

Mensuel des Métallurgistes

FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS DE LA
MÉTALLURGIE CGT

N°12 • Septembre 2017



DOSSIER
Gagnons la bataille
pour une **Convention**
Collective Nationale





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)

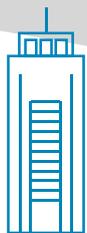
FORMATION

EXPERTISE

CONSEIL



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

Actualités

- 4 **Infos sociales**
- 5 **Culture**
- L'instant du mois**
- 6 **Infos fédérales**
- 7 **Terrain**
Maintenir les IRP, c'est possible chez Hendrickson
- 8 **Histoire**
L'UIMM. 3^e partie
- 9 **Europe/International**
Brésil : les travailleurs payent l'addition de la crise

Dossier

- 11-15 **La FTM-CGT force de propositions et d'actions**
- 13 **Zoom**

Vie Syndicale

- 16 **En bref**
- 17 **Entretien**
Travailler avec détermination la syndicalisation
- 18 **Salarié(e)s**
Harcèlement sexuel, briser le silence
- 19 **Territoires**
Impulser une dynamique de syndicalisation

Politique revendicative

- 20 **Economie**
Augmentation du pouvoir d'achat
- 21 **Industrie**
Faire converger les luttes
- 22 **Droits**
La construction de la solidarité est rompue
- 23 **Vie au travail**
Etre évalué par ses collègues

 **En encart** : Affiches pour la manifestation du 13 octobre

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

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

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



© Alaoua Sayad

Aziz Bouabdellah
Membre du Bureau fédéral

Peser, pour gagner !

Plus que jamais, l'heure est à l'action ! Il faut absolument faire pression sur le gouvernement qui, pour rappel, n'a pas reçu la légitimité attendue au sortir de l'élection présidentielle puisque aux législatives, seulement 15 % de la population française à adhérer au programme d'En Marche. C'est dire si la confiance est relative ! D'ailleurs, les derniers sondages sur la côte de popularité de l'exécutif, ne cessent de reculer.

Cela étant, le gouvernement s'est lancé dans un contre la montre pour finir, avant la fin de l'été, son programme d'ordonnances qui vise à détruire encore un peu plus le Code du travail tel que nous l'avons construit, au prix de milliers de luttes qui ont jalonné tout le xx^e siècle.

En effet, la Loi Travail à la sauce Macron poursuit l'objectif initial d'inverser la hiérarchie des normes, de prioriser les accords d'entreprises au détriment des accords de branche, de renforcer l'évincement des juges prud'homaux, de donner du poids au patronat pour contourner les contrats de travail amplifiant ainsi la précarisation de l'emploi et la flexibilisation des licenciements économiques, de réduire la représentation des salariés en remettant en cause les prérogatives des CHSCT, bref, une Loi Travail XXL.

Le premier rendez-vous de lutte sociale nationale lancée par la CGT a été fixé au mardi 12 septembre. Cette journée s'articulera autour de manifestations et de rassemblements partout en territoires mais aussi, en entreprises par le biais d'appel à l'arrêt de travail et de blocage de production.

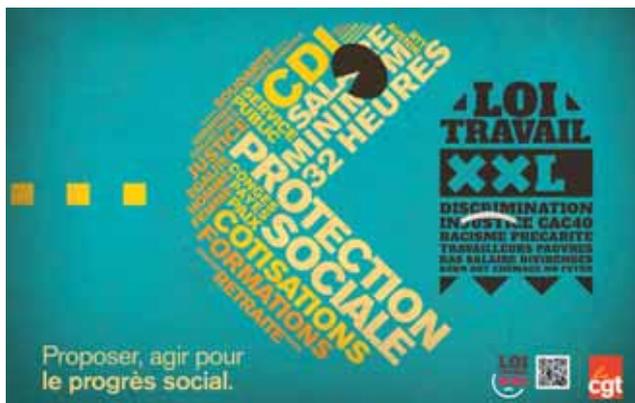
La réussite de cette journée est plus qu'essentielle pour empêcher que ces ordonnances passent. De plus, elles doivent nous permettre d'impulser les actions à venir et recentrer la CGT au cœur des combats sociaux actuels. Le 12 septembre sera aussi un formidable tremplin pour la journée d'actions prévue le 13 octobre au sein de la Métallurgie et dont l'objectif est de réunir 10 000 métallos à Paris devant le siège de l'UIMM, afin de peser et de gagner dans la négociation sur le champ conventionnel. Ces négociations qui détermineront le statut social des salariés de la branche pour les années à venir sont totalement en lien avec la remise en cause du droit du travail prévue par le gouvernement. Ainsi continuer notre campagne pour une Convention Collective Nationale est un vecteur d'accroissement du rapport de forces dans la mobilisation contre la Loi Travail XXL.

C'est aux portes et dans les entreprises de la métallurgie que nous gagnerons à la réussite de ces journées d'actions, il nous faut faire vivre ces initiatives au plus près du terrain.

Infos sociales Mobilisation | La loi travail XXL n'est pas la solution

Avec sa nouvelle loi travail, le gouvernement Macron-Philippe, dans la lignée des politiques sociales qui se sont succédées ses dernières années, oppose la « sécurisation » des entreprises à la protection des travailleurs pour détruire le code du travail. Malgré sa volonté de passer en force, la CGT ne baisse pas les bras devant ce sombre projet en organisant notamment une journée nationale d'action le **12 septembre contre la casse du Code du Travail et à ancrer la lutte à l'entreprise**. Pour aider les militants à s'approprier le projet et aller en débattre avec les salariés, la Confédération a notamment publié **des fiches argumentaires sur différents thèmes** (Prud'hommes, Comité d'Entreprise, Pénibilité, Contrat de travail, CHSCT, Précarité, Pénibilité Convention collective, IRP, CSP, Licenciement).

Le matériel militant est disponible sur le site cgt.fr, dans la rubrique loi travail XXL.



Et si on parlait du coût du mal au travail ?

Selon une étude du cabinet Apicil-Mozart Consulting, « les mauvaises organisations du travail sont la première cause de dégradation de la compétitivité des entreprises du secteur privé, bien avant les coûts salariaux et charges sociales ». L'étude souligne que le « coût global du mal-être au travail » se monte à 12 600 euros par an et par salarié du privé. Le cabinet a mis en place un indice de bien-être au travail à partir des statistiques issues du ministère du Travail (Dares) ou du Centre d'études de l'emploi et du travail (Ceet, Cnam). Ce cabinet n'est pas le seul à souligner cette situation. Pour l'Institut Gallup, qui a lui aussi développé son baromètre QVT (*qualité de vie au travail*), **la France est le mauvais élève européen de l'engagement de ses salariés, avec plus d'un quart d'entre eux « activement désengagés » dans leur travail (la moyenne mondiale est à 13 %)**, pour seulement 9 % d'« engagés ». Une étude récente du Ceet liait une grande partie de ce désengagement aux politiques d'ajustement par le bas du marché du travail.

Campagne CGT contre le racisme, pour le vivre ensemble

Alors que les idées, comportements et attitudes racistes ou antisémites ont tendance à se banaliser dans notre quotidien, la CGT a décidé de s'attaquer à ce qui gangrène les relations entre les salariés au travail et de traquer toutes ces petites choses qui y font le lit du « racisme ordinaire ». C'est dans ce sens qu'une campagne a été lancée cet été pour montrer aux salariés, chômeurs, retraités, précaires, qui sont la cible du racisme et de la haine, que la CGT est là pour les défendre et qu'ils y ont toute leur place.



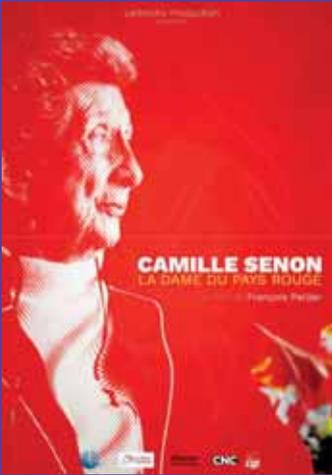
► **Calendrier LOI TRAVAIL XXL.** Depuis le début du mois de juin, de nombreuses rencontres, concertations, négociations et mobilisations se sont succédées sur la loi travail 2017. Retrouvez les rendez-vous passés et à venir avec le « **calendrier des concertations** » dans le dossier « **loi travail XXL sur le site confédéral CGT.fr.**

► **Vie nouvelle.** Pour fêter son 200^e numéro, *Vie*

nouvelle, le magazine des retraités de la CGT a invité les sociologues Monique et Michel Pinçon-Charlot comme rédacteurs en chefs. Autour d'un dossier intitulé « **La vraie vie des retraités** », ils commentent l'actualité et notamment la **menace d'effondrement du système des retraites aux Etats-Unis.**

► **Casserole.** C'est presque passé inaperçu pour de nombreux vacanciers. Alors qu'elle défendait son projet de loi travail XXL, **la ministre du travail ; Muriel Pénicaud, a du se justifier sur la plus value de 1,13 million d'euros de stock-options qu'elle a touché en tant que dirigeante de Danone, profitant ainsi de la flambée en Bourse qui a suivi l'annonce de 900 suppressions d'emplois du groupe en Europe.**





La dame au pays rouge

Camille Senon a échappé miraculeusement au massacre d'Oradour-sur-Glane à l'âge de vingt ans. Plus tard elle s'engage dans la lutte sociale et devient responsable syndicale à la fédération des PTT. Dans un documentaire, le réalisateur François

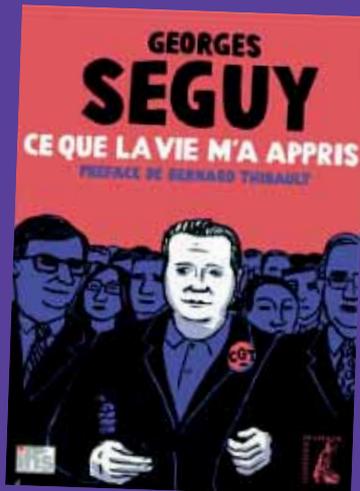
Perlier, met en perspective son parcours avec la grande Histoire, entre le quotidien de cette femme toujours engagée et active et ses archives personnelles. Le film a été présenté cet été à Limoges et à Montreuil.

Pour organiser des projections : leitmotivproduction@gmail.com.

Camille Senon, la dame au pays rouge, Documentaire de 53 minutes - Leitmotiv Production.

Ce que la vie m'a appris

Avant sa disparition l'été dernier, Georges Séguy s'était confié, comme homme et comme militant, sur sa traversée du xx^e siècle. Les éditions de l'Atelier avec l'Institut d'Histoire Sociale CGT publient cette série d'entretiens inédits qui témoignent du souffle présent d'une vie d'engagement, animée par un désir d'émancipation sociale bénéfique à tous. *Georges Séguy, ce que la vie m'a appris, éditions de l'Atelier, 17 € (parution le 21 septembre 2017).*



Travailler à armes égales

Comment réagir face à la souffrance au travail ? Cette question, la psychologue Marie Pezé, l'a travaillée au quotidien avec les salariés en détresse qu'elle a rencontrés. Après un premier ouvrage sous forme d'état des lieux,

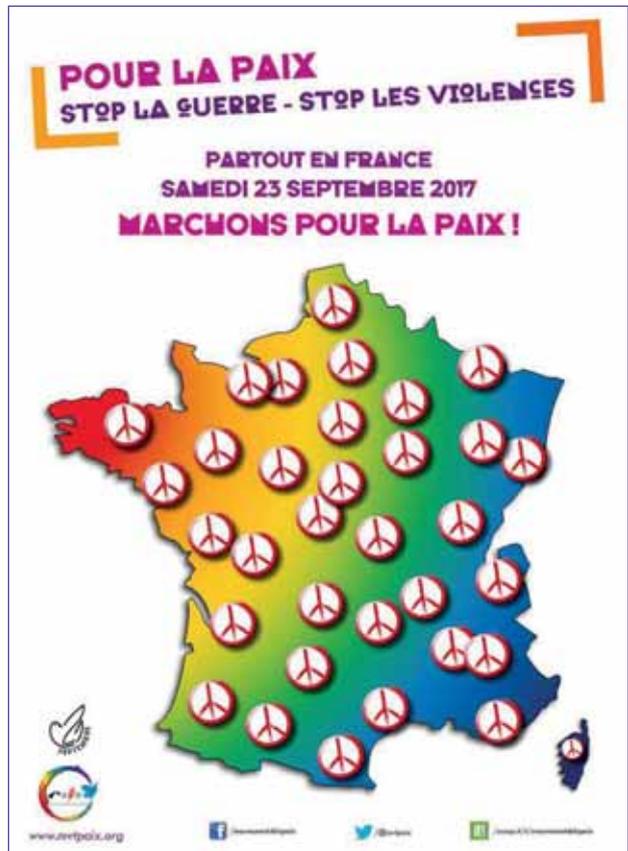
elle poursuit sa réflexion sous un angle plus positif. Avec Nicolas Sandret, médecin-inspecteur du travail et Rachel Saada, avocate, ce deuxième livre donne des outils pour se protéger et sortir du cercle de la souffrance.

Il met également en avant les « promesses » du travail, qui reste un fabuleux outil d'accomplissement de soi.

Travailler à armes égales. Souffrance au travail : comment réagir, par Marie Pezé, Rachel Saada, Nicolas Sandret, Pearson, 2011. 18 €.

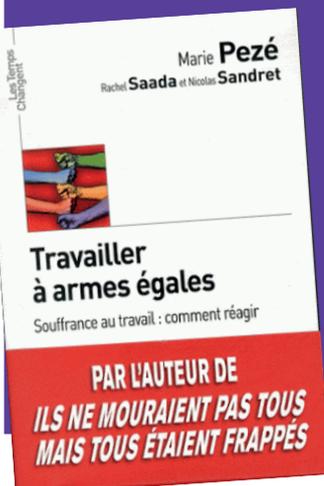
En téléchargement gratuit : http://www.souffrance-et-travail.com/media/pdf/TravaillerAArmesEgales_de_MariePeze_RachelSaada_NicolasSandret.pdf

L'instant du mois



Manifestation pour la paix

A l'appel de 115 organisations, dont la CGT, et à l'initiative du mouvement de la paix, des marches pour la paix sont organisées sur l'ensemble du territoire le samedi **23 septembre** dans le cadre de la Journée Internationale de la Paix. Plus d'info sur le site du mouvement de la Paix



Infos fédérales

En avant pour le 13 octobre

Main dans la main, patronat et gouvernement détricotent à l'unisson les droits des travailleurs. Après les différentes lois du quinquennat Hollande, Macron poursuit le travail ? Et dans le même mouvement, depuis plus d'un an, l'UIMM s'attaque aux conquêtes sociales des travailleurs de la métallurgie en nivelant par le bas les droits compilés dans les conventions collectives. C'est dans ce contexte et en parallèle des négociations que la fédération a engagé une bataille pour gagner une convention collective nationale pour tous les métallos avec de nouvelles garanties sociales de haut niveau. Après de fortes mobilisations des syndicats en territoire pour expliquer et partager l'enjeu des négociations, les ambitions patronales et les

propositions de la CGT, la fédération a décidé d'organiser une journée nationale d'action le 13 octobre devant le siège de l'UIMM à Paris pour obtenir une convention collective nationale de haut niveau. Pour préparer cette journée, la fédération met à disposition des syndicats différents supports comme des tracts, disponibles sur le site internet, dans la rubrique « Convention Collective Nationale » ou des affiches et des autocollants dans les USTM.

Pour plus d'infos : communication@ftm-cgt.fr
ou 01 55 82 86 19.

GM&S | Solidarité avec les salariés en luttés

Le 4 septembre, le tribunal devrait trancher pour la reprise de l'activité. Les salariés n'ont rien lâché et s'organisent depuis plusieurs mois. Ainsi, à chaque action, partout en France, entre 170 et 220 (sur 277 salariés) sont présents. Parce que ces actions ont un coût, la Fédération a lancé un appel à la solidarité financière pour les soutenir dans leur combat qui met notamment en lumière les responsabilités des donneurs d'ordres et leur pratique d'asphyxie. Les chèques sont à libeller à l'ordre du SYNDICAT CGT GM&S et à retourner à : **FTM-CGT – SOLIDARITE GM&S – Fathy Case 433 - 263 rue de Paris - 93514 Montreuil cedex.**



© DR

Disparitions



© Alaoua Sayad

Jacqueline Timbaud, avec Frédéric Sanchez, invitée au Conseil National d'avril 2015, à l'occasion de la sortie du livre « Jean-Pierre Timbaud, métallo et résistant ».

Cet été une page générationnelle s'est tournée avec la disparition de plusieurs camarades. D'abord **Jacqueline Timbaud**, fille de Jean-Pierre, syndicaliste métallo, exécuté par les allemands le 20 octobre 1941 à Chateaubriand. Elle n'avait alors que 14 ans. Mais elle n'a jamais cessé de porter la mémoire de son père avec détermination, dignité et engagement pour un avenir meilleur. En février 2016, lors d'un CEF, elle était venue partager cet engagement pour transmettre le flambeau aux jeunes générations.

Henri Malberg fut lui aussi plongé dans l'horreur de la Seconde Guerre mondiale alors qu'il n'était qu'un tout jeune adolescent. C'est avec le « *Poing levé et [la] main tendue* » que ce militant « incorrigible optimiste » et ancien métallo aura marqué le mouvement social parisien de la seconde moitié du xx^e siècle. Plus jeune que Jacqueline et Henri, le parcours d'**Hilaire Munoz** a lui aussi été marqué par la guerre, celle d'Algérie. Militant de terrain, il a dirigé l'USTM de Seine-Saint-Denis, puis il assura l'activité orga au sein de la Fédération avant de devenir conseiller confédéral au secteur droits et libertés, où il participa notamment à la mise en place de « PRUDIS ».

A noter dans vos agendas



► Le 6 septembre de 14 à 18h, la Fédération organise, à Montreuil, une demi-journée d'étude sur la représentativité syndicale : analyses et perspectives.
► Le Conseil national de l'UFR se déroulera les 13 et 14 septembre à Montreuil.
► Dans le cadre de la préparation du 41^e congrès, le collectif jeunes fédéral organise des assises le

21 septembre à Montreuil. Il s'agira d'échanger sur la situation des jeunes dans le monde du travail, de la syndicalisation et du renouvellement dans la CGT, ainsi que leur vision face à l'usine du futur. **Inscription : jeunes@ftm-cgt.fr**
► A six semaines du congrès, le conseil national de la Fédération se réunira, les 4 et 5 octobre.

Terrain

Maintenir les IRP, c'est possible chez Hendrickson

Quelques mois après la mise en place des lois Rebsamen et El Khomri, qui comportent de multiples changements notamment sur le dialogue social, les directions d'entreprise tentent de mettre en place les nouvelles dispositions concernant les institutions représentatives du personnel (IRP). Tel fut le cas chez Hendrickson France à Douai (59), comme à Chatenois (90) Belfort, où la direction a souhaité fusionner les IRP dans le cadre des discussions portant sur le protocole électoral.

Qui perd gagne ?

Comme le prévoit la loi, la direction souhaitait non seulement diminuer le nombre d'heures de délégation mais aussi le nombre de réunions. « Elle ne voyait que son intérêt immédiat » résume Jean-Pierre Mery, secrétaire du syndicat CGT et DSC. « Pour nous cette proposition n'était pas concevable. Il y a une méconnaissance totale de la charge de travail des syndicats. Nous avons pris le temps de discuter et d'expliquer à la direction notre travail. Nous

avons notamment averti que, dans ce contexte, nous renverrions systématiquement l'ensemble des questions des salariés directement vers la direction puisque nous n'aurions plus assez d'heures pour assurer ce suivi » explique le responsable syndical.

Informer les salariés

Parallèlement, étant donné que le syndicat a une démarche active et régulière vers les salariés, un tract a été diffusé pour les informer des prétentions de la direction et expliquer le travail réel des élus sur le terrain notamment pour préparer les réunions. « La diffusion du tract était importante, même si, au quotidien, nous sommes en contact direct avec les salariés » souligne Jean-Pierre Mery. « Ils voient concrètement notre travail de terrain. D'autant qu'on ne laisse rien passer. Par exemple cet été, pendant les fortes chaleurs, nous sommes intervenus tout de suite pour demander des aménagements sur les postes qui pouvaient engendrer des risques sur la santé des salariés ».

Valoriser le travail de terrain des élus

Lors de la deuxième réunion de négociations, la direction a fait savoir qu'elle abandonnait son projet pour cette fois-ci. Elle a expliqué qu'elle attendait les futures ordonnances de la nouvelle loi travail pour les prochaines élections dans 4 ans. Pour la CGT, « ce recul provisoire n'est pas un cadeau de la direction. En fait, ils se sont rendus compte qu'ils n'étaient pas si gagnant que ça dans cette affaire de fusion ».

En tout cas, sans attendre la prochaine offensive patronale, le syndicat CGT prépare activement les élections de novembre. « Nous les abordons dans la continuité de notre engagement quotidien que nous avons su construire au fil des ans dans le respect des salariés. Après la lutte victorieuse et très suivie lors des dernières négociations salariales en février dernier, nous travaillons pour gagner ces élections. D'autant que notre esprit d'équipe nous permet de présenter pour la première fois un candidat dans le deuxième collège » précise Jean-Pierre Mery.

Marie Vergnol,
Conseillère fédérale



Histoire

L'UIMM. Histoire du patronat de la métallurgie

Le climat de la Libération n'est guère favorable à un patronat discrédité, confronté à la mise en œuvre du programme du Conseil national de la Résistance qui prévoit entre autres d'épurer les collabos, de nationaliser de vastes pans de l'économie, de réaliser un plan complet de sécurité sociale.

L'heure est grave. L'UIMM s'ingénie à circonscrire la portée des conquêtes sociales, en particulier les comités d'entreprise et la sécurité sociale, tout en jouant un rôle moteur dans la naissance en 1946 du Conseil national du patronat français (CNPF). Dans la branche, elle parvient à repousser le projet de Convention Collective Nationale portée par notre Fédération.

Isoler la CGT

En 1947, la situation bascule. Les ministres communistes sont exclus du gouvernement et d'importantes vagues de grèves secouent le pays. La Guerre froide s'installe et avec elle une politique encourageant la division syndicale pour isoler la CGT. La CFTC, la CGC et Force ouvrière deviennent dès lors les interlocuteurs privilégiés de la négociation collective et du paritarisme.

L'UIMM s'engage en parallèle dans la création de la Communauté européenne du charbon et de l'acier (CECA) en 1952, puis des Communautés économiques européennes (CEE) en 1957.

Carotte et bâton

Les grèves de mai-juin 1968, prélude à une décennie de conflits sociaux musclés, bousculent le patronat, qui doit reconnaître, bien malgré lui, le droit syndical dans l'entreprise. Pour éteindre l'incendie, l'UIMM entreprend de redorer l'image des industriels auprès de la population et cède sur plusieurs revendications, comme la réduction du temps de travail ou la mensualisation des salaires. Voilà pour la carotte.

Côté bâton, l'UIMM soutient des instituts de formation des cadres aux méthodes antisyndicales, comme l'Institut Supérieur du Travail créé en 1969, lance en 1972 une

nouvelle caisse antigrèves, l'Entraide professionnelle des industries de la métallurgie (EPIM) ou encore favorise l'implantation de syndicats-maison (CFT-CSL) et de véritables milices armées dans les entreprises, en particulier du secteur de l'automobile, chargés de faire régner l'ordre et de briser la CGT.

Un patronat qui pèse toujours

L'arrivée de la gauche au pouvoir en 1981 écorne de manière limitée l'influence de l'UIMM. Les nationalisations tant redoutées laissent par exemple les hommes du patronat aux commandes et les entreprises devenues pu-

bliques continuent de financer les instances patronales, à hauteur de 240 millions de francs en 1985 !

Les profondes restructurations des branches métallurgiques amorcées à partir de la décennie 1970 amoindrissent cependant le poids financier et politique de l'UIMM au sein du patronat. En 2005, pour la première fois, la présidence du Medef échappe à son candidat.

Cet épisode est suivi en 2007 par la révélation de l'existence de l'EPIM, un trésor de guerre de 600 millions d'euros dont au moins 16,5 millions ont été distribués en liquide... Ce coin de voile levé

sur ses pratiques incite l'UIMM à faire profil bas, pour mieux riposter à nouveau : l'offensive lancée contre les garanties collectives dans la métallurgie témoigne que l'UIMM est plus que jamais une union de combat.

Si l'UIMM dispose de moyens financiers considérables et de relais politiques et médiatiques complaisants, les travailleurs ont une force, celle du nombre. À plusieurs reprises – en 1936, en 1945, en 1968 – le patronat a dû reculer. Informer, organiser, mobiliser : nos armes sont éprouvées, alors autant y recourir, sans modération ! Retrouvez l'intégralité de l'histoire de l'UIMM en version XXL en ligne !

Emeric Tellier, Conseiller fédéral



Manifestation à Hayange. © DR/Collec. IHS CGT Métaux

Europe / International

Brésil : les travailleurs payent l'addition de la crise

Depuis 2014, le Brésil, 9^e puissance économique mondiale, traverse une crise économique, politique et institutionnelle sans précédent. Elles frappent plus durement les plus faibles et les travailleurs.

Le taux de chômage a très fortement augmenté. Rien qu'en 2016, l'État de São Paulo a vu la suppression de 156 000 emplois dans l'industrie en 2016. Autre signe inquiétant, l'augmentation du travail des enfants de moins de 10 ans et les demandes d'octroi de la Bourse des familles, filet contre la pauvreté (environ 270 €) qui bénéficie à près de 13 millions de familles (+600 000 nouvelles demandes).

Destruction des acquis sociaux

Le gouvernement du président Temer a opéré un virage politique à 180° après le coup d'état institutionnel qui a vu la destitution de la présidente Dilma Rousseff le 31 août 2016. Alors que la politique des gouvernements Lula et Rousseff avaient choisis de combattre la pauvreté au travers de programmes sociaux, d'augmentations du salaire minimum et d'investissements massifs, celui de Temer n'a de cesse que de détruire les acquis sociaux qui avaient permis à 30 millions de personnes de sortir de la pauvreté. Après une loi libéralisant la sous-traitance et la réforme des retraites (49 années de cotisations !), le Sénat fédéral a adopté le 12 juillet dernier la loi réformant le marché du travail, qui s'appliquera en novembre 2017.

Celle-ci fixe la primauté des accords d'entreprise sur la loi dans des cas spécifiques tels que la durée de la journée de travail, les temps de pause, les salaires et les évolutions de carrière, la participation aux bénéfices ou la rémunération à la productivité, la répartition des congés et les heures supplémentaires. Cependant la loi restera la règle de référence quant à la définition du salaire minimum, les droits au chômage et le 13^e mois ; ainsi qu'en ce qui concerne les normes de sécurité et d'hygiène.

Embauche à la demande

Autre point qui devrait conduire à la disparition des conventions collectives, il sera désormais possible pour un salarié de négocier sans l'intervention d'un syndicat lors de son embauche ou lors de la révision de son contrat, certains points qui auparavant étaient régis par les accords collectifs. Par ailleurs la nouvelle loi crée une sorte de « contrat zéro heure », qui permet d'employer à la demande un travailleur prévenu au minimum 3 jours à l'avance. La rémunération sera calculer sur la base du

salaire minimum, sans garantie de durée. Enfin, les syndicats sont également très fortement attaqués par de nouvelles dispositions. Tout d'abord, la contribution syndicale fixe et obligatoire, payée annuellement par tous les employés sans distinction est supprimée. Elle sera désormais volontaire et sur la base d'un montant négocié au sein des branches ou des entreprises. Par ailleurs, et surtout, les entreprises de plus de 200 salariés devront avoir une commission de représentants élus qui pourront négocier avec l'employeur. Seuls pourront participer les travailleurs non-syndiqués.



Grève générale du 28 avril. Dans les rues de Rio, les manifestants défilent pour dénoncer la politique du président Temer. © Marseille Infos Autonomes

Mobilisations

Les syndicats brésiliens ont très fortement mobilisé au cours des derniers mois contre les réformes libérales. Le 28 avril a été marqué par l'organisation d'une grève historique qui a totalement paralysé le pays. Le 30 juin dernier, les syndicats ont même procédé au blocage complet de la capitale fédérale Brasilia. La mobilisation a permis d'infléchir le projet initial et le gouvernement doit désormais procéder à l'établissement de dérogations aux dispositions adoptées par la promulgation de plusieurs décrets. C'est à l'aune de la préparation des élections présidentielles d'octobre 2018 que s'organise désormais la contestation des orientations politiques du gouvernement Temer. Lula s'est lancé dans la campagne le 17 août avec le soutien de plusieurs organisations syndicales et de mouvements citoyens... la veille de l'annonce du durcissement des conditions d'octroi de la bourse des familles par le gouvernement Temer.

Patrick Correa, Conseiller fédéral

Les JDS

RÉSEAU D'EXPERTS, CONSEILS ET FORMATEURS DU CE ET DU CHSCT



© Fotolia - Sebra

Comment Les JDS ont fait évoluer l'accompagnement des IRP face aux évolutions du droit du travail ?

Le gouvernement annonce vouloir faire passer par Ordonnances, sans discussion au parlement, la fusion des instances représentatives du personnel (IRP) et la remise en cause du principe de faveur.

> FTM Quels sont les objectifs poursuivis par le gouvernement ?

Les JDS Les coups portés aux IRP se sont multipliés ces dernières années : la Loi Rebsamen avait instauré des délais contraints de consultation des CE et des CHSCT et la Loi El Khomri avait entamé l'inversion de la hiérarchie des normes. Ces réformes, comme celle annoncée, ont pour finalité d'affaiblir la résistance des salariés et de leurs représentants face aux exigences des actionnaires et d'organiser le dumping social.

Elles consistent également à dévoyer le rôle des syndicats, non plus chargés de défendre les intérêts des salariés, mais de négocier à la baisse leurs droits par un chantage aux fermetures de sites et aux délocalisations, sans pouvoir s'appuyer sur le socle de la Loi ou de l'accord de branche.

> FTM Quel va être l'impact sur les IRP ?

Les JDS En prévoyant la fusion des instances, les Ordonnances Macron franchissent un pas supplémentaire. Rebsamen avait étendu les Délégations Uniques du Personnel (DUP), mais chaque instance conservait ses prérogatives propres.

La première conséquence de la fusion des CE, des CHSCT et des DP dans une seule instance sera de faire disparaître le rôle des délégués du personnel. En effet, la nouvelle instance sera mise en place au niveau des actuels comités d'entreprise et d'établissement, de telle sorte que ses membres ne seront pas au plus près des salariés

pour constater la violation de leurs droits et présenter à l'employeur leurs réclamations.

Par ailleurs, les élus de la future instance vont cumuler les prérogatives antérieurement exercées par les CE et les CHSCT. Il en résultera une perte de compétences, car les élus ne pourront se former tout à la fois aux mécanismes économiques à l'œuvre dans l'entreprise, à l'analyse et à la prévention des risques, ainsi qu'à l'ensemble des règles juridiques qui sous-tendent ces domaines. Ils seront donc moins fort pour faire valoir les conséquences de la façon dont est gérée l'entreprise sur les conditions de vie et de travail des salariés.

> FTM En quoi ces évolutions vous ont-elles amené à modifier votre accompagnement des IRP et des OS ?

Les JDS Nous devons adapter l'accompagnement juridique et l'expertise à l'évolution des IRP afin que les représentants du personnel puissent se concentrer sur leur rôle. Parce que les questions à traiter sont interdisciplinaires, et que personne n'est « expert en tout », les IRP ont besoin d'être accompagnées par des équipes de spécialistes qui, tout en ne débordant pas sur le domaine de l'autre, collaborent au quotidien. Par exemple, quand les IRP sont consultées sur un plan de réorganisation, les questions à traiter sont d'ordre économique (*motifs de la réorganisation et conséquences sur le devenir de l'entreprise*), juridique (*existence ou non d'un motif économique admissible comme cause*

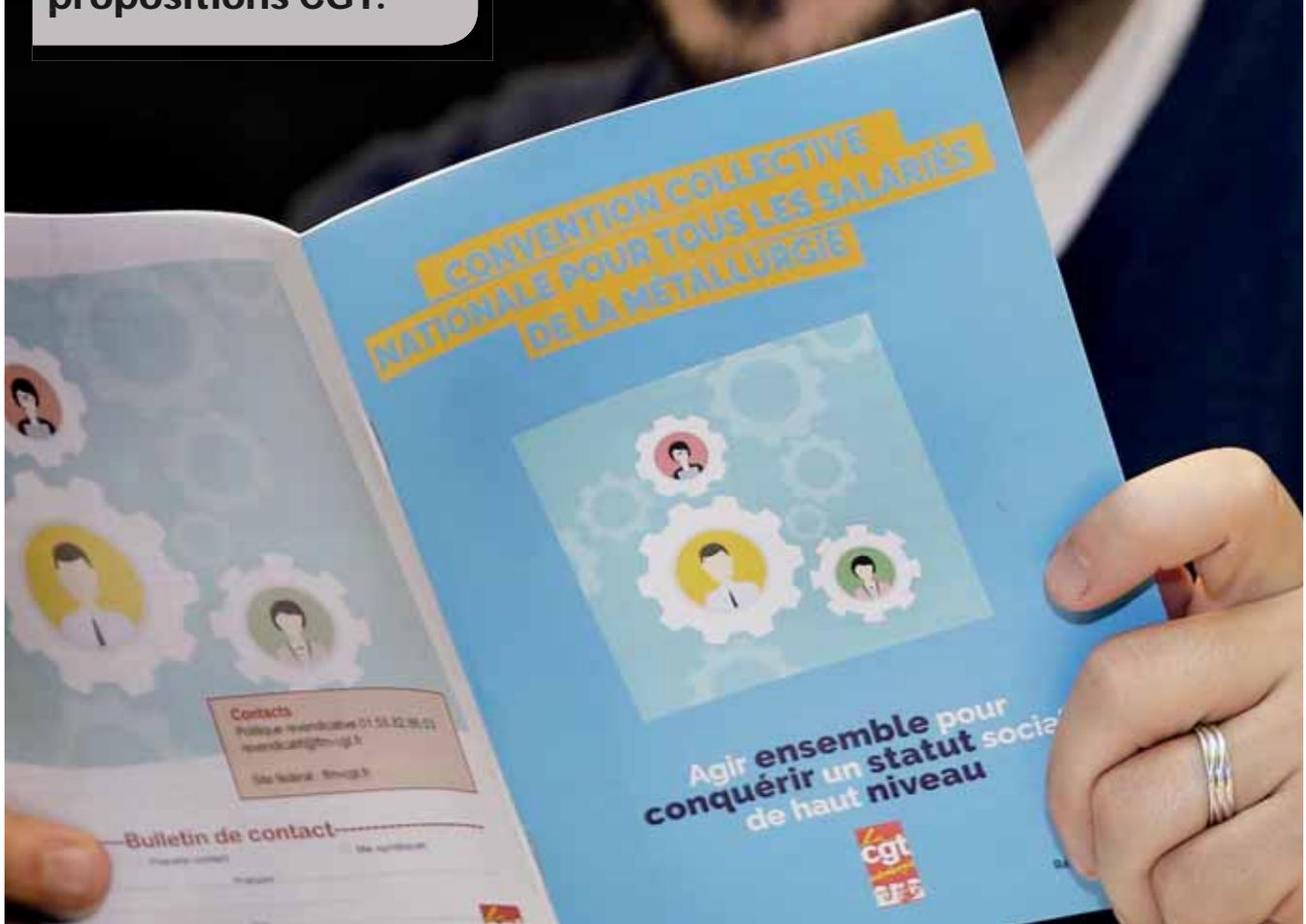
de licenciement, sort des contrats de travail et des IRP), de conditions de travail (*nouvelle organisation, intensification du travail*). C'est pour cela que nous avons créé Les JDS*, premier (et seul) réseau de conseils et d'experts auprès des CE, CHSCT et OS. Le réseau est composé d'un vrai cabinet d'avocats, d'experts, de formateurs, qui travaillent ensemble au quotidien sur les dossiers.

> FTM Le Medef veut faire primer l'accord d'entreprise sur la Loi et l'accord de branche. Comment les JDS voient ils leur rôle de conseil aux organisations syndicales dans les négociations ?

Les JDS L'objectif du réseau Les JDS est d'accompagner efficacement les représentants du personnel sur 3 plans : obtenir l'accès à l'information, déterminer les marges de manœuvre et les risques qu'on peut faire peser sur l'employeur. C'est pourquoi les compétences au sein du réseau sont complémentaires : JDS experts et Alteo définissent l'information à exiger, la traitent et aident à construire les revendications, JDS avocats précise les cadres juridiques de l'intervention des experts, agit pour obtenir l'information et détermine les marges de manœuvre au plan judiciaire. Le calendrier social s'annonce très chargé. Nous sommes prêts à faire face.

*Les JDS sont actuellement composés de JDS avocats, JDS Formation, JDS experts CE et Alteo (experts CHSCT) ; www.lesjds.com ; contact@lesjds.com.

Après un an de négociations sur le nouveau dispositif conventionnel, nous consacrons notre dossier à un point d'étape pour aider les syndicats à s'emparer des propositions CGT.



Gagnons la bataille

Pour une convention Collective Nationale

La FTM-CGT force de propositions et d'actions

Pour construire et aboutir à de nouvelles garanties sociales de hauts niveaux pour tous les salariés de la métallurgie.



12

Depuis 1919, la fédération CGT de la Métallurgie revendique une Convention Collective Nationale (CCN) pour unifier par le haut le statut de tous les salariés. Porteur d'un projet et avec la volonté de faire progresser le droit, notre Fédération s'est engagée dans la négociation ouverte par l'UIMM sur le dispositif conventionnel. Nous y allons avec la ferme intention d'aboutir sur une CCN permettant de répondre aux besoins des salariés et de rendre attractive notre industrie. Pour cela, la mobilisation des salariés est déterminante ! C'est ainsi que depuis près de 2 ans, nous avons engagé une grande campagne nationale d'information et de mobilisation.

NÉGOCIATION DE BRANCHE : D'UNE LOI TRAVAIL A UNE AUTRE

Le gouvernement et le patronat, main dans la main, tentent de poursuivre l'œuvre de destruction de notre modèle social, via les ordonnances concernant le Code du Travail d'une part, et la négociation mise en place par l'UIMM d'autre part.

Aujourd'hui, le gouvernement avec l'appui de l'Assemblée nationale, acquise à l'idéologie ultralibérale de Macron, s'inscrit dans la poursuite de la destruction des garanties collectives, entreprise par les gouvernements successifs :

- Loi de Sécurisation de l'Emploi (2013) ;

- Loi Macron (2015) ;
- Loi Rebsamen (2015) ;
- Loi Travail (El Khomri) (2016).

Fort de cette politique qui colle à ses désirs, le patronat de la branche métallurgie veut rayer un siècle de construction de droits et conquises sociales qui sont venus construire nos conventions collectives.

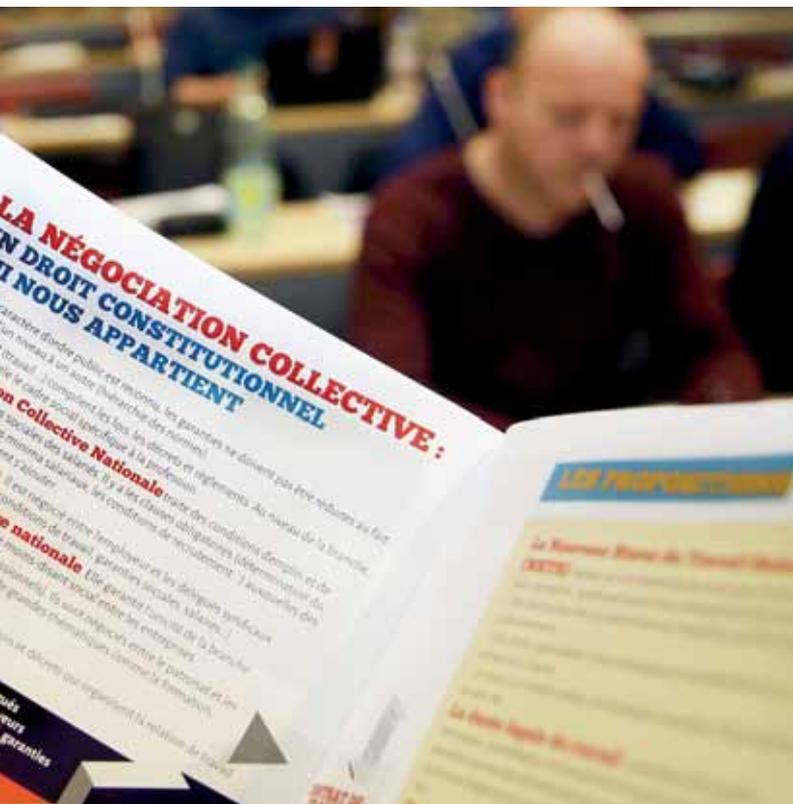
Ces négociations vont traiter de tous les droits conventionnels, tels les classifications, les mini-hiérarchiques, le temps de travail ou encore les conditions de travail... la convention collective nationale des IC, prime d'ancienneté...

Face à ces attaques, l'enjeu de la mobilisation des métallos est triple :

- Au niveau interprofessionnel, contre la casse des droits et pour un Code du Travail protecteur et digne du XXI^e siècle ;
- Au niveau de notre profession, contre les prétentions du patronat de la métallurgie (UIMM) et pour notre projet de Convention Collective Nationale de haut niveau de garanties sociales pour les salariés de la branche ;
- Au niveau de l'entreprise, faire face aux velléités des employeurs qui anticipent largement ce contexte pour peser selon leurs intérêts.

RETOUR SUR UNE ANNÉE DE NÉGOCIATION ET D'ACTIONS REVENDICATIVES

Depuis septembre 2016, deux sujets sont sur



ZOOM

Plus de 40 000 signatures !

Notre Fédération pour nourrir le débat et construire le rapport de force avec les salariés a mis à disposition une pétition « pour une Convention Collective Nationale de haut niveau », pour la conquête de nouvelles garanties collectives et de nouveaux droits pour tous les métallos de l'ouvrier au cadre. Déjà **41 600 signatures** sont recensés au niveau national et ce n'est qu'un début. Les nombreux exemples venus des territoires montre que là ou nous allons débattre de nos propositions, en ne cachant rien des intentions du patronat, nous obtenons rapidement l'adhésion des salariés qui signent massivement notre pétition. Cette pétition nous la remettons à l'UIMM le **13 octobre** lors de notre manifestation nationale à Paris. **100 000 signatures minimum** c'est notre objectif et c'est possible !

la table des négociations : les classifications et le socle commun. Le socle commun étant l'ossature du dispositif conventionnel autour duquel s'articuleront les différents sujets. Dès ce printemps, l'UIMM a fait accélérer les rencontres avec comme objectif de clore cette première étape de négociation. Pour autant, rien n'est définitivement validé puisque ce ne sera qu'au terme de l'ensemble des thèmes que ces textes seront mis à signature. La CGT est le moteur de l'intersyndicale où des points de convergence ont pu se dessiner (reconnaissance des diplômes, impérativité du socle commun...), mais force est de constater que la CGT a été aussi la seule à porter et défendre certaines orientations telles que le respect de la hiérarchie des normes et du principe de faveur. Le fond et le contenu des deux premiers projets ont peu intégré les propositions de notre fédération. Aujourd'hui, le patronat a mis à l'ordre du jour deux autres thèmes : le temps de travail et la santé au travail. Les ordonnances Macron / Philippe pourraient également impacter la branche et les discussions qui vont suivre dans les prochains mois : durée du travail, santé au travail, dialogue social dans l'entreprise.

LE SOCLE COMMUN : UNE FUTURE CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

Après sept réunions de négociation, un projet d'accord sur le socle commun a été mis en réserve (sans l'aval de la CGT). La négociation



de son contenu est donc suspendue et pourra néanmoins reprendre au terme du processus de négociation.

Ce projet d'accord porte :

- Sur la base du futur socle commun et sa portée, en clair sur les droits qui seraient communs à tous les salariés de la branche. Les conventions collectives territoriales n'auraient plus lieu d'exister et seraient remplacées par ce socle commun ;
- Sur les « principes, philosophie et architecture du dispositif conventionnel de la métallurgie ». Il doit notamment prévoir la force normative des dispositions conventionnelles de branche.

Pour le moment, l'accord organise seulement l'architecture du dispositif conventionnel. Il prévoit différents niveaux de négociation : national, territorial, entreprise, groupe, entreprise.

Le projet CGT revendique un socle commun entièrement impératif ce qui lui donne une fonction de filet de sécurité indispensable pour éviter la mise en concurrence des salariés et le dumping social dans la branche. Il préserve les acquis mais va plus loin en revendiquant de nouveaux droits et garanties individuelles et collectives permettant de rendre aussi notre industrie attractive et créatrice d'emplois.

LES CLASSIFICATIONS

Les classifications sont le point névralgique de la négociation sur le nouveau dispositif conventionnel. Ainsi, dès le début de cette négociation, la CGT a porté un projet global de classifications. Ce projet, que vous connaissez (voir publications FTM-CGT) a été mis intégralement à la connaissance de tous les acteurs de



la négociation et présenté en séance lors d'un groupe technique paritaire. Il n'a souffert d'aucune critique sur sa construction, sa cohérence, sa précision et sa viabilité.

Par contre, il est en opposition radicale aux velléités patronales. Ainsi, deux conceptions s'affrontent, d'un côté celle de la FTM-CGT qui part d'une valorisation de la personne par la reconnaissance de l'ensemble de ses savoirs, savoir-faire. C'est ce que nous dénommons la qualification.

De l'autre, celle de l'UIMM qui part d'une démarche de rémunérer le moins possible le travail et rendre le salarié le plus soumis à ses choix. Elle s'inscrit totalement dans la relation de subordination. C'est cette conception qui aboutit à un système de classification lié au poste ou à la fonction tenue. Pour elle, la qualification humaine (*diplôme, expérience, compétence, formation...*) n'est plus un critère du classement.

La CGT pose quatre niveaux d'exigences pour les critères de positionnement dans une grille : le diplôme, l'expérience professionnelle acquise par le travail ou la formation professionnelle, un seuil salarial minimum garanti par niveau de classification, le Smic doit être le minimum salarial du 1er niveau de la grille.

La question de la reconnaissance des diplômes, seuils d'accueil, est donc un point nodal de cette négociation sur les classifications.

D'autre part, pour notre organisation, les clas-



sifications sont indissociables des rémunérations et cela d'autant si nous voulons renforcer l'attractivité de la branche, tout en permettant un réel déroulement de carrière pour l'ensemble des salarié(e)s.

Enfin, pour notre organisation ce thème des classifications englobe aussi l'ensemble des primes conventionnelles existantes, notamment la prime d'ancienneté dont le devenir et la réévaluation doivent être maintenus et garantis.

TEMPS DE TRAVAIL

Dès le 8 septembre 2017, le thème de « l'organisation du travail et temps de travail » sera à la négociation. Cette nouvelle phase visera à établir le droit applicable à l'ensemble des salariés de la branche sur la thématique du temps de travail. La CGT va porter comme premier principe celui de la réduction du temps de travail.

En effet, dans un premier temps, les négociations permettront d'apprécier les progrès techniques, industriels, réalisés ces dernières années. Ces progrès doivent nécessairement contribuer à diminuer l'intensité du travail et permettre la création de nouveaux emplois et d'embauches dans notre branche. C'est pourquoi la réduction du temps de travail à 32 heures et sur l'ensemble de la carrière est incontournable pour réaliser ces objectifs.

Ces négociations doivent aussi être l'occasion d'encadrer l'utilisation du forfait jours. Elles doivent permettre une réduction du temps de travail pour les salariés au forfait en leur attribuant un ratio de jours de congés plus important.

Pour la CGT, la négociation devra aussi porter sur des mesures contraignantes pour l'employeur qui devront favoriser l'équilibre vie



privée/vie professionnelle et un droit effectif à la déconnexion. Le 13 octobre : Une nécessité de mobiliser les salariés pour gagner. Notre fédération est pleinement investie dans ces négociations qui détermineront le statut social des salariés de la branche pour les années à venir.

AMPLIFIER LA MOBILISATION

Pour poursuivre et amplifier la dynamique de mobilisation, la FTM-CGT a mis à dis-

position des syndicats une pétition nationale contre le projet rétrograde de l'UIMM et pour des droits et garanties collectives de haut niveau pour les salariés. Cette pétition doit permettre d'interpeller, d'échanger, d'aller au contact des salariés. A ce jour, nous comptabilisons plus de 40 000 signatures, notre objectif est d'en déposer 100 000 lors de la manifestation du 13 octobre.

Plusieurs semaines de mobilisations se sont tenues depuis près d'un an et le cap est mis désormais vers la manifestation nationale devant l'UIMM à Paris le 13 octobre. D'ores et déjà, les responsables des syndicats et territoires ont pour mission de construire cette journée d'actions et la mettre à l'ordre du jour des assemblées de rentrée.

Ce 13 octobre ne marquera certainement pas la fin de la bataille mais, selon le niveau de mobilisation, pourra être un point d'appui et infléchir, dans notre sens, ces négociations. D'autres mobilisations seront nécessaires pour peser, gagner et imposer notre projet de Convention Collective Nationale.

Pour cette rentrée, l'urgence est d'informer, sensibiliser et mobiliser les métallos pour, à la fois, mettre l'UIMM en échec dans ses ambitions de destruction des accords de branche mais surtout pour imposer une CCN de haut niveau applicable par toutes les entreprises de la branche pour l'ensemble des salariés et contribuer ainsi à la construction d'un Code du Travail digne du XXI^e siècle.

Dossier coordonné par les camarades participants aux négociations



Pour aller plus loin ←

Retrouver l'ensemble des publications de la Fédération sur les négociations de la campagne CCN sur <https://ftm-cgt.fr> rubrique Convention Collective Nationale.

En bref

41^e CONGRÈS

Documents statutaires

Fin août, après le document préparatoire envoyé en mars dernier, les syndicats ont reçu un kit du 41^e congrès comprenant les bilans d'activité et financier, l'appel à candidature et l'affiche. A moins de trois mois du congrès, alors que les délégués sont en cours de mandatement, il s'agit maintenant de préparer le plus largement possible les débats avec les syndiqués notamment lors des AG de rentrée.



FNI

Règlements

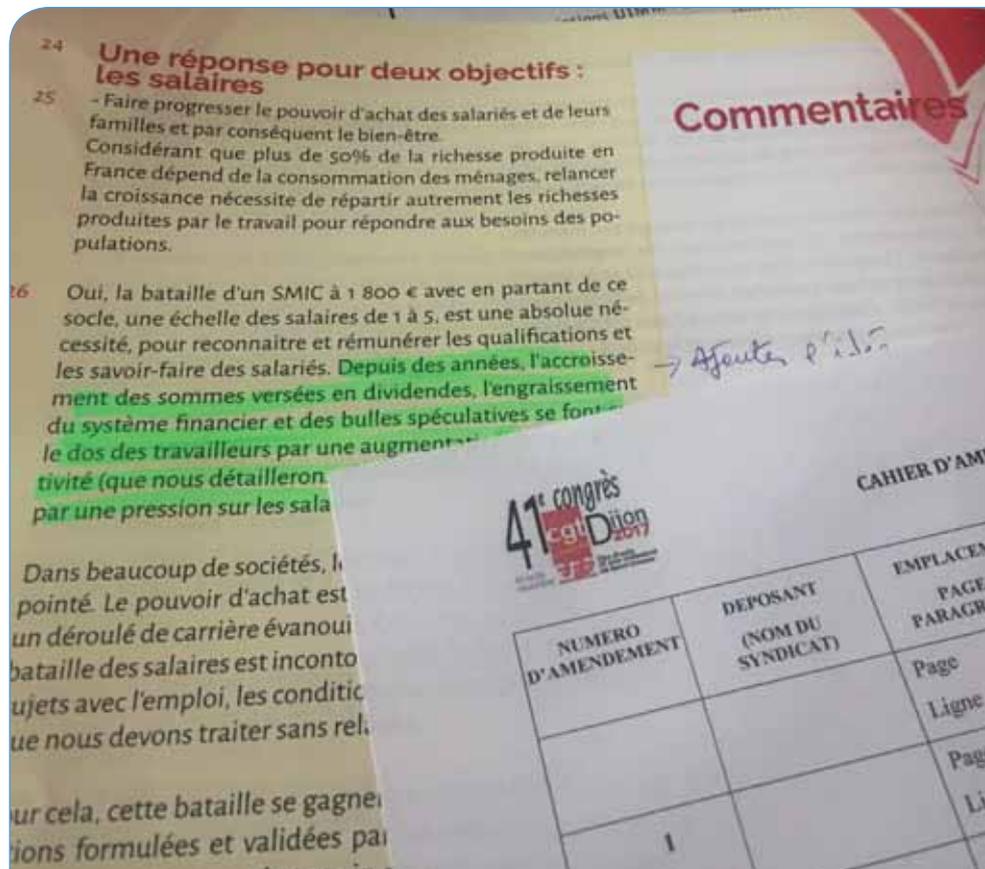
Pour l'exercice 2016, la Fédération recense (au 1^{er} juillet 2017), 53 459 FNI réglés soit -2,5 % de date à date sur 2015. Et 495 170 cotisations réglées soit -4,35 % de date à date sur 2015. Sachant que le potentiel existant inclut les syndicats n'ayant pas réglé, ceux ayant des retards importants, les anomalies, la fédération dispose d'un potentiel de +5 553 FNI, soit 453 syndicats à interpeller. Le collectif vie syndicale de la fédération a mis en place un dispositif pour rattraper ce retard le plus rapidement possible et demande à chacun d'être vigilant.

Appel à candidature

Un congrès, ce sont des débats sur les enjeux à venir, mais c'est aussi prendre le temps d'élire une nouvelle direction qui animera la fédération pour les trois prochaines années. Le renouvellement d'une direction est un travail de longue haleine. C'est pourquoi, dès aujourd'hui, la fédération sollicite les syndicats pour faire remonter leurs propositions. Conformément aux statuts, « toutes les candidatures, après avoir été discutées par les syndicats sont présentées par le syndicat avec leur avis motivé, au plus tard un mois avant l'ouverture du congrès afin d'être portées à la connaissance de tous les syndicats de la métallurgie ».

Mandatement

Dernière ligne droite pour mandater les délégués du congrès. Avant les congés d'été, 140 délégués étaient désignés. Ils sont 101 au 31 août. La fédération insiste pour faire cette démarche le plus en amont possible afin d'organiser des échanges avec le plus grand nombre de syndiqués pour porter, lors des débats du congrès, un maximum de voix.



Amendements

Tous les syndiqués peuvent participer à la réflexion sur le document d'orientation. Après discussion collective, les syndicats et sections syndicales sont invités à transmettre un procès-verbal d'assemblée de syndiqués, pour faire connaître leur appréciation sur le document préparatoire envoyé dans chaque syndicat en mai dernier ou disponible sur le site fédéral dans la rubrique « 41^e congrès ». Les amendements devront ensuite être transmis avant le 3 novembre à la Fédération pour être pris en compte.

Entretien

Travailler avec détermination la **syndicalisation des femmes**

► Avez-vous commencé à préparer le congrès dans votre syndicat ?

Nous sommes un gros syndicat avec 480 adhérents sur plus de 8 000 salariés travaillant sur le site de Sochaux. Notre syndicat devait donc désigner trois délégués pour le prochain congrès. Avant les vacances, nous avons décidé collectivement du mandatement en essayant de répondre aux critères proposés par la Fédération. Cependant, nous n'avons pas réussi à trouver un ingénieur/cadre pour venir, malgré un engagement du syndicat qui depuis plusieurs années, travaille à la syndicalisation dans le troisième collège. D'ailleurs, cela nous a permis de présenter une liste aux dernières élections. Je fais partie des délégués désignés avec deux autres camarades, dont l'un n'a jamais participé à un congrès. Pour moi, ce sera également mon premier congrès fédéral après le congrès confédéral de Marseille l'an dernier.

► Sur les enjeux du congrès, avez-vous commencé à échanger à partir du projet de document d'orientation ?

Nous venons d'avoir notre congrès, fin août. Pour le moment, nous n'avons pas discuté des amendements. Le document a été distribué aux syndiqués pour qu'il soit lu. Puis nous organiserons une réunion pour en débattre collectivement. C'est à partir de ces discussions que nous prendrons collectivement une décision sur le mandat des délégués.

► Personnellement, en tant que déléguée, mais surtout militante, qu'est-ce que tu attends de ce congrès ?

J'attends beaucoup de choses, j'ai envie que ça bouge. On a besoin d'être plus offensif. Par exemple, sur la communication, la Fédération produit beaucoup d'outils, c'est utile pour les militants, mais ils ne sont pas forcément lisibles pour les salariés car les écrits sont très denses. On a besoin de supports plus simples, plus réactifs,.... Je pense aussi qu'il faut redonner plus d'importance aux syndiqués. Il faut les accompagner pour prendre leur place dans le syndicat, les aider à s'exprimer, être à l'écoute,.... ce sont eux qui font la CGT. Enfin, l'un des enjeux à venir et qui me tient à cœur, c'est la place des femmes dans le syndicat. La CGT a évolué, les choses changent, mais il y a encore du chemin. Pour beaucoup, militer à la CGT quand on est une femme, ce n'est pas possible, ou c'est trop compliqué. L'impact sur la vie personnelle est



© DR

*Interview
d'Aurore Metais,
Membre
du secrétariat
de PSA Sochaux*

trop important. Mais c'est possible, il faut que le syndicat sache s'adapter aux contraintes et principalement aux gardes d'enfants. Il y a aussi la crainte de la double peine. Alors que les femmes subissent déjà les inégalités salariales, il ne faudrait pas que s'ajoute la discrimination syndicale ! Or, nous allons devoir affronter cette question de la syndicalisation des femmes avec plus de détermination avec la loi sur la parité aux élections.

► Dans le cadre de la réflexion sur la prochaine direction fédérale, ta candidature est proposée. Pourquoi as-tu accepté cette sollicitation ?

Cette décision est le fruit de discussions avec mes camarades. J'ai beaucoup d'attente envers la direction fédérale, alors j'ai accepté que ma candidature soit présentée pour faire partie de la future direction fédérale afin de porter davantage la parole des syndiqués et faire bouger les choses.

*Propos recueillis par Marie Vergnol,
Conseillère fédérale*

Salarié(e)s

Harcèlement sexuel, briser le silence

Le harcèlement sexuel, on sait que ça existe, mais on ne sait pas toujours en tant que victime ou témoin, si la situation vécue est une situation de harcèlement sexuel. Souvent c'est le silence, la honte ou la peur de créer des tensions au sein du collectif de travail.

Aujourd'hui, 8 % des agressions sexuelles et 25 % des gestes déplacés sont subis sur le lieu de travail. Le harcèlement sexuel est bel et bien une réalité dont souffrent majoritairement les femmes. Un sujet dont les syndicats doivent absolument s'emparer.

Une violence ordinaire

Le syndicat CGT ST Microelectronics Crolles en Isère, a été confronté en 2016 à une affaire de harcèlement sexuel sur la personne d'une élue du syndicat, harcèlement qui durait depuis plusieurs années. Bien que militante très combative dans l'entreprise, cette salariée était, face à cette situation, anéantie. Jusqu'à ce qu'elle craque, et se confie à son syndicat. Aussitôt, tous les leviers sont mis en œuvre pour protéger et défendre la victime. En accord avec elle, le CHSCT mène une enquête qui révèle une situation très grave et beaucoup de dysfonctionnements dans le traitement des violences sexistes et sexuelles au sein de l'entreprise. Qui plus est, l'agresseur harcelait d'autres femmes dans une autre entreprise. La CGT s'empare donc du dossier et décide de rencontrer toutes les victimes et de les aider à bâtir une défense collective aussi bien dans l'entreprise qu'en justice. L'élue CGT victime, forte de son expérience syndicale, a ainsi permis d'établir une relation de confiance entre le syndicat et toutes les victimes et quelques semaines plus tard, l'agresseur était licencié et des plaintes déposées.

Accompagner les victimes

Une affaire qui a sensibilisé le syndicat sur le harcèlement sexuel et poussé certains élu-e-s à suivre une for-

mation sur le sujet. Mais qui a aussi permis de révéler d'autres cas de harcèlement et d'agressions sexuelles sur les femmes au sein de l'entreprise.

La CGT ST Microelectronics à Crolles a articulé son approche de la question du harcèlement sexuel sur plusieurs axes : d'abord par l'accompagnement des victimes, à leur rythme, tant il est essentiel qu'il revienne à la victime de décider pour elle-même jusqu'où elle est prête à aller.

Un accompagnement du syndicat qui vise à soutenir, à indiquer les actions à engager, à aider dans les démarches mais surtout à ne rien imposer aux victimes.



Informez, prévenez et libérez la parole

Ensuite par un travail de prévention. Face au silence de la direction qui semble ici oublier qu'elle est garante de la sécurité et de la santé morale et physique des salarié-e-s, la CGT a donc décidé de s'adresser directement aux salarié-e-s en menant une campagne contre les violences sexistes et sexuelles.

Campagne d'information par tract et par affiche pour sensibiliser les salariés à la gravité du sujet et aux réponses à y apporter, mais aussi, par le biais d'un questionnaire anonyme distribué à tous, d'évoquer des situations difficiles à verbaliser allant des blagues ou des revues dégradant l'image des femmes jusqu'à des attitudes ou des gestes obscènes.

Si la campagne est toujours en cours chez ST Microelectronics Crolles, elle aura d'ores et déjà eu ses premiers effets positifs. Elle a déjà recueilli l'assentiment des femmes et des hommes de l'entreprise, libéré une parole jusqu'ici taboue, sensibilisé les salarié-e-s et elle les aura poussés à s'exprimer comme victime ou comme témoin pour qu'enfin le harcèlement sexuel cesse.

Marie-Laure Cordini, Membre du CEF et salariée ST Micro à Crolles (38)

Territoires

Impulser une dynamique de syndicalisation régionale

Comme sur l'ensemble du territoire, les entreprises de la métallurgie normandes ont perdu de nombreux emplois ces dernières années. Forcément cette chute des effectifs a un impact négatif sur le nombre de syndiqués. C'est à partir de ce constat que les camarades de la métallurgie de la région ont décidé de prendre les choses en main et de travailler un plan de déploiement pour enrayer l'affaiblissement du syndicat sur le territoire.

Préciser l'état des lieux

La première étape du plan de travail a consisté à faire un état des lieux précis des entreprises, des catégories de salariés et de l'implantation de la CGT. Même si globalement, la région enregistre une baisse du nombre de syndiqués, la situation n'est pas homogène sur l'ensemble du territoire et selon les entreprises. Dans les deux départements qui comptent le plus grand nombre d'entreprises dans la métallurgie, la Seine-Maritime et l'Orne, les pertes d'emplois ont eu un impact négatif sur la syndicalisation dans les grandes entreprises. Mais, dans le même temps, force est de constater que le nombre de syndiqués a augmenté dans les PME. Cependant, ces nouvelles adhésions ne compensent pas les pertes des grandes boîtes. De plus, cet état des lieux, qui a été présenté lors de la dernière assemblée régionale, en mars dernier, a permis de répertorier les entreprises où la CGT n'est pas présente. Ce travail précis a ouvert de nombreuses discussions qui ont permis de bâtir un véritable plan d'action.

Mise en place d'un plan de déploiement

Pour impulser ce plan de déploiement, un animateur régional de la vie syndicale est chargé d'en assurer le suivi auprès des USTM et des syndicats selon les spécificités et les moyens de chacun. Ainsi, des actions ciblées vers les ingénieurs et cadres ont été décidées dans cinq entreprises des départements de l'Eure et de la Seine-Maritime. Dans la Manche, malgré l'absence d'un animateur au niveau du territoire, des initiatives sont programmées, notamment autour de la campagne pour une Convention Collective Nationale. Enfin, l'animation régionale a décidé de la mise en place de collectif de travail par bassin d'emplois, comme sur le bassin de Dieppe, en lien avec les organisations inter-pro de la CGT, un travail est également prévu sur le bassin havrais. Cette organisation de proximité favorise la participation d'un plus grand nombre de syndicats et donc multiplie

les échanges et les partages d'expérience. Ainsi, dans le bassin de Flers-Vire-Condé, les syndicats des sous-traitants de l'automobile Faurecia et d'Inteva, qui travaillent sur les mêmes productions, se sont rapprochés pour mettre en place des réflexions communes sur leur activité industrielle.

Des premières retombées

Après seulement six mois d'expérience, ce dispositif a permis d'enclencher une véritable dynamique. Concrètement, des syndicats CGT comme à la Snecma dans l'Eure ou encore à Howmet dans le Calvados, comptent de nouveaux adhérents parmi les ingénieurs et cadres. Au-delà des adhésions nouvelles enregistrées, la dynamique régionale a su se décliner dans chaque département et dans de nombreux syndicats. Ainsi, les syndicats s'impliquent de plus en plus dans les initiatives de syndicalisation. Cette prise en compte régulière et suivie de la syndicalisation dans l'activité à chaque échelon



Assemblée régionale, Normandie - Mars 2017 © DR

de l'organisation permet non seulement de multiplier les résultats mais favorise aussi l'activité des territoires plus généralement. Ces premiers résultats sont encourageants pour les syndicats mais aussi pour l'animation régionale parce qu'ils mettent en évidence l'importance de l'activité à cette échelle pour l'ensemble de l'organisation. Cette expérience montre qu'aucun obstacle n'est insurmontable. Une décision collective conjuguée à une animation dynamique en fonction des moyens de chacun, peut porter ses fruits !

Michel Ducret, Membre du Bureau fédéral

Economie

Augmentation du **pouvoir d'achat** : la fausse bonne idée de Macron

Pour améliorer le pouvoir d'achat des Français, le gouvernement a annoncé sa volonté de supprimer certaines cotisations sociales salariales tout en augmentant la CSG (salaire, intéressement, pension retraite, indemnités de chômage...) mais en se gardant bien de s'attaquer à la question de la répartition des richesses créées par le travail.

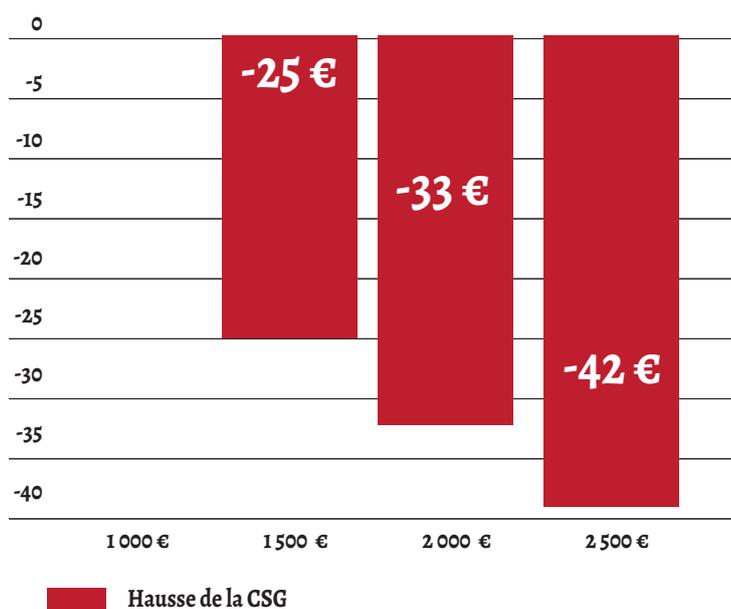
Cette mesure consiste à supprimer les cotisations salariales de l'Assurance maladie (0,75 % du salaire brut), et de l'assurance chômage (2,4 % du salaire brut). Cela entraînerait automatiquement une augmentation de 3,15 % du salaire brut. Mais, cette mesure est contrebalancée par l'augmentation de 1,7 % de la CSG.

Une mesure en trompe l'œil

D'un point de vu purement mathématique, le salaire net augmenterait. Néanmoins, ce gain sera amoindri par le biais de l'impôt sur le revenu, puisque le gouvernement n'annonce pas d'exonération d'impôt sur cette augmentation (1).

Autre effet trompeur, les pensions de retraites ne sont pas soumises aux cotisations destinées à la protection sociale, ce qui signifie clairement qu'elles subiraient directement une baisse de 1,7 %.

Des retraités directement pénalisés, alors qu'ils n'ont eu



Effet de la mesure sur les retraites (source : Marianne)

aucune revalorisation de leurs pensions depuis quatre années et ont subi la suppression d'autres avantages fiscaux. Pour apaiser quelque peu l'effet de cette perte, le projet définit un seuil de pension mini (1 198 € par mois pour un(e) célibataire, 1 838 €/mois pour un couple) pour que cette mesure s'applique. Toutefois, environ 60 % des retraités devraient être touchés par cette augmentation. Par contre, démonstration du choix de classe du gouvernement, les plus fortunés seront épargnés alors que le taux de prélèvement devrait être plafonné. D'autre part l'ISF devrait également être revu à la baisse en limitant les éléments pris en compte.

Poursuite d'une remise en cause des fondements de financement de la protection sociale

Sur le fond, le gouvernement poursuit « la marche en avant » engagée par M Rocard en 1991, consistant à une érosion du financement de la protection sociale au profit de l'impôt (incluant la CSG), tout en accentuant la déresponsabilisation des entreprises (baisse des cotisations). Mais il se garde bien de s'atteler aux vrais problèmes de l'évasion fiscale, la croissance des dividendes versée aux actionnaires (44 Mds € en 2017) bien évidemment au détriment d'investissements utiles (salaires, amélioration des conditions de travail, formation, R&D...) et enfin aux plans de suppressions d'emplois sur fonds de gain du taux de profit.

Pour des mesures véritablement efficaces

C'est le sens de la mobilisation et des manifestations du 28 septembre lancées par la CGT autour de cette question des pensions de retraites pour leur revalorisation et la suppression de cette mesure injuste.

Une véritable « marche en avant » utile et salutaire consisterait à prendre des mesures qui augmentent réellement les moyens pour vivre (salaires, pensions), soient sources de création d'emplois stables et s'inscrivent dans une réduction du temps de travail.

Secteur économique

(1) La CSG n'est que partiellement déductible des impôts (à hauteur de 5,1%).

Industrie

Faire **converger les luttes** pour la sauvegarde et le développement de l'industrie

Plusieurs entreprises de la métallurgie n'auront pas connu de répit, en cette période estivale, dans leur lutte pour l'emploi ou le devenir même de leur activité.

Le combat emblématique des GM&S s'est poursuivi sans relâche, avec notamment un rassemblement devant le tribunal de Poitiers le 31 juillet, lequel a reporté sa décision au 4 septembre, quant aux conditions de reprise par GMD. De nouvelles actions avec les salariés ont été programmées pour peser sur les conditions de cette reprise, ainsi qu'une réflexion, avec la fédération et les syndicats de La SAM, de Bosch, ou encore de Delphi, pour élargir la mobilisation sur l'emploi dans la filière auto, y compris avec les syndicats des constructeurs. Sur le dunkerquois, les salariés de TIM (fabricant de cabines d'engins de chantier), après plusieurs mois de lutte en intersyndicale, obtiennent la reprise de leur activité par le bulgare Filipov (société Atlas) et la quasi-totalité des quelque 500 emplois. Une lutte qu'on peut mettre en parallèle avec celle des GM&S, TIM ayant été victime de désengagements d'un client phare dénommé... Caterpillar.

Stratégies industrielles dans des filières clés

Dans le domaine de l'énergie, l'annonce de la suppression de 345 emplois chez Général Electric (GE) à Grenoble (fabricant de turbines hydrauliques), début juillet, est un véritable coup de poignard. Une annonce en totale contradiction avec l'engagement de GE, lors de son rachat de la branche Énergie d'Alstom en 2015, d'une création « nette » de 1 000 emplois en France, appuyée à l'époque par le ministre de l'Économie, un certain Emmanuel Macron. Annonce en totale contradiction également avec les ambitions affichées par le nouveau gouvernement en matière de transition énergétique ! La réaction s'organise, en intersyndicale. Ce renversement de situation renforce la revendication CGT d'un pôle public de l'énergie, contrôlé par l'État et les populations.

Dans les chantiers navals, l'annonce de l'été est la décision de nationalisation temporaire de STX, à Saint-Nazaire, pour éviter à l'italien Fincantieri d'en prendre le contrôle. Il y a en effet un enjeu de souveraineté nationale, s'agissant de la fabrication de navires militaires. Si la CGT pose l'enjeu de maîtrise publique de filières clés, elle doit d'une part, être durable, d'autre part s'ac-

compagner de garanties industrielles et sociales fortes, et d'un droit d'intervention des représentants des salariés dans les décisions stratégiques.

Garder des capacités de production

Ces restructurations, et ces luttes sur l'emploi pose la question du devenir de notre industrie et de ses capacités productives, au regard des mêmes stratégies purement financières qui se succèdent. Il nous faut regarder, comme dans le cas de GM&S ou de Général Electric, comment développer une approche « filière », sur le plan revendicatif et en terme de rapport de force. C'est vrai au sein de la métallurgie, mais également sur un plan inter-fédéral.

L'UIMM met actuellement d'énormes moyens dans une campagne de communication pour valoriser les métiers de la métallurgie. Elle plante l'enjeu, au niveau national et en territoires, de l'attractivité de nos métiers.

Alors qu'effectivement nous sommes dans une transition démographique, comment attirer les jeunes vers les métiers de la métallurgie, tandis que des plans sociaux fleurissent un peu partout, pour augmenter « productivité » et « compétitivité ».

L'attractivité des métiers passe par plus de garanties

Comment peut-on imaginer en effet répondre à ces défis sur le maintien et le développement des compétences, en rabaisant les droits, en fragilisant le contrat de travail, en s'attaquant au temps de travail et aux salaires ?

Pour la CGT, ce sont des orientations à l'opposé qu'il nous faut :

- Revaloriser le travail, par la sécurisation de l'emploi, les salaires, la formation, la reconnaissance de la qualification ;
- Intégrer davantage les salariés dans la gestion de l'entreprise, par l'octroi de nouveaux droits d'intervention des représentants des salariés sur les stratégies menées.

C'est dans ce sens également que la FTM sollicite les autres fédérations de l'industrie pour leur proposer de s'associer à la mobilisation parisienne, le 13 octobre prochain, pour la conquête d'une convention collective de haut niveau, en opposition aux projets gouvernementaux. Un combat au niveau des branches professionnelles, en totale cohérence avec la mobilisation interprofessionnelle engagée le 12 septembre.

Philippe Verbeke, Membre du Bureau Fédéral

Plus loin que nos droits

La construction de la solidarité est rompue par la précarité

Travail temporaire et temps partiel non choisi sont en croissance permanente. Ils pénalisent les salariés et creusent les déficits.

L'explosion du travail temporaire et du temps partiel

Le travail temporaire est en croissance permanente, constat effectué chez les jeunes entrés depuis 1 à 4 ans dans la vie active qu'ils soient peu ou beaucoup diplômés. En 2004, l'intérim touchait plus de 40 % d'entre eux pour les moins diplômés, soit une multiplication par 3 du pourcentage de jeunes concernés depuis 1982 (*source Conseil d'Orientation des Retraites, 6/12/2010*). Aujourd'hui, la situation a empiré.

Le temps partiel non choisi constitue une autre plaie. En 1975, la part du temps partiel dans l'emploi est de 8 %, elle dépasse 10 % au milieu des années 1980 et atteint 18 % en 2012. Les femmes sont les plus concernées : dès le début des années 1980, plus d'un cinquième des femmes en emploi travaillent à temps partiel et elles sont près d'un tiers à partir de la fin des années 1990 (*COR 07/2014*). Ce sont les plus bas revenus qui subissent ce temps partiel (*les caissières de grandes surfaces, par exemple*). Le passage aux 32 heures pourrait leur permettre de rétablir une certaine égalité salariale.

De ces deux exemples et de l'ensemble des situations de précarité, il ressort un affaiblissement des ressources des caisses de retraites, mais aussi une grande précarité des salariés concernés lorsqu'ils atteignent l'âge de la retraite. Les prestations versées par les caisses de retraites ne peuvent pas pallier les situations de précarité générées. Les exonérations sociales consenties, pour ces emplois, aux employeurs creusent le déficit. Les outils de la solidarité sont en péril.

Les conséquences sur les comités d'entreprises

Ils sont essentiellement financés pour les activités « économiques » par le budget de fonctionnement (0,2 %) et les activités sociales et culturelles par une subvention patronale adossée à la masse salariale brute (*le fameux compte 641*). Seuls étaient compris, jusqu'à une date récente, les salariés de la société, dite d'accueil, pour le



© Fotolia - DD Images

calcul des subventions. La Cour de cassation, dans un arrêt du 31 mai 2016, clarifie les règles de prise en compte de la rémunération des salariés mis à disposition d'une entreprise utilisatrice (*ou entreprise d'accueil*) pour le calcul des budgets du comité d'entreprise. Ainsi, cette rémunération doit, par principe, être intégrée dans la masse salariale de l'entreprise d'accueil, aussi bien pour le calcul de la subvention de fonctionnement que pour la contribution aux activités sociales et culturelles.

Les salariés mis à disposition sont en effet présumés intégrés de façon étroite et permanente à la communauté de travail de cette entreprise. Il n'en est pas de même pour les intérimaires, qui eux, ne sont pas pris en compte. Il en découle une perte importante de revenus pour les CE, donc un frein important au développement d'activités sociales et culturelles émancipatrices de qualité, de moyens à mutualiser donc d'atouts pour développer la culture et la solidarité.

Il en est de même pour le « 0,2 % », l'intérim, alors, c'est autant de moyens en moins pour l'information et la défense des salariés, le temps partiel également.

Ces conséquences des précarités fragilisent individuellement et collectivement chaque membre de la communauté de travail. Elles fragilisent les outils de la solidarité, dont l'ensemble de la protection sociale, les retraites, les comités d'entreprises.

Lutter contre la précarité, c'est lutter aussi pour la reconnaissance réelle de la communauté de travail, le développement d'une réelle mutualisation des droits et le développement des solidarités, la protection sociale...

Claudy Ménard, Conseiller fédéral

Vie au travail

Etre évalué par ses collègues !

General Electric, une des références en management, s'oriente vers un système d'évaluation à 360° par le biais d'une application mobile. Ce système donne des priorités aux salariés qui évoluent en cours d'année et non plus des objectifs annuels. Cela pourrait être l'une des sources d'un nouveau système en France.

L'évaluation est permanente, l'idée étant de se projeter vers l'avenir plutôt que de faire un bilan fastidieux du passé. Avec ces évaluations à 360°, les salariés peuvent commenter les « performances » de leur hiérarchie et de leurs collègues autant que l'inverse. Les appréciations sont nominatives, la direction souhaitant responsabiliser les salariés.

Pour quel objectif ?

L'objectif affiché par cette méthode est de substituer le conseil et le développement aux critiques. Elle serait également une réponse pour les jeunes qui trouvent cela plus naturel, à charge pour les anciens de s'adapter.

Avec ce nouvel outil, la direction souhaite sortir de la mesure des performances et des comportements pour mieux mobiliser le salarié dans son développement personnel.

Pourtant ce dispositif ne traite ni de la formation ni de l'évolution de carrière. La hiérarchie doit réaliser un point d'échange sur l'évolution de carrière avec le salarié, mais sans engagement de résultat. Les salariés précisent que ce n'est pas par le biais du dispositif d'évaluation qu'ils ont progressé, mais parce qu'ils ont recherché un nouveau poste.

La manipulation des comportements

Le dispositif vise également à ce que les salariés adoptent la culture d'entreprise en socialisant avec leurs interlocuteurs selon les normes internes. Le but étant que le salarié devienne un « auto-entrepreneur » doté de l'autonomie et des responsabilités adéquates pour atteindre les objectifs fixés.

Le salarié hiérarchise ses priorités, fait la synthèse de ses contributions et doit s'auto-développer sur la base d'observations faites par n'importe quel salarié avec qui

il sera en contact. Aussi, s'il échoue, il se sentira seul responsable de son échec car il dispose de tous les outils pour agir.

Le levier utilisé est la culture de l'excellence : c'est un détournement majeur des aspirations des ICT de reconnaissance du travail bien fait comme vecteur de réussite. La valeur de l'excellence est étroitement liée à la notion de performance, car il s'agit de faire mieux que les autres. Ce modèle repose notamment sur l'engagement total du salarié afin que les objectifs de l'entreprise soient atteints.

Les entreprises ont compris que la captation de l'énergie psychique des salariés est un puissant moteur pour atteindre leurs objectifs économiques. La psychologie du travail a déjà montré la centralité du travail en France,

permettant aux sociétés de laisser croire aux salariés que les buts poursuivis par l'entreprise et ceux des salariés concordent. L'enjeu est que les salariés intériorisent les valeurs, les objectifs et les logiques capitalistes de la société afin d'arriver à l'adhésion de tous.

Evaluer le travail et son organisation et non les personnes

S'il est nécessaire pour l'entreprise d'adopter les nouvelles technologies, les évaluations doivent toutefois répondre à des règles centrées sur le travail. Comment et avec quel moyen les salariés peuvent-ils ou doivent-ils le réaliser ? L'organisation est-elle efficace dans la résolution des problèmes ? Préserve-t-elle la santé mentale et physique de ses salariés ?

Bref, évaluer le travail avant de s'intéresser à l'individu, c'est évaluer l'organisation et les conditions de travail dans lequel il est amené à le réaliser.

Lancer ce débat, pour anticiper la mise en place d'un projet patronal comme celui-ci, c'est se donner les moyens de construire une alternative à cette nouvelle forme de domination patronale.

Pascal Peltier, Membre du secrétariat de l'Ufict

Le guide pratique de l'entretien d'évaluation de l'Ufict est disponible sur demande par mail à : ufict@ftm-cgt.fr





AG2R LA MONDIALE

Santé & Prévoyance

ON SE COMPREND MIEUX QUAND ON EST PROCHE

Nous sommes l'interlocuteur privilégié des branches professionnelles dans la mise en place et le suivi des régimes de protection sociale complémentaires conventionnels de santé et de prévoyance.

Déployées sur plus de **100 sites en région**, nos équipes de terrain interviennent au plus près des entreprises et des salariés, des employeurs et des particuliers.

Et, **solidaires** parce que nous ne voulons oublier personne, nous renforçons notre **engagement sociétal** auprès des plus fragiles.



**EXPERTISE
ACCOMPAGNEMENT**

PROXIMITÉ

SOLIDARITÉ

Pour en savoir plus :

Joël Bienassis

Direction des Accords Collectifs

Tél. : 01 76 60 85 32

dac-interpro@ag2rlamondiale.fr