : 200 000 manifestants à Paris, un demi-million en France. Mais ces actions unitaires n'ont pas empêché la guerre : 88 000 tonnes de bombes furent déversées sur le pays en 43 jours.

Travailler dans l'industrie de l'armement

« *La CGT est pour la paix et le désarmement* », tel était le titre du communiqué de la CGT du 14 avril 2017. Pour autant comment cela se traduit-il pour les 165 000 salariés des entreprises produisant de l'armement et comment cela se traduit-il pour les syndicats CGT des entreprises concernées ?

Les salariés sont victimes de stratégies d'entreprise qui ne jurent que par l'exportation d'armement pour assurer un niveau élevé de chiffre d'affaires et un haut niveau de rentabilité.

Le dilemme est clair : vendre n'importe quoi à n'importe qui ou perdre son emploi.

Ces stratégies s'accompagnent souvent de transferts de technologie en direction des pays acheteurs qui ont eux-mêmes un effet destructeur sur l'emploi et qui tendent à faire émerger de nouveaux acteurs sur le marché des équipements de défense.

Les stratégies de spécialisation des sites au niveau international et particulièrement au niveau européen conduisent aussi à un recul de l'emploi national et à une intégration dans ensemble économique internationalisé et financiarisé.

Tout cela se fait aux dépens de la production sur le territoire national, seule réellement à même de garantir la souveraineté de la nation dans ses choix diplomatiques. Depuis la fin des années 80, l'État Français s'emploie à privatiser largement les industries de défense, encourage les exportations à tout va, en utilisant l'armée française et les ministres en charge de la Défense comme VRP de l'industrie de l'armement.

La CGT propose de constituer un pôle public national de défense, visant à maintenir un contrôle public sur les industries d'armement par le contrôle des commandes publiques et une préférence nationale affirmée, tels que le

prévoient les traités européens depuis le Traité de Rome.

La CGT appelle à une défense du territoire national, à une limitation très stricte du commerce des armes sous contrôle du Parlement qui doit débattre des choix des bénéficiaires des exportations et doit contrôler la bonne application des accords dont la France est signataire, par exemple le Traité de non-prolifération nucléaire ou le traité sur le commerce des armes en vigueur depuis décembre 2014.

Ce dernier traité prévoit qu'avant toute vente d'armes, le gouvernement du pays fournisseur évalue les risques liés à ce transfert, au regard de critères bien précis, notamment pour déterminer si ces armes sont susceptibles d'être utilisées de manière abusive pour perpétrer des violations des droits humains ou des crimes de guerre. S'il y a un risque sérieux, la transaction ne pourra pas être autorisée par le pays fournisseur.

Enfin, la CGT demande que les compétences immenses de nos bureaux d'études, de nos ateliers de fabrication ou de maintenance s'orientent vers la diversification dans l'usage de nos technologies vers des applications civiles, vers le soutien à la reconquête industrielle, vers une économie circulaire allant de la réparation à la déconstruction des équipements de défense.

Le travail de fond de nos militants et de nos adhérents doit peser sur les stratégies d'entreprise et sur les politiques gouvernementales, sans aucune culpabilisation des salariés embarqués aujourd'hui dans des stratégies de tout export. La CGT réaffirme partout et en tout temps son engagement pour la Paix, le progrès social et la vie.

Eric Brune, CGT travailleurs de l'Etat

En bref

CONFÉRENCE RÉGIONALE Bourgogne-Franche Comté



La CGT métallurgie Bourgogne Franche-Comté a tenu sa première conférence régionale le 18 mai à Longvic. 40 syndicats et 96 militants y ont participé pour débattre des enjeux de la fusion des régions et de la réorganisation de la CGT en territoire. Trois questions étaient au centre de toutes les réflexions : Notre bataille pour une convention collective de haut niveau social, Les projets revendicatifs à élaborer pour la reconquête de l'emploi industriel en BFC, Les moyens

FORMATION SYNDICALE | CALENDRIER 2017

- ▶ Animation des Territoires | 26 au 30 juin
- ▶ CHSCT | 26 au 30 juin
- ▶ Formateurs | 4 au 8 septembre
- ▶ Communication | 18 au 22 septembre
- ▶ CHSCT | 18 au 22 septembre
- ▶ Direction Syndicale | 9 au 13 octobre
- ▶ Délégué Syndical Central | 23 au 27 octobre
- ▶ ICT | 6 au 10 novembre
- ▶ Animation des Territoires | 4 au 8 décembre
- ▶ CHSCT | 11 au 15 décembre

Inscriptions et informations :
01.55.82.86.15 ou formation_syndicale@ftm-cgt.fr
N'oubliez pas le livret
« formation syndicale »
disponible sur demande à la Fédération.

à se donner pour construire un syndicalisme CGT de proximité et de conquêtes sociales.

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE Questions/réponses

Le 12 avril dernier, plus de 120 camarades ont participé aux Assises de la Convention Collective Nationale. Les échanges ont porté sur l'état d'avancement de la négociation, le travail intersyndical et les propositions faites par notre organisation puis sur la construction du rapport de forces autour de notre campagne pour une Convention Collective Nationale. Suite à cette rencontre, la fédération publie un compte rendu visant, dans la continuité des travaux, à apporter des éclairages sous forme de questions-réponses après les discussions de cette journée. (en encart de ce numéro).



41^e congrès Mandatement

Après le dossier spécial mandatement du 41^e congrès envoyé avec le mensuel d'avril, les syndicats ont commencé à recevoir depuis fin mai un courrier de la fédération pour la désignation de leur délégué, direct ou groupé. Lorsque celui-ci aura été désigné, un questionnaire est à renvoyer à la fédération pour préparer au mieux le congrès et l'accueil des délégués.

41^e congrès
cgt Dijon 2017

Fédération des travailleurs de la métallurgie
Case 433
263 Rue de Paris - 93514 Montreuil Cedex
Fax : 01 48 59 80 56
Email : vie.syndicale@ftm-cgt.fr

ARCELORMITTAL (EX TREFILÉUROPE)
SYNDICAT BRESSE
20 AVENUE DE LYON
53000 REUILLY EN BRESSE

Montreuil, le 09 mai 2017

généraliste active de préparation de notre
20 au 24 novembre 2017 à Dijon.

naissance du n° 8 du Mensuel du
mandatement - qui donnait la
et constater que votre syndicat sera

enregistrés à CoCéTive concernant votre
vous pouvez en vérifier l'exactitude. Si
nous vous invitons à nous contacter
dans la situation (Mégali - 01.55.82.86.25)

vous donner le nombre de voix dont votre syndicat

41^e congrès
cgt Dijon 2017

QUESTIONNAIRE
"Connaissance du (de la) Délégué(e) et Vie Syndicale"

Cher(e) Délégué(e),
Nous te proposons de remplir ce questionnaire afin de mieux te connaître, ainsi que tes attentes.
Merci de bien vouloir remettre ce questionnaire avant ton départ au Bureau du Congrès.
En te remerciant de ta coopération !

Connaissance du délégué

nom :
Prénom :
Date de naissance :
Adresse :
Téléphone :
E-mail :

Entreprise

1. Catégorie. Tu es actuellement...
Ouvrier
Employé
Technicien
Maître
Autre

2. L'entreprise dans laquelle tu travailles est :
Entreprise indépendante
Entreprise sous-traitante
d'un groupe
Membre d'un groupe français
Membre d'un groupe mondial

Exemple de courrier envoyé aux syndicats
© FTM-CGT

Entretien

Faire de la vie syndicale une priorité

► Vous avez multiplié par 4 le nombre d'adhérents en un an. Quelle est votre recette ?

Il y a 4 ans, lorsque nous avons renouvelé l'équipe des élus, nous étions 10 ! Nous avons lancé, il y a un an, une grande campagne de syndicalisation avec le soutien de l'USTM. Celle-ci a été payante puisque nous sommes 80 syndiqués aujourd'hui. En fait, la solution pour faire des adhésions, c'est d'en faire une priorité. Une fois que la dynamique est lancée, elle porte ses fruits. Avant les salariés qui se syndiquaient ne souhaitaient pas que ça se sache, aujourd'hui, c'est le contraire !

► Plus concrètement, qu'avez-vous mis en place pour favoriser cette dynamique ?

Nous nous sommes fixés des règles simples à partir du stage « direction syndicale » de la fédération. La première est de ne plus déposer de tracts sur les tables pour favoriser la discussion avec les salariés. La deuxième est de ne pas dénigrer les autres syndicats en mettant d'abord en avant notre démarche et notre travail.

Enfin, notre ligne de conduite est avant tout, de privilégier le terrain et de savoir être à l'écoute, Ecouter c'est être ouvert positivement à toutes les idées, à tous les sujets, à toutes les solutions, sans interpréter, sans juger, laissant à l'autre le temps et l'espace de trouver la voie qui est la sienne. Surtout, il faut commencer par écouter. Ce n'est pas toujours évident parce que nous avons tendance à parler de nous, ça prend du temps et il faut savoir accepter les reproches.

Parce que ce n'est pas une démarche innée, au bureau, nous avons un responsable qui suit spécifiquement les équipes de terrain. Nous avons divisé l'usine en plusieurs parties. Chaque élu est responsable d'un secteur et doit consacrer régulièrement un temps de ses heures de délégation pour aller voir aussi bien les salariés que les travailleurs sous contrats précaires. Et les camarades plus expérimentés accompagnent les nouveaux pour les former et ainsi multiplier les militants de terrain qui peuvent aller plus facilement au contact des salariés. Parce que c'est important de faire des adhésions, mais c'est mieux de les garder. Pour cela, il faut les former

Interview du syndicat Gaggenau, Groupe Bosch (LIPSHEIM-67)

et les accompagner à prendre leur place dans l'activité militante !

► Vous avez réussi à créer un véritable climat de confiance avec les salariés...

Bouger le rapport de forces pour faire gagner les revendications, voilà l'enjeu qui doit nous inciter à repenser nos priorités pour faire du syndicat le levier de l'intervention collective des salariés au service des intérêts collectifs et particuliers...

Il nous faut pour cela définir un fonctionnement et des responsabilités pour être pleinement une force organisée, démocratique et représentative sur le lieu du travail. Par exemple, dès que nous sommes alertés sur un problème, nous remontons les questions des salariés en réunion de DP. Et dès la sortie, nous envoyons un compte-rendu « CGT » aux syndiqués et salariés pour lesquels nous avons récupéré les adresses mail personnelles. Si ce travail est apprécié, ils peuvent également mesurer les différences avec celui de la direction. On incite ainsi les syndiqués à s'emparer de ces comptes rendus pour relayer l'information auprès de leurs collègues. Cette démarche qui allie travail revendicatif et terrain est déjà payante dans le cadre de la préparation des élections. Ainsi, nous avons déjà trouvé des candidats pour élaborer nos listes paritaires !

*Propos recueillis par Marie Vergnot,
Conseillère fédérale*



El Ghazi Samad (DS secrétaire du CE), Vogt Jonathan (DP), Bouattou Seddik (DP), Huin Freddy (membre du CE) © DR

Salarié(e)s

L'enjeu de syndicalisation des jeunes travailleurs

Génération sacrifiée, frappés par le chômage, la précarité, le déclassement, les jeunes, diplômés ou non, sont les premières victimes des inégalités. Ils signent en moyenne leur premier CDI à 31 ans et sont souvent les premiers touchés quand les directions d'entreprises font des plans de suppressions d'emplois. Victimes de la standardisation et de la banalisation de l'intérim, lorsqu'ils sont diplômés, les jeunes sont souvent employés à des tâches qui requièrent moins de compétences que le diplôme obtenu.

Rendre plus attractive la métallurgie

Cela nuit à l'attractivité de nos métiers, et le projet de l'UIMM de classification dans la convention collective nationale n'est pas étudié pour atténuer ce phénomène. Dans le cas de jeunes sans diplôme, les directions argumentent le fait que justement ils ne peuvent pas prétendre à un meilleur salaire. L'hypocrisie est totale ! Nous assistons là, à une restructuration de la branche qui tend à tirer les salaires vers le bas ! C'est dans ce sens que le collectif «Jeunes» de la Fédération s'engage pleinement dans la campagne pour une Convention Collective Nationale et la semaine d'actions du 5 au 9 juin.

Soif de changement

L'élection présidentielle 2017 a montré que les jeunes sont sensibles aux valeurs progressistes et sont nombreux à avoir voté pour le candidat de gauche. Depuis des décennies, l'histoire se répète encore et encore, et les jeunes sont les cibles de campagnes et promesses électoralistes mais la réalité c'est qu'ils sont très vite oubliés une fois le candidat élu ! Ce changement attendu ne venant pas, les jeunes ont un sentiment de dégoût envers les hommes politiques. Il est de notre devoir de capter leur attention, de traduire leurs aspirations en revendications et transformer leurs espoirs de changement de société en adhésion, et ainsi renforcer la CGT.

Reconquérir la jeunesse

La FTM CGT a d'ailleurs décidé d'entamer cette reconquête de nos forces en territoires et propose un plan de déploiement de la CGT dans lequel le collectif « jeunes » s'inscrit pleinement. Nous aurons à cœur de nous déplacer en régions lors d'un Tour de France des jeunes métallos, pour discuter de la question des jeunes, de débattre avec les syndicats et les USTM, de la place des jeunes dans la CGT. Nous espérons enfin, qu'une activité « jeunes » un peu oubliée ces derniers temps soit impulsée en territoires, pour que la CGT soit encore demain un syndicat d'actifs.

En phase active de préparation du 41^{ème} congrès de la FTM CGT, nous organisons le 21 septembre 2017 dans la salle du CCN à Montreuil, les assises des jeunes métallos, lors desquelles nous aborderons ces sujets mais aussi la vision des jeunes face aux projets d'entreprises d'usines du futur. Les assises seront donc un tremplin vers le 41^{ème} congrès mais aussi l'occasion de discuter de la journée d'actions des métallos du 13 octobre devant l'UIMM.

*Arnaud Bergeron,
responsable du collectif
des jeunes métallos*



Délégation Jeunes CGT lors des Assises en 2014

© Alaoua Sayad - FTM-CGT

Territoires

Convention Collective Nationale : 6 000 pétitions pour le Grand Est !

La campagne d'information et de sensibilisation des salariés autour des négociations sur notre Convention Collective a pris une nouvelle dimension avec le lancement de la pétition nationale.

Enclencher la dynamique

Tout est parti du syndicat PUNCH Strasbourg. En février dernier, après plusieurs distributions de tracts, une réunion d'information du personnel et des échanges autour des NAO et sur les négociations sur la Convention Collective Nationale, le syndicat a constaté l'attachement et les préoccupations de nombreux salariés sur le déroulement des négociations nationales. D'où l'idée du syndicat de leur proposer, dans un premier temps, de signer une pétition.

Après avoir distribué la veille, un tract, le syndicat a mis en place un dispositif à la sortie de l'usine entre les postes du matin et de l'après-midi pour faire signer la pétition. Résultat sur 1 000 salariés, 564 ont signé la pétition. Ce succès est d'autant plus important à souligner que le syndicat majoritaire dans l'entreprise est la CFDT, qui jusqu'à présent n'a rien fait sur le sujet.

Élargir

Cette expérience positive a amené la Coordination Métaux Grand Est à lancer une vaste campagne autour de la pétition nationale et de la préparation de l'action du 8 juin prochain avec l'objectif d'une remise de 10 000 pétitions à l'UIMM. Un dispositif a été mis en place localement avec un suivi et une animation. Ainsi, chaque fin de semaine, une information est envoyée aux syndicats. Concrètement, et à partir de notre implantation et notre influence, un plan de travail a été organisé dans les principales entreprises de la métallurgie en lien avec les USTM. Pour l'essentiel, il s'agit de prises de contacts, de rencontres dans les syndicats et de la tenue d'Assemblées départementales. En fixant des objectifs et des initiatives qui permettent de toucher un maximum de salariés, dans les ateliers, les bureaux, les cantines ou aux portes de l'entreprise.

Des exemples encourageants

Ainsi, chez Gaggenau (67), la CGT a organisé une Assemblée du syndicat, le week-end, pour réfléchir avec les syndiqués et sympathisants à la préparation des NAO



Recueil des pétitions à l'USTM
© FTM-CGT

et faire un point sur les négociations sur la Convention Collective et de la campagne de syndicalisation. À l'issue de cette rencontre qui a réuni une cinquantaine de personnes, des initiatives ont été organisées dans l'entreprise avec des résultats positifs, 150 signatures de la pétition et de nouvelles adhésions.

Dans le syndicat Ficomirrors (57), entreprise de fabrication de rétroviseur pour l'automobile qui compte 300 salariés, la CGT a fourni un gros travail de terrain. En effet, chaque salarié a été vu individuellement avec une explication sur l'enjeu des négociations de la Convention Collective. Résultat, 230 ont signé la pétition.

Enfin chez Trane (88), la forte implication du syndicat dans l'entreprise pour faire signer la pétition pour une Convention Collective de Haut Niveau, a permis de recueillir plus de 200 signatures. Le syndicat est également très engagé à l'extérieur de l'entreprise avec des initiatives, en lien avec l'Union Locale de Thaon dans les Vosges, dans plusieurs bassins d'emplois qui a permis la diffusion de 3 000 tracts. Dans ce cadre, la pétition a été signée par une centaine de salariés. Deux bases nouvelles ont ainsi été créées avec une vingtaine d'adhésions. Fin mai, cette belle dynamique régionale a permis de recueillir 6 000 signatures dans 60 établissements et encourage l'ensemble des syndicats à poursuivre la mobilisation.

*Amar Ladraa, Secrétaire fédéral
Animateur région Grand Est*

Economie

L'égalité professionnelle, enjeu majeur pour la société

Les discriminations, entre hommes et femmes, représentent un véritable gâchis humain, et constituent une injustice sociale profonde envers la moitié de la population. La discrimination sociale envers les femmes se présente sous différentes formes : violences conjugales et sexuelles, salaires, retraites ; des inégalités à tout âge : salaires plus bas, l'accès à la formation, au marché du travail et aux postes à haute responsabilité... La CGT considère que le progrès social passe par l'éradication des discriminations de genre.

Écarts de salaires

L'écart des salaires entre les genres est un des indicateurs les plus utilisés. Dans les années 50, les femmes recevaient 66% du salaire des hommes. La part des femmes employées à temps plein, qui dépasse les 80% dans les années 90, permet une réduction constante de cet écart. Des années 70 aux années 80, le rythme de cette réduction a été spectaculaire. Bien que ce rythme ait ralenti depuis, les femmes recevaient 83% du salaire de leurs homologues masculins en 2013, ce qui représente une nette amélioration, quoiqu'encore insuffisante.

Salaires nets mensuels moyens en équivalent temps plein selon le sexe et la catégorie sociale

	Hommes	Femmes	Ensemble	Ecart femmes/hommes (en%)
Cadres supérieurs et chefs d'entreprise salariés	4 407€	3 524€	3 988€	-20,0
Professions intermédiaires	2 419€	2 082€	2 182€	-13,9
Employés	1 739€	1 584€	1 554€	-8,9
Ouvriers	1 750€	1 462€	1 635€	-16,5
Ensemble	2 410€	1 962€	2 130€	-18,6
Ecart cadres/ouvriers	2 657€	2 062€	2 352€	

Source : observatoire des inégalités (2013)

C'est l'amélioration du taux d'activité féminin qui a permis cette progression : en 2015, 68 % des femmes de 15 à 64 ans participaient en effet au marché du travail contre 76 % des hommes de la même tranche d'âge,

tandis qu'en 1975, la différence de taux d'activité s'élevait à 31 points. La crise de 2008, en frappant plus durement des secteurs traditionnellement plus masculins (construction, industrie) a marqué une nouvelle réduction de cet écart. Néanmoins, les postes à responsabilité, mieux rémunérés, restent toujours majoritairement réservés aux hommes, bien que les femmes soient en moyenne plus diplômées que ceux-ci !

L'éducation et la formation professionnelle sont aussi des indicateurs importants de l'inégalité professionnelle. Les femmes et les hommes n'occupent pas les mêmes emplois, ce qui explique une partie de la différence de salaire. En raison de la persistance de préjugés sur la nature soi-disant « féminine » ou « masculine » de certains métiers, les femmes sont orientées en effet vers des formations ouvrant sur des emplois moins rémunérateurs.

Un coût social et économique

Des études, menées ces dernières années, soulignent les effets négatifs de ces discriminations sur l'économie française : elles coûtent à la France 0,3 point de PIB par an.

La réduction des discriminations (origine et genre) ferait augmenter le PIB (Produit intérieur brut) de 6,9 %, soit près de 150 milliards d'euros, et les recettes publiques de plus de 2 % du PIB. La réduction des seules inégalités de genre augmenterait le PIB de 145 milliards, par la hausse de l'accès aux postes qualifiés et du taux d'emploi de la gente qui accroîtrait d'autant la masse salariale. Et si on maintenait l'égalité professionnelle sur vingt ans, la convergence vers la moyenne nationale de la durée hebdomadaire de travail et le taux d'emploi des femmes permettrait d'augmenter le PIB d'environ 250 milliards d'euros.

Secteur économique fédéral

Industrie

L'écologie, un tremplin pour l'industrie de demain

Chaque année, de nombreux rapports d'experts mettent en avant la dégradation significative de notre environnement liée à l'activité humaine et montrent l'accélération de ce phénomène. La problématique actuelle à laquelle est confrontée notre civilisation est donc de permettre à plus de 10 milliards d'individus de vivre de manière décente sur notre planète en 2050.

Cessez la course aux profits

Il devient urgent de passer d'un modèle de développement productiviste et consumériste issu des pays riches, et devenu la norme, à un modèle plus sobre basé prioritairement sur la réponse aux besoins des populations. Le libéralisme économique de ces dernières décennies, en considérant à tort les ressources de notre écosystème comme étant inépuisables (minerais rares, forêts primaires, nappes phréatiques profondes, énergies fossiles...) n'a fait qu'amplifier la destruction de ce dernier. Ensuite, la volonté de maximiser sans cesse les profits sans tenir compte de notre empreinte écologique pousse les pays les plus riches à délocaliser leurs productions à moindre valeur ajoutée vers les pays émergents. Cela a pour double objectif de profiter d'une main d'œuvre à bas coût et de délocaliser les pollutions associées à ces productions, on parle alors de dumping social et environnemental. Or, ce raisonnement très court-termiste n'a écologiquement aucun sens, car la plupart des pollutions ne connaît pas les frontières, c'est ce que nous observons par exemple aujourd'hui avec le réchauffement climatique.

Lier environnement et besoins des populations

Nous devons donc réorienter en profondeur notre appareil productif pour à la fois y intégrer les technologies écologiquement les plus performantes, être en mesure de réparer les dégâts déjà causés par notre activité et éventuellement arrêter certaines productions très polluantes ne répondant pas ou plus aux besoins des populations.

Bien évidemment la dimension sociale associée à une telle transition doit être au cœur de notre réflexion et de nos propositions. Ainsi, le nouveau statut du travailleur salarié proposé par la CGT qui lie le salaire à la qualification et non au poste de travail, en garantissant le maintien du salaire lors d'une reconversion, per-



© Fotolia_Stuart Miles

mettrait de sécuriser complètement les parcours et de tendre vers une mutation profonde de notre modèle de développement. De nombreux économistes s'accordent même à dire qu'une telle mutation associée à la réduction du temps de travail, revendiquée par notre syndicat, créerait plus d'emplois qu'il n'en détruirait [1].

Changer d'orientation

Le politique doit donc reprendre la main sur la sphère économique en imposant la relocalisation des productions à proximité des lieux de consommation et la mise en place de normes environnementales élevées (prise en compte de tout le cycle de vie des productions, durabilité des produits & économie circulaire...).

L'urgence environnementale est telle que nous devons définir la notion de « biens communs » pour l'humanité (air, eau, énergie...) pour permettre aux technologies les plus performantes déjà existantes d'être transférées rapidement sans subir le poids des lobbying et passer outre les blocages que peuvent constituer certains brevets. Ensuite, des coopérations européennes et internationales (publiques, privées) doivent être mises en place pour développer de nouvelles technologies clés pour aller vers une industrie soutenable à l'échelle du globe. Et si l'urgence environnementale à laquelle nous devons faire face était une aubaine pour passer du libéralisme sauvage à une coopération constructive entre les pays et les continents ?

Fabrice Lallement, syndicat Soitec

[1] Jean Gadrey, *Adieu à la croissance. Bien vivre dans un monde solidaire*, Paris, Les petits matins / Alternatives économiques, 2010

Plus loin que nos droits

AGIRC ARRCO : une Lutte nécessaire des actifs et des retraités !

En 2015, les négociations AGIRC ARRCO entre les organisations patronales et syndicales ont concerné 18 millions de cotisants et 12 millions de retraités et représentent 30 à 56 % du montant total de la retraite. L'insuffisance de financement de l'AGIRC conduit à l'épuisement de ses réserves en 2018, celles de l'ARRCO seront mises à contribution provoquant leur épuisement dès 2024.

Quelles conséquences pour les salaires ?

L'accord signé par les trois organisations patronales et la CFDT, la CFE CGC et la CFTC le 30 octobre 2015 a des conséquences pour tous les salariés et retraités.

Pour les salariés, c'est le report de l'âge de départ en retraite d'un an ou une baisse des pensions qui concernera tous les salariés relevant du privé nés en 1957 et suivant. L'accord prévoit un système de bonus-malus pour les salariés, selon l'âge auxquels ils partiront en retraite. Un salarié qui aurait toutes ses années pour prétendre faire valoir ses droits à retraite dans le régime de base, aura alors plusieurs choix au niveau de sa retraite complémentaire : exemple : « Un salarié a 62 ans, il a toutes ses années pour prétendre bénéficier d'une retraite à taux plein. Il peut partir en retraite mais, avec cet accord, il verra amputer sa retraite complémentaire de 10 % pendant trois ans ; pour

l'éviter, il doit retarder son départ et dans ce cas : il n'a plus d'abattement s'il part à 63 ans, il bénéficie d'un bonus de 10 % pendant un an, s'il part à 64 ans, 20 % pendant un an, s'il part à 65 ans, 30 % pendant un an, s'il part à 66 ans. »

Vers un report de l'âge de départ

Au regard du pouvoir d'achat des salariés, nombre de salariés n'auront d'autre choix que de travailler plus longtemps. C'est bien un report de l'âge de départ en retraite. Pour les 6 millions de demandeurs d'emploi qui n'ont pas d'autre choix que de partir en retraite à l'âge du taux plein, ils se verront appliquer ces abattements de 10 % pendant trois ans. Il en est de même pour toutes celles et tous ceux qui sont en maladie et en longue maladie. Pour tous ceux-là, ce sera une baisse imposée du niveau de leur retraite.

C'est aussi le prix d'achat du point augmenté chaque année de l'évolution du salaire moyen plus 2%, pour le même salaire, il obtiendra moins de points donc ce sera une retraite plus faible.

Pour les retraités, c'est le gel de la revalorisation des pensions : Une revalorisation des pensions à hauteur des prix - 1 %, ce sera un gel du niveau des pensions. Ce qui est déjà en œuvre depuis 2013. Au total ce sont 6 milliards d'euros d'économie imposés aux salariés et retraités sans que le patronat ne mette la main à la poche.

Les enjeux à venir

Des négociations doivent s'ouvrir pour instituer un nouveau régime appelé à se substituer à l'AGIRC et l'ARRCO à partir de 2019.

Les enjeux sont importants pour gagner le financement du régime, l'avenir de l'AGFF, celui du statut cadre et de tous les éléments qui permettent de constituer la retraite complémentaire de façon à garantir un bon niveau de retraite dès l'âge de 60 ans.

Il s'agit de permettre aux salariés de s'emparer de cette question vitale pour les futurs retraités qu'ils sont et aux retraités actuels d'exiger la revalorisation des pensions. Actifs comme retraités nous avons des revendications à porter ensemble et à lutter pour les faire aboutir!

Nobert Boulanger, membre du secrétariat UFR



Vie au travail

Ouvrir la carrière des techniciens au niveau VI ?

La carrière des techniciens possédant un DUT ou un BTS est « limitée » dans l'accord sur les classifications de 1975 au niveau V échelon 3 (bis) et coefficient 395. En effet, un jeune avec un BTS ou un DUT, sera conventionnellement embauché niveau IV1 coefficient 225 après 18 mois maximum. Il passera niveau IV3 coefficient 285. Il ne lui restera donc que 4 coefficients (V1 coef:305, V2 coef :335, V3 coef :365 et V3bis coef : 395) pour arriver en « bout » de classification dans sa carrière de technicien, soit une promotion tous les 10 ans...

Une minorité pourra évoluer dans la filière cadre en position 2 indice 108 (article 20 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres) mais souvent associé à un temps de travail en forfait jours.

Niveau VI : deux négociations, deux résultats

Les syndicats CGT de MBDA et Safran Power Units (ex Micro Turbo) ont négocié des accords de classification avec un niveau supplémentaire (VI) pour les techniciens afin de répondre à leur aspiration d'évolution de carrière dans leur catégorie. Celui de Safran Power Units a été signé par la CGT mais pas celui de MBDA.

Accord chez Safran Power Units (SPU)

Le niveau VI coefficient 425 supplémentaire a été obtenu dans la refonte de la grille des salaires. En effet, avant 2012, SPU possédait ses propres grilles de classification et de rémunération. Il y avait 2 grilles, l'une pour les ouvriers et une pour les employés, techniciens et agents de maîtrise (ETAM). A un coefficient UIMM correspondait 1, 2 ou même 3 coefficients SPU pour exemple : un ouvrier Coef 190 UIMM avait un coef 186 et 198 chez SPU. De ce fait, les promotions étaient dans des coefficients hors accord classification UIMM.

SPU était donc hors la loi, la direction devait respecter la grille de classification UIMM, ce qui a été fait dans un premier temps. Puis en 2016, il y a eu une négociation conclut par un accord signé par la CGT ou une nouvelle grille des salaires a été créée y intégrant le niveau VI. Aujourd'hui SPU, est passé à une grille unique ETAM + ouvriers et aux classifications de l'accord UIMM de 1975. Le niveau VI est un plus pour les salariés. (voir la grille des salaires avec le niveau VI pour 2017 sur le site fédéral, rubrique «Salaires»)

Accord chez MBDA

Le syndicat CGT MBDA a travaillé à collecter les attentes et revendications des salariés notamment concernant la carrière des techniciens. Dans cette catégorie, une forte proportion a une licence pro (donc BAC+3) mais un déroulement identique au BTS (bac+2). Cela a forcé la direction à ouvrir des négociations sur les évolutions de carrière. Toutefois la direction a dévié les aspirations des techniciens en leur proposant un niveau VI (coefficients 405) mais associé au passage devant une commission et à une convention de forfaits en jour. En effet, les techniciens les plus qualifiés fond de nombreux déplacements en les passant en forfait jour, la direction s'affranchit de payer des heures de trajet et supplémentaires. De même, le conditionnement de l'accès au niveau VI par un passage obligatoire devant une commission avec une présentation à exposer, les techniciens n'en veulent pas. Pour une majorité d'entre eux leurs qualifications doivent être reconnues au quotidien et non une démonstration devant une commission. La CGT suite à sa démarche de consultation des salariés concernés n'a pas signé cet accord.

Vers une grille unique pour toutes les entreprises

Si ces négociations n'ont pas forcément toutes abouti positivement, elles ont permis de questionner et débattre avec les techniciens de leur carrière en terme de classification. Cela a permis de rappeler l'intérêt de payer leur qualification, savoir-faire et expérience. L'ouverture de coefficients hors de la grille de l'accord de 1975 pose également la question d'avoir une convention nationale avec des coefficients identiques pour tous les techniciens des différentes sociétés de la métallurgie. Aller vers l'unification les différents systèmes de classification de toutes les catégories de l'ouvrier à l'ingénieur, c'est le projet porté par la FTM-CGT dans les négociations avec l'UIMM sur la convention collective des métallurgistes.

*Le secrétariat de l'UFICT
et les syndicats CGT Safran Power Units et MBDA*



SECAFI

Groupe ALPHA

ÉLUS, VOS ENJEUX SONT NOS PRIORITÉS, ANTICIPONS ENSEMBLE

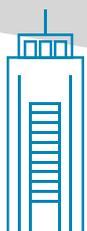
- Améliorer les conditions de travail, la santé et la sécurité
- Comprendre les enjeux économiques et stratégiques
- Agir dans le cadre des 3 informations-consultations annuelles du CE (loi Rebsamen)

CONSEIL

FORMATION

EXPERTISE

Des spécialistes
du secteur
de la Métallurgie
à votre écoute.



www.secafi.com

Jean-Louis HUDEC, jean-louis.hudec@secafi.com, 06 72 86 65 18
Jean-François SIMONIN, jean-francois.simonin@secafi.com, 06 80 40 01 57

