

# Mensuel des Métallurgistes

FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS DE LA  
MÉTALLURGIE CGT

N°13 • Octobre 2017

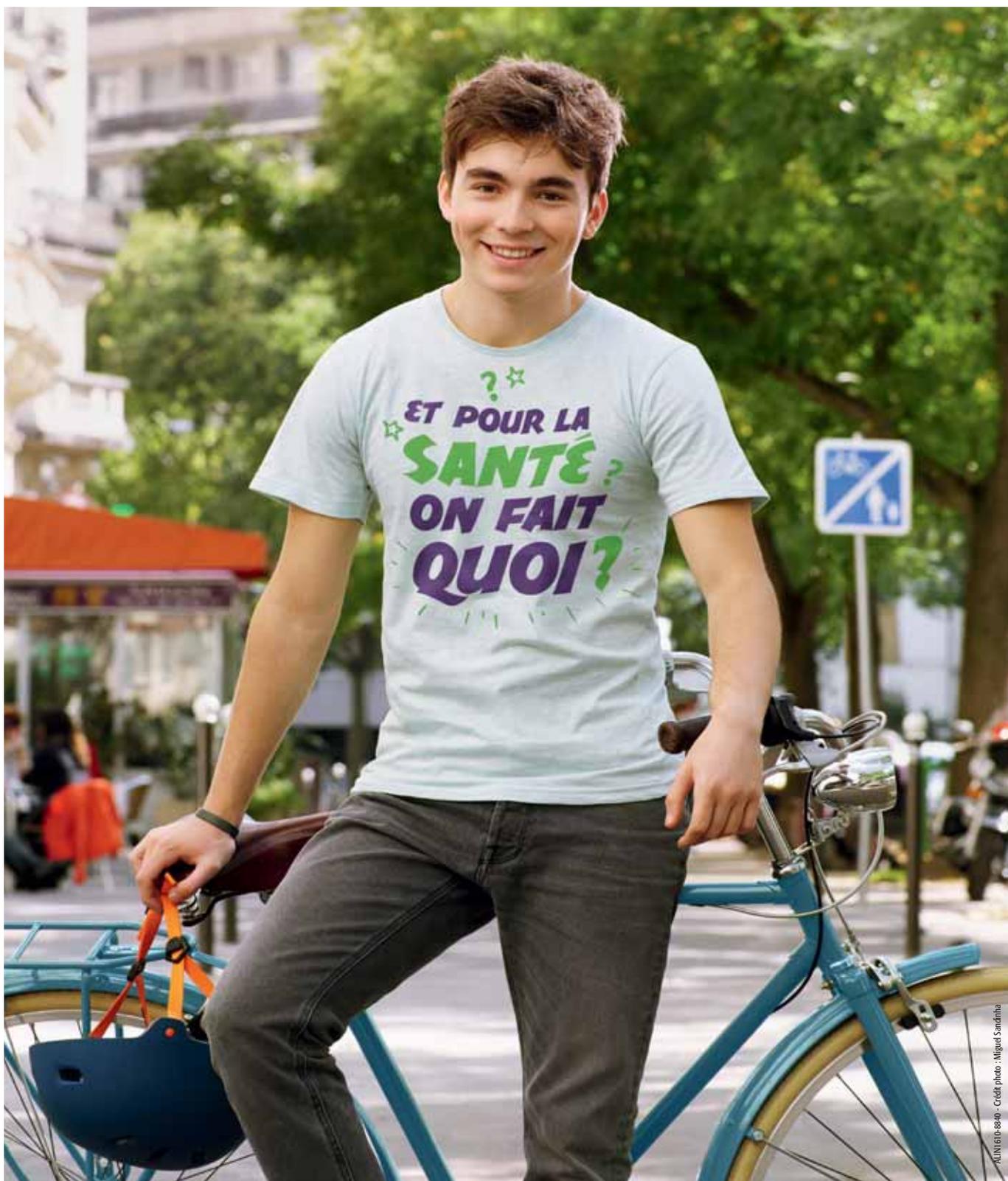


Les jeunes en force lors des différentes mobilisations contre les ordonnances Macron

**DOSSIER**

## Formation syndicale Faire gagner des idées





## 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](http://malakoffmederic.com)  
Votre contact : [contact-branches@malakoffmederic.com](mailto: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**  
 Bosch, fin du diesel,  
 pensez global  
 8 **Histoire**  
 Le parc de Baillet,  
 patrimoine des métaux  
 9 **Europe/International**  
 Renault Portugal,  
 inquiétantes dégradations

**Dossier**

- 11-15 **Construire la CGT ...**  
 13 **Zoom**  
 Des valeurs comme armes

**Vie Syndicale**

- 16 **En bref**  
 17 **Entretien**  
 De l'Aquitaine à Dijon  
 18 **Salarié(e)s**  
 Les retraités en mode  
 offensif  
 17 **Territoires**  
 13 octobre, les métaux  
 franciliens s'organisent

**Politique revendicative**

- 20 **Economie**  
 Crise financière, vers un  
 nouveau choc ?  
 21 **Industrie**  
 Automobile, développer  
 les convergences de luttes  
 22 **Droits**  
 IRP, fusion dangereuse  
 23 **Vie au travail**  
 Nanomatériaux, ...

**Encart**

Compte rendu du CN

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



© Alaoua Sayad - FTM-CGT



Jean-Bernard Etchemendy  
 Membre du Comité exécutif fédéral

# Où se situe la modernité ?

**C**'est un comble ! La taille du Code du travail est mise en cause par ceux-là mêmes qui l'ont truffé de maintes dérogations contre les salariés. Ceux-là mêmes qui persistent à poursuivre une politique qui ne change rien sur le front du chômage et de la précarité.

La CGT, elle, porte un projet résolument moderne pour un Code du travail du 21<sup>ème</sup> siècle. Affirmons-le partout, faisons-le connaître au plus grand nombre !

Notre objectif, c'est rassembler le plus grand nombre de salariés à partir de leurs revendications, d'unir ceux qui sont touchés par la précarité et les difficultés et ceux à qui l'on a fait croire qu'ils seraient épargnés.

C'est de là que les journées d'actions et mobilisations du 12 et 21 septembre 2017 trouvent leurs racines.

Notre fédération métallurgie avec d'autres fédérations, est engagée pour le 13 octobre 2017, pour porter dans le même esprit que le Code du travail, une convention collective métallurgie de haut niveau en rupture, en opposition même au projet régressif du patronat.

Attaques sur le Code du travail, lois, négociations sur la convention collective des métallurgistes, la démonstration n'est pas à faire, tout est lié.

L'UIMM, par le biais d'un de ses représentants, avoue même que 66 % des ordonnances MACRON sont à l'avantage des employeurs contre 13 % pour les salariés, c'est dire. Des notes de l'UIMM de 2013 se sont retrouvées mot pour mot dans la loi EL KHOMRI, c'est édifiant.

Déréglementer plus, réduire les moyens d'intervention et d'expression des salariés et de leurs représentants et je rajouterai la baisse des moyens pour l'application des règles en s'attaquant à l'Inspection du Travail. Tout ceci procède d'une même stratégie coordonnée de régression sociale, d'exploitation.

Dans la période tout est ouvert, et dans cette bataille pour le progrès social nous pouvons envisager la victoire.

Syndiquer, organiser, ne rien lâcher, rester mobilisés pour gagner, doit être notre feuille de route commune CGT.

## Infos sociales

### GM&S Mobiliser encore



© FTM-CGT

A l'heure où nous bouclons, les salariés de GM&S, repris et non repris se sont exprimés le 27 septembre devant les élus et le maire de la Souterraine (Creuse).

Ils réaffirment maintenir la lutte pour la reprise des salariés et leur accompagnement en terme de formation, sur le montant de la supra légale et pour l'application des engagements des donneurs d'ordre sur la mobilité sur les sites et sur la prise en charge par Renault et PSA des plans de départ en retraite.

Ils invitent Maires de France et élus départementaux, à monter à Paris le 4 octobre afin d'être reçus par le président de la République ou le Premier ministre. Les salariés constatent une présence sporadique de la direction de GMD, laissant douter du sérieux du reprenneur qui n'a encore rien laissé filtrer sur la charge réelle de travail à réaliser. Pire encore, les 120 repris, malades inclus ont reçu une lettre d'avertissement pour avoir préféré une réunion syndicale à un rendez-vous avec la direction. Tous dénoncent une forme d'intimidation et un chantage à la reprise à peine voilé.

Ils annoncent la mise en place d'informations publiques sur les conséquences pour le territoire du désengagement de l'Etat et des constructeurs.

La CGT réaffirme ses propositions sur la mise en place d'une sécurité professionnelle des salariés qui garantissent le maintien des acquis (qualifications, rémunérations, savoir-faire).

Réaffirmée également la nécessité d'obtenir de nouveaux droits afin d'intervenir avant que des décisions stratégiques soient prises.

Urgence enfin de mettre en place des comités inter-entreprises réunissant des élus des sous-traitants et des donneurs d'ordre.

La CGT rappelle qu'en abandonnant une entreprise intégrée comme l'était GM&S, le site GMD devient un simple atelier démis de sa capacité de diversification, dépendant du donneur d'ordre avec ce que cela signifie comme risque de fluctuation de la production et de recours à l'intérim.

► **Services de l'automobile** 1,2% (avec un talon de 22€) de relèvement des minis dans les services de l'automobile alors que la proposition patronale initiale était de 0,8%. Avant la négociation qui s'est ouverte en juillet, la CGT a provoqué une réunion de l'ensemble des syndicats de la branche pour afficher un visage le plus unitaire possible. Une première dans la branche. La CGT qui avait demandé 2% n'a pas signé l'accord. Mais le contact est maintenu.

#### ► Minima IC

L'évolution de 2% des minima constatée sur la rémunération des cadres ne suffit pas à revaloriser le travail et à rendre les métiers attractifs notamment auprès des jeunes. Ils ont en effet perdu 30% de leur valeur par rapport au SMIC

alors que les marges des entreprises sont remontées à 32% de la valeur ajoutée contre 30% en 2013.

**Le 41<sup>e</sup> congrès pointe à l'horizon.** Dans ce cadre, pour proposer une idée, un thème, formuler une interrogation ou simplement poser une question, c'est ici que ça se passe.

Sur le site fédéral, cliquez sur 41<sup>e</sup> congrès, puis « contribuez à la tribune » Remplissez ce formulaire puis validez, la fédération recevra instantanément vos propositions. Merci !



### Retraités Franc succès

Avec des rassemblements denses et nombreux (plus de 50 000 participants dans tous le pays), la manifestation du 28 septembre a été un franc succès.

Pour Paris, on décompte plus de 10 000 participants où la CGT côtoyait des délégations de FO, CGC, FSU, CFTC, des délégations de l'Oise, de Langres et d'ailleurs. Et des retraités qui avaient toutes les raisons de rejeter l'augmentation de la CSG sur des pensions déjà gelées depuis 4 ans.

Les 15 millions de retraités qui ont créé des richesses, qui participent à la vie économique du pays, à son taux de croissance, qui paient des impôts, refusent d'être pris pour des vaches à lait.

Les retraités réinvestissent massivement le montant de leurs retraites dans les rouages de la société que ce soit familialement, socialement mais aussi économiquement. Une mobilisation qui en appelle d'autres plus puissantes encore, car la lutte pour sauvegarder et augmenter le pouvoir d'achat porte cette exigence d'un rapport de force de haut niveau.

## Culture

### Le jeune Karl Marx

1844. Karl Marx, journaliste et jeune philosophe de 26 ans, victime de la censure d'une Allemagne répressive, s'exile à Paris avec sa femme Jenny où ils vont faire une rencontre décisive : Friedrich Engels, fils révolté d'un riche industriel Allemand.

Intelligents, audacieux et téméraires, ces trois jeunes gens décident que «les philosophes n'ont fait qu'interpréter le monde, alors que le but est de le changer». Entre parties

d'échecs endiablées, nuits d'ivresse et débats passionnés, ils rédigent fiévreusement ce qui deviendra la «bible» des révoltes ouvrières en Europe : «Le manifeste du Parti Communiste», publié en 1848, une

œuvre révolutionnaire sans précédent.

**Le jeune Karl Marx, un film de Raoul Peck - sortie le 27 septembre.**



### Vivre à Ivry

Ciné-Archives présente un DVD de 17 films amateurs ou professionnels réalisés de 1935 à 1976. Les années passent et montrent la place singulière occupée par Ivry, avec les vacances à la mer, les kermesses d'école, les manifs, les actualités communales.

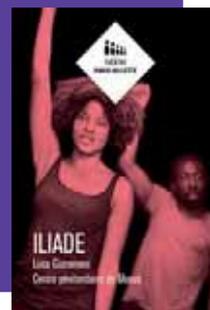
Sa transformation aussi avec ses bâtiments en étoile du centre-ville et les figures qui ont marqué la ville, de Yuri Gagarine à Maurice Thorez, dont le cinquantième anniversaire est fêté avec des sections venues de la France entière, avec offrandes et même lecture d'une lettre de salutation du camarade Joseph Staline. Premiers rôles pour les habitants, grâce notamment à une série de micro-trottoirs qui les montre au travail, à l'école, en train de jouer aux boules... Une immersion dans la banlieue et la France rouge. **DVD en librairie à 15€.**



### Iliade

Dix soirs d'affilée, six hommes condamnés à de longues peines de prison vont jouer l'Iliade, aux côtés de comédiens professionnels. Et chaque soir un chant différent de l'épopée grecque. Une collaboration inédite entre deux sphères qui se rencontrent rarement : la culture et l'administration pénitentiaire. Irène Muscarl, coordinatrice culturelle du service pénitentiaire d'insertion et de probation (SPIP) au centre pénitentiaire de Meaux-Chauconin-Neufmontiers a sollicité le metteur en scène Luca Giacomoni, pour un travail théâtral sur la notion de conflit. Il choisit l'Iliade, texte fondateur et miroir des passions humaines.

**Mise en scène Luca Giacomoni, les trois premiers chants, les 18, 19 et 20 octobre au théâtre Mains d'Oeuvres à Saint-Ouen. Réservation au 01 40 11 25 25.**



## L'instant du mois



## Infos fédérales

### Alstom/Siemens STX/ Fincantieri : l'industrie à l'abandon

Moins de 3 ans après un abandon de la branche stratégique Energie d'Alstom à General Electric de nouvelles décisions vont de nouveau fragiliser des pans stratégiques de l'industrie française.

-General Electric a annoncé début juillet un plan de restructuration dans sa branche hydraulique (345 emplois menacés sur le site de Grenoble).

-Alstom qui devait être le leader mondial de l'industrie ferroviaire va être absorbé par le groupe allemand Siemens qui détiendra la majorité de son capital.

-STX, une autre filière stratégique pour l'économie française, la navale, le gouvernement après en avoir préempté les actions, vient d'annoncer un accord capitalistique avec le groupe italien Fincantieri faisant de ce dernier l'actionnaire majoritaire des chantiers navals.

Ces renoncements politique et économique démontrent l'abandon et l'absence de vision stratégique tant du gouvernement que du patronat français sur l'industrie.

Les cas de Alstom et de STX sont loin d'être isolés. En effet, dans l'électronique le rachat de Lucent par Alcatel devait soit disant permettre de développer l'emploi et faire de ce groupe un leader mondial dans son secteur.

A l'heure actuelle Alcatel-Lucent a été racheté par Nokia qui vient d'annoncer 500 suppressions d'emplois après avoir bénéficié de millions d'euros d'aides publiques via le CICE et le CIR.

Depuis plusieurs années la CGT porte d'autres choix pour le développement de l'industrie et de l'emploi. Ces propositions et projet d'avenir porteurs d'alternatives présentés lors des assises de l'industrie permettraient d'établir une véritable politique industrielle pour l'économie française.



© DR



### Le 13 octobre les syndicats CGT haussent le ton

Le 13 octobre 2017, les syndicats CGT de la métallurgie, en lien avec d'autres fédérations de l'industrie (FERC, FNTE, FNAF), manifestent devant le siège de l'UIMM pour soutenir leur projet de convention collective nationale. Le patronat de la métallurgie, sourde à toute proposition syndicale, reste campé sur sa vision calquée sur celle des lois récentes (Macron, Rebsamen, El Khomri) et ordonnances. Cette situation démontre une nouvelle fois que le rapport de force est leur credo et que seule son élévation en faveur des salariés permettra de faire bouger les lignes. Ce premier grand rassemblement national en appellera certainement d'autres avec cet espoir d'une plus grande force par une convergence dans l'action de toutes les organisations syndicales. La CGT poursuivra dans cette voie.

A noter dans vos agendas



► **4 et 5 octobre**, Conseil national de la Fédération de la métallurgie à Montreuil, préparation de la manifestation du 13 octobre et préparation du 41<sup>ème</sup> Congrès.

► **11 octobre**, UFR Ile-de-France, demie-journée de débat sur la continuité syndicale actif/retraité et le renforcement du rapport de forces.

► **13 octobre**, manifestation pour défendre de nouveaux droits grâce à notre convention collective nationale. Rassemblement au siège de l'UIMM

► **22 octobre**, 76<sup>ème</sup> année d'hommage aux martyrs de Châteaubriant.

Terrain

# BOSCH

## Fin du **diesel** : penser global

Dès l'éclatement du « dieselgate » et les révélations autour de la fraude organisée chez Volkswagen en 2016, le syndicat Cgt de Bosh Rodez s'interrogeait sur la criante absence de la question de l'emploi dans le débat sur la remise en cause du diesel.

### Une filière menacée

Car si le « diesel tue », sa fin annoncée par les pouvoirs publics tue aussi l'emploi. En moins de cinq ans les commandes se sont effondrées entraînant un bouleversement radical de la filière puisqu'on est passé en moins de 5 ans, de 70 à 30% de diesel. Avec des conséquences immédiates sur les sites de production : 15% d'effectifs en moins chez Bosch en 2016.

Chez Bosch où pourtant, on annonçait la fabrication à Rodez d'une nouvelle génération d'injecteur, l'Euro 6, beaucoup moins polluant et un plan d'investissement de 15 à 17 millions d'euros qui devait l'accompagner. Mais dans ce contexte catastrophique, c'est finalement et simplement un gel de ce plan qu'a annoncé la direction laissant des salariés sans aucune visibilité sur leur avenir. « Pire, constate Yannick Anglarès, délégué CGT à Rodez, la quantité d'injecteurs fabriqués à Rodez ne concernerait plus à terme qu'une seule ligne entraînant la fermeture de la seconde ligne et avec elle, la disparition de 300 emplois. Quand on sait que les injecteurs représentent 60% du chiffre d'affaires du site, l'inquiétude est légitime. »

### Elargir le champs de l'analyse

Pour la Cgt, la question de la pollution est à prendre dans un ensemble bien plus large que la seule question d'un carburant montré du doigt qui conduit à des destructions d'emplois.

« Le diesel est pestiféré alors qu'il y a peu il était porté à bout de bras par les gouvernements, constate Denis Bréant co-animateur du collectif motorisation à la fédération de la métallurgie. On s'émeut à juste titre de la pollution des moteurs mais en faisant mine d'ignorer que 50% de la pollution d'un véhicule provient d'autres éléments, comme les pneus ou le système de freinage par exemple. »

Et le véhicule électrique en apparence plus propre que le thermique, pollue en réalité lui aussi que ce soient les déchets nucléaires ou le traitement des batteries usagées.

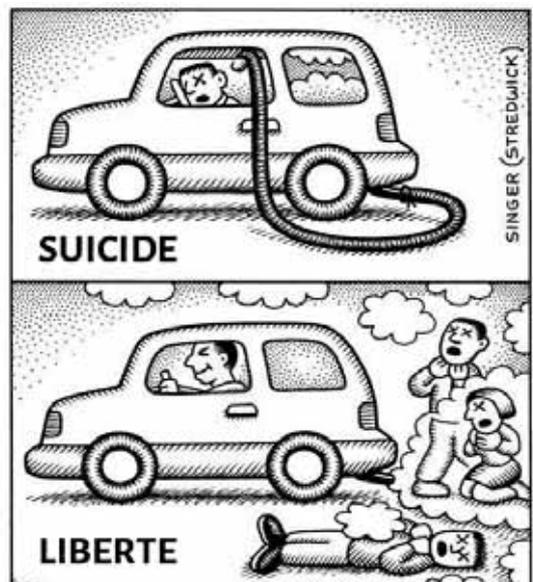
Imposer la voiture électrique comme la solution aux problèmes de pollution serait une « folie » selon les mots du PDG de PSA, par ailleurs engagé à tombeau ouvert dans le tout électrique.

### Une affaire de tous

Pour Yannick Anglarès à Rodez, l'avenir passe nécessairement par la réunion d'un comité stratégique de filière qui mettrait Etat, constructeurs, équipementiers, organisations syndicales et patronales à la même table. « Il n'est pas question de se faire les apôtres de telle ou telle motorisation mais bien plutôt de repenser la question de la mobilité sous l'angle de l'usage. Quel moteur pour quelle utilisation, en lien avec les spécificités du territoire. » Nécessaire mais pas suffisante car le sujet mérite d'être pris à bras le corps par l'ensemble des citoyens. En s'attaquant par exemple à la baisse de leur pouvoir d'achat qui ne permet pas de renouveler un parc automobile vieillissant et donc de plus en plus polluant. Mais aussi en redéployant un service public du transport de qualité qui pourrait faciliter la diversification des moyens de transport, (transport public, covoiturage, vélo), une idée que partage déjà les trois quarts des français.

Des pistes de réflexion qui imposent aux constructeurs de sortir de la course effrénée aux profits et à la rentabilité immédiate.

Jérôme Anconina, Conseiller fédéral



© Andy Singer

Histoire

# Le parc de Baillet, patrimoine des métallos

Un matin d'avril 2004, des coups sourds troublent la quiétude du parc de Baillet-en-France, petite commune du Val-d'Oise située à une vingtaine de kilomètres au nord de Paris. Une équipe de l'Institut national de recherches archéologiques préventives (Inrap) s'affaire devant une ancienne glacière du XVIIe siècle. Cet ancêtre du frigo consiste en un vaste puits surmonté d'une voûte de pierres recouverte de terre, pour conserver la glace tout au long de l'été. Elle est l'une des dernières traces visibles de l'existence du château, rasé en 1980.

## Une surprenante découverte

L'épais mur de béton qui scelle l'entrée de la glacière intrigue tout particulièrement les archéologues. Non sans efforts, ils parviennent à s'introduire. Quelle ne fut pas leur surprise en découvrant le contenu de la cavité, révélé par le faisceau de la lampe torche !

Un amoncellement incroyable de sculptures monumentales brisées, représentant des fragments de corps, de bras, de têtes. Parmi les morceaux, on distingue nettement une faucille et un marteau. Mais pour quelles raisons des restes d'un monument soviétique ont-ils été atterris dans la glacière d'un parc de la région parisienne ?

## Paris, 1937

Des recherches permettent d'en identifier l'origine. Il s'agit d'éléments provenant des bas-reliefs encadrant l'entrée du pavillon soviétique de l'exposition internatio-



Le château de Baillet et le bas-relief du pavillon soviétique, vers 1938-1939 © DR | coll. IHS CGT Métaux]

nale de Paris de 1937. Ce monument est resté gravé dans les mémoires, pour sa confrontation avec le pavillon de l'Allemagne nazie, l'ouvrier et la kolkhoziennne de l'artiste Vera Moukhina défiant l'aigle impérial et sa croix gammée.

Leur présence en un tel lieu obtient également une explication. L'URSS, lors du démontage de son pavillon, avait fait don de ces bas-reliefs aux métallos parisiens qui les avaient installés dans le château de Baillet, fraîchement acquis par l'Union syndicale CGT des travailleurs de la métallurgie de la Seine.

Il faut attendre quatre longues années pour que l'autorisation d'extraire les vestiges soit accordée. Fragments après fragments, la glacière révèle enfin ses richesses enfouies et la nouvelle fait le tour du monde ! Le journal télévisé de la principale chaîne russe y consacre un reportage, tandis que le vénérable Wall Street Journal l'annonce à sa une.

## Pour mémoire(s)

Cette découverte rocambolesque est exceptionnelle à plus d'un titre. Tout d'abord, elle constitue un jalon dans la reconnaissance de l'archéologie contemporaine, au même titre que les fouilles réalisées sur les lieux de la Première Guerre mondiale. Ensuite, elle a contribué à remettre en lumière le passé cégétiste du château de Baillet, dont l'histoire entre en résonance avec les grands événements du vingtième siècle. Elle nous interpelle enfin sur les relations délicates régnant entre mémoire et histoire. Comment la mémoire de ce haut-lieu du syndicalisme métallo, fréquenté par des centaines de milliers de personnes, a-t-elle pu s'effacer au point qu'il faille une telle découverte pour en faire ressurgir l'histoire ?

Découvrez la suite dans l'exposition consacrée à cette histoire, salle Jean-Borne au 94 rue Jean-Pierre Timbaud à Paris (XIe arr.) du 9 au 13 octobre 2017 et au 41e congrès fédéral à Dijon du 20 au 24 novembre 2017. N'hésitez pas non plus à participer au colloque « Peut-on écrire une histoire française du patrimoine soviétique ? », co-organisé à Paris par l'IHS Métaux les 13 et 14 octobre 2017. Plus d'informations sur : colloque-patrimoine-sovietique.fr ou au 01.53.36.86.38.

*Emeric Tellier, Conseiller fédéral*

# Renault Portugal : Inquiétantes dégradations

**A**lerte à Cacia, l'usine de fabrication des boîtes de vitesse du groupe Renault au Portugal. Une délégation des syndicats Renault et les Fédérations CGT et CCOO (Espagne) de la métallurgie se sont rendues au mois de septembre au Portugal à la demande de Fiequimetal CGTP et du syndicat de l'usine. Objectif, visiter l'entreprise et rencontrer les salariés. Et constater.

Car depuis plusieurs mois, le syndicat de l'usine a alerté syndicats, instances représentatives (Comité de Groupe) et direction centrale sur une détérioration notable des conditions de vie et de travail des salariés et les exigences exorbitantes de la direction de l'entreprise liées à l'affectation d'un nouveau produit au Portugal.

Le syndicat a donc fait appel aux élus du Comité de Groupe Renault ainsi qu'à la Fédération de la Métallurgie afin de dresser une expertise extérieure.

Le syndicat local avait tout fait comme il faut. Une demande en bonne et due forme auprès de la direction de l'usine et de la Commission des Travailleurs mais le jour J, changement de programme ! La direction et la Commission des Travailleurs refusent de rencontrer la délégation. Un revirement incompréhensible qui trahit une volonté manifeste de la direction d'empêcher toute enquête sur la détérioration des conditions de travail.

## Harcèlement individuel, brimades collectives

Malgré ce refus, la délégation s'est tout-de-même rendue aux portes de l'usine, au moment du changement d'équipe pour aller au contact direct des salariés. Les différents échanges furent unanimes, confirmant les alertes du syndicat CGTP de Cacia.

« On nous met une telle pression que nous ne sommes plus maître de rien explique Victor, 28 ans de chaîne qui constate la détérioration des conditions de travail sur le site. On ne peut plus fumer aux portes du bâtiment, on a l'obligation de sortir de l'usine, il faut demander l'autorisation pour aller pisser en étant chronométré en plus, on est contrôlé en permanence sur les pauses lors du changement de machines, c'est un véritable harcèlement. »

Un accord de compétitivité a effectivement été adopté sous la contrainte par les travailleurs de l'usine, ce qui a conduit à une forte montée des cadences et des volumes de production. Avec pour conséquences l'explosion du nombre de petits accidents du travail, coups, coupure, blessures.

« Les heures supplémentaires sont obligatoires renchérit Fernando qui vient de se faire imposer de travailler le week-end, le privant d'un mariage. Et refuser, c'est illico sanctions, brimades et la culpabilité de mettre en difficulté l'équipe ou la chaîne. Ils savent jouer sur la conscience professionnelle des salariés et leur culpabilité ».

Culpabilité et mépris. Car on assiste à de nombreux cas de blocages dans les déroulements de carrière qui ne sont ni justifiés ni motivés laissant les intéressés sans explications. Pire encore, on blâme, on brime, on sanctionne des salariés pour des erreurs stratégiques ou d'organisation dont l'entreprise est responsable. Et c'est un sentiment de démotivation qui s'installe chez les salariés.

## Beaux discours contre réalité

La situation des salariés de Cacia permet une fois de plus de mesurer le fossé qui sépare les beaux discours et les valeurs brandies par Renault sur le dialogue social, la liberté syndicale, la conciliation vie privée, vie professionnelle et la réalité.

Initiative malheureuse d'une direction locale, ou consigne venant de la maison mère ? La question reste entière.

En tout cas le signal d'alarme tiré par le syndicat CGTP de Cacia est lui bel et bien une réalité que la direction centrale de Renault ne peut plus se permettre d'ignorer. Corriger cette situation et remettre l'humain au cœur de son dispositif est le minimum que les salariés sont en droit d'attendre de la direction du site.

C'est pourquoi la Fédération de la métallurgie CGT et la coordination des syndicats CGT de Renault ont décidé d'interpeller la direction du Groupe sur la nécessité de renouer le dialogue dans cette entreprise pour rendre au dialogue social la place qu'il doit occuper dans une entreprise comme Renault. Car ce n'est malheureusement pas la première fois que de tels comportements de directions locales liés à une absence totale de réaction de la direction centrale sont à déplorer.

*Jean-Michel Teixeira, CGT Renault  
Daniel Pellet-Robert, FTM-CGT*

# SOCIÉTÉ MÉRIC & ASSOCIÉS

Pour comprendre,  
anticiper, proposer

**L'expert comptable  
du CE**

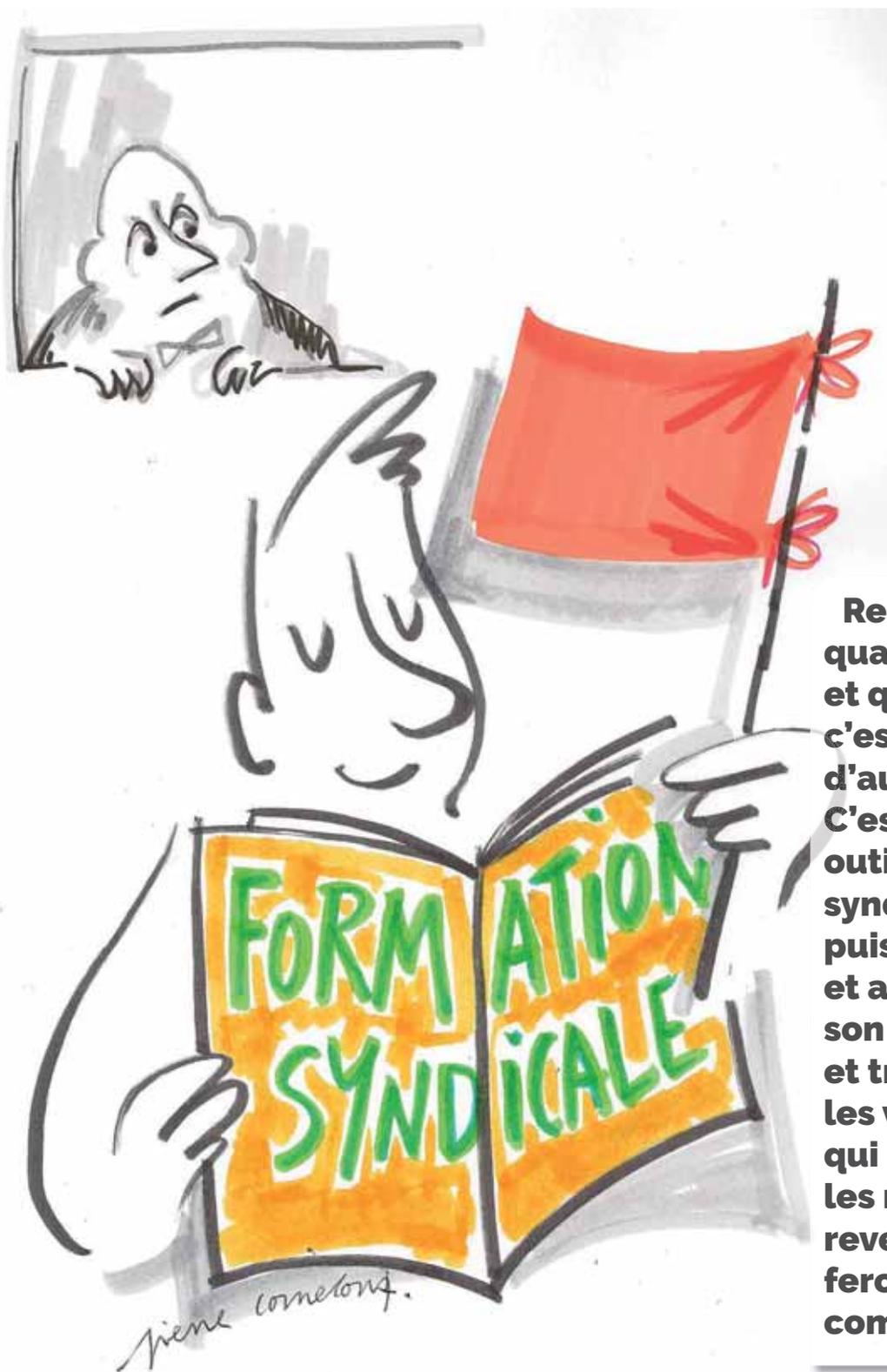
Pour bâtir  
des alternatives

[www.mericassocies.com](http://www.mericassocies.com)



PARIS 75013  
58A, rue du Dessous des Berges  
01 56 59 13 50  
[infoparis@mericassocies.com](mailto:infoparis@mericassocies.com)

VILLEURBANNE 69100  
60, rue Racine  
04 78 69 17 81  
[infolyon@mericassocies.com](mailto:infolyon@mericassocies.com)



**Renforcer la CGT quantitativement et qualitativement, c'est un enjeu d'aujourd'hui. C'est à la fois outiller chaque syndiqué pour qu'il puisse débattre et agir au sein de son organisation et transmettre les valeurs qui porteront les nouvelles revendications et feront gagner les combats de demain.**

© FTM-CGT

Construire

**la CGT de demain**

# Formation syndicale

## faire gagner les idées



« La troisième guerre mondiale est sociale » titrait Bernard Thibault l'année dernière. Nous sommes en effet plongés dans une véritable guerre, avec ses violences, ses victimes, ses injustices, et ses coups bas.

**D**es coups bas encore cet été, avec les ordonnances Macron qui n'ont pour seul objectif que de broyer les droits des salariés, et noyer les tentatives de résistance dans la précarité généralisée.

La CGT est dans la lutte, et le succès des journées de grève et de manifestation des 12 et 21 septembre est un signe puissant adressé au gouvernement et au Medef. Cette réussite est un socle pour construire la suite du mouvement, car 400 000 manifestants ne suffiront pas. Nous avons à organiser le débat avec les salariés, pour expliquer notre démarche, notre analyse, et parvenir à la mobilisation massive et durable que la situation exige.

C'est un travail de fond difficile, qui se place à contre courant des idées rétrogrades déversées par les médias à la botte des puissants. Il nous faut démonter ces raisonnements simplistes et prédigés, par lesquels on voudrait nous faire croire que le retour à un monde du travail digne du XIX<sup>ème</sup> siècle serait le summum de la modernité.

En cette période agitée, le risque est grand de négliger notre organisation pour mieux

foncer tête baissée, en se disant que rien ne presse et qu'on pourra toujours y revenir plus tard. Ce serait une erreur.

### LES VALEURS AU CŒUR DU COMBAT SYNDICAL

C'est le moment de battre en brèche les idées nauséabondes qui resurgissent, et de réaffirmer les valeurs qui sont les nôtres : la lutte contre toutes les discriminations, une pratique démocratique, information et consultation des syndiqués et des salariés, l'organisation collective de la lutte à travers des assemblées générales où chacun peut s'exprimer et contribuer à construire des luttes gagnantes.

Pour renforcer notre organisation et aller vers une syndicalisation massive, nous devons être visibles, compréhensibles, utiles aux salariés. Nous devons armer chacun de nos syndiqués pour contrer les dogmes qu'on voudrait nous imposer comme des réalités économiques incontestables, et pour construire une riposte à la hauteur des enjeux.

Le syndicalisme a toujours été porteur d'émancipation des salariés, et la formation

syndicale CGT en est un outil important. Elle permet la diffusion et l'appropriation par les syndiqués de nos analyses, de notre démarche et de nos propositions pour le progrès social. Aucun salarié n'est plus redouté par les patrons, que celui qui apprend, qui débat, qui s'ouvre au monde, qui décide de prendre sa vie en main et d'être acteur de son avenir.

Le champ des formations dont nous avons besoin est très étendu. De l'accueil à l'organisation du syndicat, de la réflexion et des débats sur nos propositions de progrès à la préparation à la responsabilité et au mandat syndical. Pour se placer à la hauteur des enjeux, notre organisation a un besoin pressant de former des formateurs. Il s'agit de développer les capacités pédagogiques naturelles des militants, les aider à les identifier et les organiser, pour démultiplier notre action partout dans les régions, les départements, les bassins d'emploi et les syndicats. Tous les militants ayant accumulé une expérience syndicale, doivent se poser la question de la transmission de leurs savoirs.

A peine 2% de nos syndiqués suivent une formation CGT chaque année... Seule une infime partie d'entre eux suivent une formation générale CGT, par exemple la formation « niveau 1 ». Nous sommes très loin des objectifs que nous affichons, très loin de la priorité que nous prétendons donner à la formation. Chaque année, nous réalisons à peine plus de 30% des formations programmées, les autres étant annulées faute de stagiaires. Ou faute de formateurs.

La priorité est souvent donnée aux forma-



© FTM-CGT

## ZOOM

### Des valeurs comme armes

Bienveillance, respect de l'autre et choix démocratique, telles sont les valeurs premières à la base de la vie d'un collectif. Des valeurs essentielles à partir desquelles se construit la réflexion syndicale et plus généralement la réflexion politique.

« Dans ma démarche de formateur, explique David Pico, il est essentiel d'amener le politique dans l'Institution en formant le stagiaire à analyser chaque décision qu'il prend ou chaque information qu'il reçoit, à ne rien considérer comme évident. »

Le patron veut installer une caméra dans les vestiaires après un vol. Bienveillance de la direction ou tentative de flicage ?

Dans le cadre du CE, pousser au tourisme de masse ou réfléchir à d'autres manières de voyager ? »

Sur les questions économiques ou stratégiques de l'entreprise, laisser l'analyse à l'expert seul ou bien l'orienter en fonction des options revendicatives élaborées par le syndicat ?

Autant d'approches critiques développées encouragées et mises en situation lors des stages de formation syndicale organisés pour les élus CGT.

Pour David Pico, ces stages sont certes une formation technique -comment organiser une élection, construire une revendication ou encore décortiquer les comptes. Mais ils ont aussi pour objectif de former un militant dont l'action nourrit le syndicat dans la construction d'une démarche revendicative menée au contact des salariés.

tions destinées aux élus CE et CHSCT, le plus souvent proposées à des camarades n'ayant jamais suivi une formation CGT de base. S'affranchir de la formation générale pour aborder directement les formations aux mandats, c'est participer aux vellétés patronales de professionnalisation des élus du personnel, et c'est prendre le risque d'exposer le camarade à de grandes difficultés.

## UN SYNDIQUÉ, C'EST UN MILITANT POTENTIEL

Former un nouveau syndiqué, c'est rappeler quelles sont nos idées et nos valeurs pour qu'il se les approprie, et de repérer dans quel cadre il va pouvoir s'exprimer et intervenir. C'est aussi combattre le phénomène dit de « la passoire », par lequel nous perdons chaque année un certain nombre d'adhérents, qui n'ont pas trouvé leur place dans notre organisation.

C'est ensuite lui proposer une offre de formation pour aborder les sujets de société qui nous traversent, c'est l'aider à prendre confiance pour pouvoir envisager de s'engager à travers une responsabilité dans le syndicat, et/ou dans une institution de représentation du personnel.

L'architecture de formation proposée par la CGT est un véritable parcours de formation continue durant toute la vie syndicale. Ce cursus de formation s'appuie sur un socle incontournable : notre formation générale interprofessionnelle qui décrit notre histoire, nos

valeurs, notre démarche. Et c'est justement ce socle que les patrons tentent de détruire à travers leurs tentatives de professionnalisation des militants.

Aucune formation à la responsabilité ou au mandat ne devrait être donnée à un syndiqué, s'il n'a pas acquis ces bases au préalable. A travers ce cursus de formation, nous réaffirmons notre identité de syndicat de lutte, de classe, de masse et démocratique. En faire l'économie impacterait directement notre démarche de syndicalisme CGT. C'est un piège qui pourrait nous entraîner vers un syndicalisme d'élus, vers la délégation de pouvoir des syndiqués sur les élus. Ce serait aussi découper la politique revendicative en rondelles, faisant le lit d'une activité catégorielle dans les syndicats.

Favoriser la prise de responsabilités, c'est veiller d'abord à l'acquisition des connaissances sur les fondamentaux de la CGT. C'est ensuite suivre les évolutions et le renouvellement du corps militant, non pas dans l'urgence mais dans une construction cohérente.

## SAVOIR-FAIRE ET FAIRE SAVOIR

Les anciens disaient que la responsabilité première d'un camarade assumant de nouvelles responsabilités dans l'organisation, c'est de préparer sa relève tout de suite. Cet objectif doit intégrer la question du rajeunissement et de la féminisation de notre organisation.

Notre profession subit la casse industrielle de plein fouet, et le salariat de la métallurgie, faute d'embauches, vieillit rapidement. Chaque année, 3 000 syndiqués CGT partent en retraite, cela nous donne tout l'enjeu de la transformation que nous devons mener dans notre fonctionnement.

Cette vague de départs sans précédent a pour effet de nous placer dans une urgence permanente, pour simplement répondre à ce que nous pensons être nos priorités du moment. Et nous n'en manquons pas !

Nous déplorons souvent de nous sentir un peu seuls dans nos responsabilités respectives... Nous sommes sur tous les fronts, ou plutôt nous essayons de l'être. Pourquoi ? Parce que si des camarades s'investissent pleinement, d'autres pensent ne pas pouvoir, ou ne pas savoir. Ou les deux. Et c'est souvent légitime, pouvoir faire commence par savoir-faire.

Nous devons casser cette spirale pour enfin consacrer du temps à notre organisation, travailler à notre avenir, pour nous donner les moyens de nous renforcer et de construire des luttes gagnantes. Nous devons nous arrêter



un moment sur notre qualité de vie syndicale, et travailler à favoriser l'émergence de nouveaux camarades, jeunes, ingénieurs cadres et techniciens, femmes, pour assurer la pérennisation et le renforcement de notre activité.

## SE FORMER TOUT LE TEMPS

Le militantisme CGT ne s'apprend pas à l'école, il ne s'improvise pas non plus. Cessons de faire comme si ça venait tout seul, juste avec un peu de pratique. Si la pratique syndicale est effectivement porteuse d'enseignements, comme la lecture CGT, elle doit être accompagnée de l'apport des connaissances nécessaires.

Nous devons travailler la formation de nos militants dans la durée, anticiper aujourd'hui pour les prochains mandats. Pourquoi ne pas informer systématiquement tous nos syndiqués de la prochaine tenue d'une formation qui correspondrait à leur parcours ? Pourquoi ne prenons-nous pas le temps d'argumenter, pour convaincre les camarades de se former ? Cela implique d'accueillir chaque nouveau syndiqué avec une proposition de formation syndicale de base, afin de nous donner toutes les chances de le compter plus tard parmi nos militants. Cela implique aussi d'accompagner le camarade tout au long de son parcours syndical : l'accompagner dans la perspective de sa prise de responsabilité, en lien avec les événements qui traversent notre organisation. Pour sortir de l'urgence, nous devons anticiper les échéances électorales et de congrès et nous poser la question de la préparation du renouvellement de notre organisation.

Nous devons nous montrer persuasifs dans cet accompagnement, voire volontaristes. Un départ en formation doit correspondre aux



© FTM-CGT



## Plan de formation 2018



besoins de l'organisation et du syndiqué. Il ne doit pas être tributaire de l'agenda imposé par le patron.

Alors oui, cela peut prendre un peu de temps, celui que nous ne prenons pas d'habitude. Mais c'est passer du temps maintenant, pour en gagner ensuite. Dans les syndicats, les départements, les régions et dans toute la fédération, nous devons préparer la CGT de demain, en construisant des plans de formation personnalisés pour chacune et chacun des camarades, ceux pour qui nous pressentons une future responsabilité syndicale, et ceux sur qui nous nous appuyerons et qui feront la force du syndicat.

Notre besoin de continuité syndicale s'inscrit dans cette démarche. Le départ à la retraite ne doit pas représenter une rupture avec l'activité syndicale, mais une redirection. Un camarade formé pendant sa vie active, pourra être accompagné efficacement vers nos syndicats de retraités.

Cette démarche de la CGT, dite de « politique des cadres », est présente dans les syndicats comme la réponse à une nécessité forte du moment. Elle doit à présent s'y installer durablement comme une composante de la vie quotidienne du syndicat, qui se préoccupe à la fois de la transmission des savoirs accumulés par le passé, de leur utilisation dans le présent, et de leur renouvellement dans le futur.

## En bref

### DEPLOIEMENT

#### Campagne de syndicalisation

Dans le contexte social de fortes mobilisations, nous avons décidé d'amplifier la campagne de syndicalisation jusqu'à l'ouverture du 41ème Congrès fédéral qui se tiendra à Dijon du 20 au 24 novembre 2017. Près d'un salarié sur deux déclare être prêt à se syndiquer. Le potentiel de renforcement est réel, sachons donc ensemble créer l'événement autour de notre campagne de syndicalisation et dans sa préparation.

### NOUVELLES ADHESIONS

#### Objectif : 10 000

Plus de 7 000 adhésions nouvelles ont été réalisées par 884 syndicats et 140 bases nouvelles ont été créées depuis la préparation de notre congrès fédéral. Ce résultat encourageant s'inscrit dans l'objectif des 70 000 adhérents dans la métallurgie pour

### ELECTIONS PROFESSIONNELLES

#### Turbomeca

Avec 33 %, la CGT est la seconde organisation syndicale derrière la CGC à 35 %.

Le taux de participation varie entre 70 % et 82 % suivant les sites avec un taux plus faible au 1<sup>er</sup> collège.

La CGT se maintient voire progresse au 1<sup>er</sup> et au 2<sup>e</sup> collèges. Par contre, malgré un gros travail syndical en direction des ITC, les résultats du 3<sup>e</sup> collège ne sont pas au rendez-vous.

Avec des effectifs du 3<sup>e</sup> collège en forte augmentation, il faut plus que jamais continuer notre activité syndicale vers les ITC.

peser dans la prise en compte des revendications des salariés.

Reste à concrétiser ces adhésions nouvelles par le paiement rapide du FNI, mais aussi à réfléchir à la place et au rôle de ces nouveaux adhérents ainsi qu'aux moyens de se former et de s'informer.

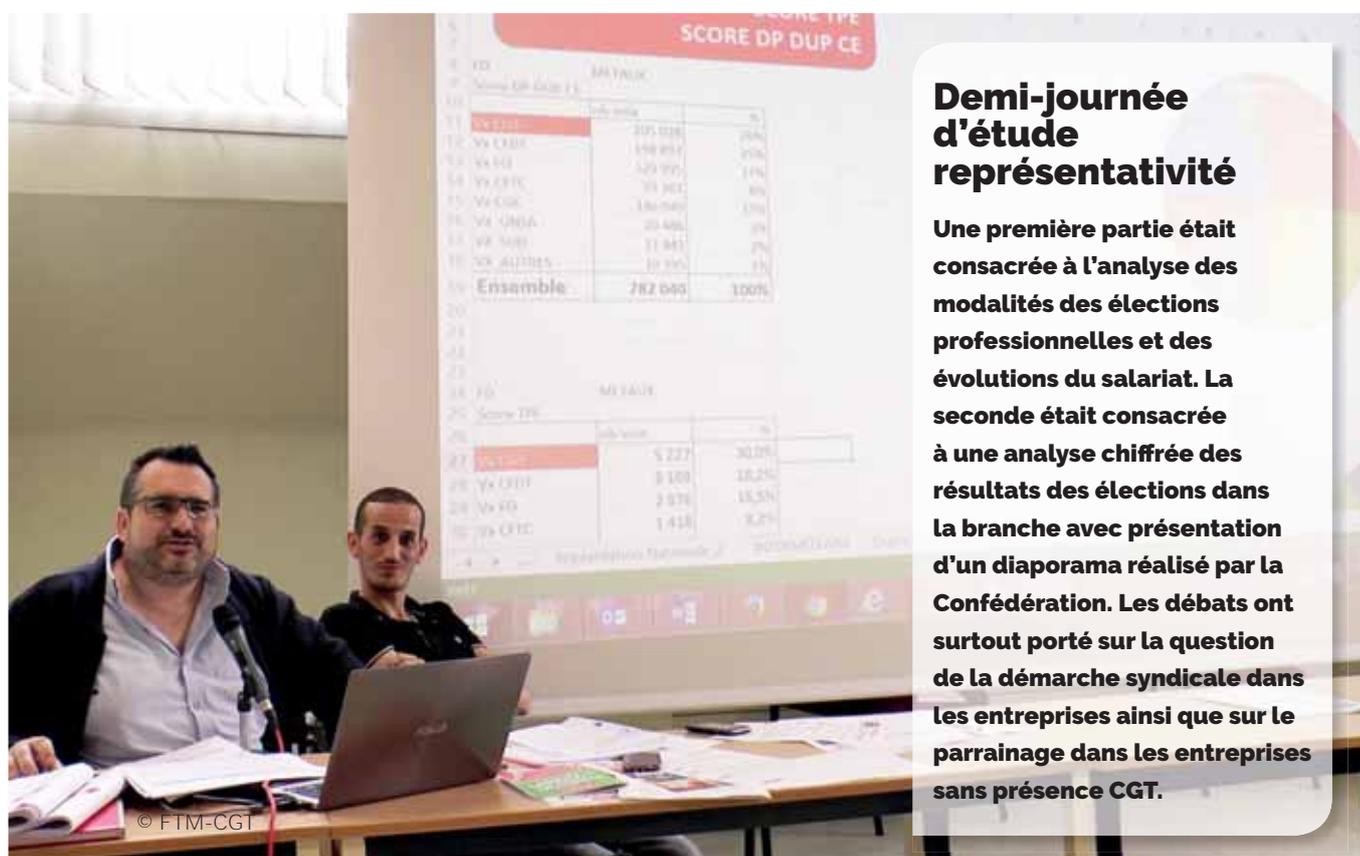
Dans cet élan, portons à 10 000 les adhésions nouvelles jusqu'à l'ouverture du congrès.

### PRÉPARATION DU CONGRÈS

#### Objectif 1000 visites

Depuis maintenant 1 an, date du lancement de la préparation du Congrès, des milliers de militants et de syndiqués se sont réunis à l'occasion notamment des assises des jeunes, des services de l'automobile, du congrès de l'UFICT et de notre UFR. Ajoutons également les USTM, les syndicats, les coordinations de groupe avec des moments forts d'expression et de construction CGT.

1025 rencontres de syndicats et d'AG, soit plus de 15.000 syndiqués réunis.



## Demi-journée d'étude représentativité

Une première partie était consacrée à l'analyse des modalités des élections professionnelles et des évolutions du salariat. La seconde était consacrée à une analyse chiffrée des résultats des élections dans la branche avec présentation d'un diaporama réalisé par la Confédération. Les débats ont surtout porté sur la question de la démarche syndicale dans les entreprises ainsi que sur le parrainage dans les entreprises sans présence CGT.

Entretien

## De l'Aquitaine à **Dijon**

### ► Les 2 et 3 octobre s'est tenue la première conférence régionale de la métallurgie pour la nouvelle super-région de NOUVELLE AQUITAINE. Une étape importante n'est-ce pas ?

Oui, et avec un objectif de participation qui a quasiment atteint 125 présents sur 150. C'est positif.

Cette première conférence régionale de la métallurgie s'est penchée sur plusieurs axes : la reconquête industrielle, une convention collective nationale de haut niveau social, le déploiement de la CGT notamment dans les services de l'automobile. Sans oublier un intérêt porté au rajeunissement de notre organisation.

### ► Avec en ligne de mire le 41<sup>ème</sup> congrès fédéral à Dijon ?

Et un 41<sup>ème</sup> congrès au cours duquel la région sera fortement représentée avec 39 délégués directs, 10 délégués groupés et 4 délégués UFR.

Nos débats auront d'ailleurs été en prise directe avec le document préparatoire tant sur les questions industrielles que sur le travail inter-fédéral et la place des métallos dans l'interpro, sachant que bon nombre de camarades apportent leur participation dans les UL et dans les UD.

La conférence a abordé la question de l'évolution des trois comités régionaux, la place et la participation de la profession dans cette évolution sachant que la fédération a déjà acté qu'elle était favorable à ce que les professions aient toute leur place dans les comités régionaux.

### ► La Nouvelle Aquitaine, c'est un très vaste territoire mais aussi une grande diversité économique et sociale ?

Les questions industrielles et leurs spécificités régionales notamment autour des filières diverses et importantes dans nos bassins d'emploi sont fondamentales.

Le bassin d'Angoulême, avec pour spécificité la présence en nombre d'entreprises de la filière électrique et son potentiel de mise en synergie des initiatives des syndicats qui y sont implantés.

La filière automobile, qui accumule les fermetures d'entreprises, comme en témoigne notamment la lutte



© Alaoua Sayad - FTM-CGT

*Interview  
d'Alain BIZET,  
Delphi Diesel -  
Périgny  
La Rochelle (17)*

de nos camarades de GM&S à La Souterraine, mais qui connaît d'autres menaces comme chez Ford et l'avenir incertain du site de Blanquefort.

Les bassins de Châtelleraut, Rochefort, Bordeaux et des Pyrénées Atlantiques forment la plus grande filière en terme d'emplois de la Nouvelle Aquitaine avec l'Aéronautique, le Spatial et la Défense. Une filière qui suit le même modèle industriel que celui de l'automobile, et qui, aux mêmes causes les mêmes effets, connaît avec le lean-management son lot de délocalisations et de fermetures.

### ► Ce qui implique une capacité d'adaptation de la CGT ?

C'est justement dans ce contexte varié que la CGT travaille des initiatives contre le travail intérimaire et les contrats précaires et qu'elle développe une synergie entre donneurs d'ordres et sous-traitants en terme revendicatif. Sans oublier la particularité de la métropole Bordelaise qui concentre à elle seule le plus gros pourcentage de cadres, d'ingénieurs et de techniciens. C'est cette configuration riche qui pousse à réfléchir, pour chaque situation, la question de la meilleure efficacité en terme d'organisation, des USTM et de l'animation régionale dans les luttes en cours ou à venir.

*Propos recueillis par  
Jérôme Anconina, Conseiller fédéral*

Salarié(e)s

# Les retraités en mode offensif



© Alaoua Sayad - FTM-CGT

Le dernier conseil national des 13 et 14 septembre a été l'occasion de mettre les retraités en marche et à l'offensive contre les nouvelles lois Macron qui poursuivent leur travail de sape contre les retraites en général, et celle des plus modestes en particulier.

## Une CSG qui flambe

La suppression de la demi-part fiscale pour les pensions de reversions, le gel du montant des pensions depuis cinq ans ne suffisaient pas.

C'est par l'impôt cette fois que l'exécutif s'en prend aux retraités et à leur pouvoir d'achat.

Et voici la dernière trouvaille, délivrée sous ordonnances : une hausse de 1,7 point de la CSG faisant passer le prélèvement de 6,6% à 8,3%.

Pire encore, ce prélèvement qui ne devait pas concerner les retraites de moins de 1200 € mensuels, se calcule en réalité sur le revenu fiscal des foyers, c'est-à-dire sur les deux pensions cumulées. Ainsi, si l'un et l'autre au sein d'un ménage touchent 650€ de retraite, le foyer fiscal dépassera le plafond de 1200€ et sera imposable à hauteur des 8,3%. Et pour ce couple, ce sera tout simplement 300€ de moins par an. Avec des répercussions immédiates sur leur pouvoir d'achat bien sûr, mais aussi sur leurs familles quand on connaît le rôle important des anciens dans l'aide qu'ils apportent à leurs proches.

## Vieille rengaine

Cette attaque en règle contre les pensions n'est en fait que la dernière d'une longue série qui met, gouvernement après gouvernement, les retraités dans le viseur des politiques d'austérité.

Rappelons qu'en 2019, entreront en vigueur les accords de 2015 signés entre le Medef et des organisations syndicales, à l'exception de la Cgt. Ces accords qui entérinent la fusion de l'Agirc et de l'Arrco afin de surseoir à la baisse les pensions des cadres font peser une menace réelle sur celle des ouvriers et des employés. Ils annoncent aussi la disparition de L'AGFF qui finance les retraites complémentaires entre 62 et 65 ans.

Ces mêmes accords amputeront de 10% pendant trois ans la retraite complémentaire des salariés partant à l'âge légal de 62 ans plutôt qu'à 67 ans. Quand on sait que la complémentaire constitue une part pouvant aller jusqu'à 60% du montant total de la pension, on devine aisément l'objectif : pousser l'âge de départ effectif – et à terme, légal – à 67 ans.

L'appel unitaire des retraités du 28 septembre a bel et bien tenu sa place dans le sillage tracé contre les ordonnances Macron entamé le 12 et poursuivi le 21. Des retraités qui en plus d'être visés au porte-monnaie, sont de plus en plus l'objet de discriminations syndicales. De nombreuses entreprises leur interdisent en effet l'accès aux œuvres des CE qu'ils ont pour certains pourtant animés. Plus grave, une grande majorité des retraités sont désormais exclus des contrats de groupe concernant leur mutuelle qui devient dès lors inabordable.

D'où la nécessité de renforcer cette dynamique de convergence entre actifs et retraités tant le combat des uns sert assurément le combat des autres.

*Jérôme Anconina, Conseiller fédéral*

Territoires

# 13 octobre : les **métallos franciliens** s'organisent

Lorsque la direction fédérale a décidé d'organiser une manifestation nationale devant l'UIMM le 13 octobre, en soutien à notre Convention Collective Nationale, elle ne connaissait pas encore le contenu des ordonnances. Mais nous ne nous faisons pas d'illusions.

Cette décision d'initiative revendicative exceptionnelle autour des négociations de tout le champ conventionnel de la métallurgie, revêt donc aujourd'hui un caractère particulier, dans un contexte particulier où les objectifs de l'UIMM s'inscrivent pleinement dans le prolongement des ordonnances. A moins que ce ne soit l'inverse... C'est pourquoi la préparation de la manifestation du 13 octobre pour peser sur ces négociations dans la branche s'articulait avec celles du 12 septembre puis du 21 septembre à l'échelon interprofessionnel contre les ordonnances Macron.

Bien évidemment, il ne suffit pas de communiquer sur une telle initiative pour la réussir. La réussite dépend d'un travail d'animation conséquent. Et en l'occurrence la région Ile de France est au centre du processus sachant que la manifestation se déroule à Paris.

Déjà le 21 juin, la métallurgie de l'Ile-de-France avait appelé à un rassemblement devant la chambre patronale régionale de la branche (GIM) pour faire pression sur ces négociations à partir des réalités locales. En effet le patronat régional caresse l'espoir d'une fusion de



© Alaoua Sayad - FTM-CGT

la convention collective de la région parisienne et celle de la Seine et Marne (77). Cette expérience récente avait démontré que nos objectifs pour le 13 octobre nécessitaient un travail d'impulsion de plus grande ampleur.

Le collectif d'animation Ile-de-France a donc pris toute la mesure de l'initiative. Il fallait dépasser la simple mobilisation des délégués, militants voire même les syndiqués.

La première manche à gagner c'est stimuler toutes les structures territoriales (USTM) ainsi que les DSC avec un suivi d'avancement. Plus de 60 délégués centraux sont issus d'établissements de cette région avec de nombreux groupes de grands secteurs industriels (Auto, Aéronautique, TIC, Electrique...). Les gagner c'est également œuvrer, au vu de leur responsabilité, à un déploiement dans tout le pays.

Ainsi, une organisation plus pointue a été mise en œuvre avec une répartition des unions syndicales (USTM 75,77, 78, 91, 92, 93, 94, 95) par chaque membre de l'organisation régionale et un ciblage particulier vers les bases CGT des PME et petites structures. Les syndiqués de la métallurgie Ile-de-France isolés (syndiqués dans les UL) doivent recevoir un courrier particulier.

Il a été également décidé de s'adresser à la jeunesse sachant que la négociation en cours va structurer les relations, les garanties et les conditions sociales pour les décennies à venir. Ceci s'est donc traduit par le choix d'une distribution d'un tract intitulé : « Ton avenir – Tu le vois comment ? » aux jeunes du Centre de Formation d'Apprentis de l'Industrie (CFAI) à Puteaux.

Un écho avec les Assises de la Jeunesse organisées par la fédération de la métallurgie CGT le 21 septembre à Montreuil.

C'est toute une équipe syndicale régionale, élus, conseillers, pôle technique qui a donc pris à bras le corps ce programme ambitieux en faisant régulièrement des points d'avancements et des relances.

**Sylvain Marsaud**, animateur métallurgie Ile de France  
**Jean-jacques Desvignes**, Direction fédérale

Economie

# Crise financière : vers un **nouveau choc** ?



**D**ix ans après la crise des subprimes et malgré les plans d'austérité, les sommets d'urgence, les sauvetages bancaires, et les grands discours appelant à la moralisation du capitalisme, de nombreux salariés ont le sentiment que la crise est toujours là. Qu'en est-il en réalité ? Le service économique de Natixis donne des pistes.

## Une situation en trompe-l'oeil

De prime abord, la situation économique semble s'améliorer et la reprise est enfin là. La zone euro connaît une croissance positive (près de 2 % en 2017). Néanmoins, la hausse des inégalités des revenus, le partage de la valeur ajoutée en faveur du capital, la hausse de la pauvreté, la faible hausse du salaire réel (c'est-à-dire le salaire déduction faite de la hausse des prix), la hausse de la fiscalité sur les ménages, ainsi que la financiarisation et la hausse du coût du capital qui en résulte, sont des indicateurs alarmants et les experts préviennent d'un risque d'une nouvelle crise financière et d'une implosion du système.

La « modération salariale », le développement de la précarité, la remise en cause des acquis sociaux, ou encore la dégradation des conditions de travail, sont les conséquences de la dévalorisation du travail et de la politique économique mise en place par le monde des libéraux. Notre gouvernement actuel continue cette politique, dite « de l'offre », à travers le démantèlement du Code du Travail, le basculement d'une partie des cotisations sociales des salariés vers la CSG au nom du pouvoir d'achat, ou bien par la transformation de l'ISF en « impôt sur la fortune immobilière » (IFI) et l'instauration d'un « prélèvement forfaitaire unique » (PFU) sur les revenus du capital.

**Un autre indicateur à voir de plus près :** le niveau des taux d'intérêt est très bas. Pour les banques, en particulier, qui peuvent emprunter auprès des banques centrales à des taux proches de zéro. Pour autant, les crédits en faveur de l'emploi et de l'investissement productifs n'augmentent pas suffisamment, surtout en direction des PME, et l'activité économique demeure faible. En revanche, l'argent alimente les marchés financiers, produisant des bulles spéculatives qui peuvent éclater à tout moment et déclencher une nouvelle crise financière, autrement plus grave que celle de 2008.

## Un taux d'inflation faible

Et ce depuis plusieurs années déjà. Cette faible inflation est obtenue sur le dos des salariés, en exerçant une pression permanente sur le monde du travail. C'est ce que montre le décalage entre la productivité et le salaire réel. Pour sortir de cette situation, il est indispensable d'augmenter les salaires, mais surtout de prendre des mesures pour reconquérir l'industrie et développer les services de qualité pour répondre aux besoins. A travers les publications sur le coût du capital, sur la reconquête de l'industrie et des services publics, ou encore sur les 32 heures, la CGT porte des revendications et des réponses à ces exigences.

Et pour aller plus loin dans votre réflexion, le pôle économique confédéral a publié une note économique plus détaillée intitulée : « Note du pôle économique, suite à la note produite par le service économique de Natixis », disponible ici : [revendicatif@ftm-cgt.fr](mailto:revendicatif@ftm-cgt.fr)

**Secteur économique**

Industrie

# Automobile : développer les convergences de luttes

**L**e syndicalisme dans l'automobile a toujours joué un rôle particulier dans les grandes batailles et les conquêtes sociales. « Quand Billancourt tousse la France s'enrhume » disait-on.

La filière auto bouscule car elle dépasse largement les champs conventionnels des fédérations CGT avec une multitude de conventions collectives, la métallurgie, la chimie, le verre et céramique, le textile ou encore les services de l'automobile.

Et de nombreuses branches industrielles qui en dépendent, la plasturgie, le caoutchouc industriel, les services industriels du travail des métaux ou encore l'industrie électronique.

Mais depuis plus de 20 ans, l'industrie automobile est en crise, conséquence directe de la stratégie des constructeurs dont l'objectif n'est pas de répondre aux besoins, mais de dégager un maximum de marge par véhicule pour satisfaire actionnaires et dirigeants.

## D'autres choix sont nécessaires

A l'heure où le rôle et la place de l'automobile dans le débat public pourraient en effet conduire à des orientations très structurantes pour la filière, il apparaît plus que nécessaire que les salariés soient parties prenantes de ces choix. Et pour y arriver, il faut faire converger les luttes.

Mais aller à la convergence c'est d'abord porter des aspirations, des projets et des alternatives pour montrer que d'autres choix sont possibles.

Avec les scandales autour du diesel, on assiste aujourd'hui à une fragilisation de toute la filière, et les salariés de Delphi, de Bosch Rodez et de beaucoup d'autres entreprises voient leur avenir avec incertitude. Dans ce contexte difficile la FTM-CGT engage la réflexion non seulement sur les questions de motorisation mais aussi sur les nouveaux enjeux de la mobilité face aux exigences de respect de l'environnement, de défense de l'emploi et de la réponse aux besoins.



Si la filière subit de plein fouet délocalisations et fermetures, dans le même temps des usines sortent de terre dans des pays où les travailleurs n'ont pas les moyens de se payer une voiture. Pour la FTM-CGT, il faut non seulement mettre un terme à ce dumping social qui met en concurrence les salariés mais aussi imposer des normes sociales et environnementales sur le modèle des normes techniques.

C'est dans ce contexte que se sont tenues les Assises de l'automobile à Montreuil en février 2017 où plus de 280 camarades représentant 80 syndicats de la filière avaient acté la nécessité d'agir ensemble notamment en organisant une action devant un donneur d'ordres.

Dans le même temps la lutte des GM&S, exemplaire dans l'union entre ouvriers, techniciens et cadres pour la sauvegarde de leurs emplois, mettait en évidence aux yeux du grand public la responsabilité de ces donneurs d'ordres (PSA et Renault notamment).

Mais, le silence et l'inaction dont ont fait preuve les pouvoirs publics dé-

montrent si besoin était, l'urgente nécessité de convergence et de solidarité dans les actions de toute la filière. C'est dans ce sens que le 31 août dernier les camarades de PSA, Renault, la Sam, GM&S, Bosch Rodez, Delphi Blois et la FTM-CGT se sont rencontrés pour discuter des points convergents et permettre la construction d'une action commune dans toute la filière.

Développer l'emploi pour stopper la précarité et porter la réduction du temps de travail à 32 heures, voilà des mots d'ordre que nous devons aussi faire converger le 13 octobre devant l'UIMM à Paris, rendez-vous de toute la métallurgie pour porter haut et fort l'exigence d'une convention collective nationale.

**Thomas Baudouin,**  
membre du Bureau de l'automobile

Plus loin que nos droits

## IRP : Fusion dangereuse



**A**vec la généralisation de la Délégation unique du personnel à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, c'est presque 100 ans de conquêtes sociales qui passent à la trappe. Une seule instance, le Comité Social Economique (CSE) pourrait remplacer les DP, le CE et le CHSCT.

### Une refonte intégrale

En fonction de la taille des entreprises, les attributions du CSE différeront selon que l'entreprise compte plus ou moins de 50 salariés. Des commissions spécifiques pourraient concerner les entreprises de plus de 300 salariés. Pour les entreprises de 11 à 20 salariés, la négociation d'un accord préélectoral avec les OS se tiendra à condition qu'un salarié se soit porté candidat dans un délai de 30 jours.

Un moyen très habile de ne plus permettre aux OS représentatives de participer à la négociation. Sans candidat déclaré, elles ne seraient donc plus invitées à négocier un protocole et l'employeur sera libéré de cette obligation. La durée du mandat au sein du CSE sera de 4 ans comme avant, avec pourtant la possibilité de réduire cette durée à 2 ans minimum toujours dans le cadre d'un accord. Mais les suppléants ne seraient plus invités lors des réunions et seraient cantonnés au simple remplacement du titulaire.

Par accord toujours, les heures de délégation pourraient être modifiées, comme pour la durée des mandats. Un quota minimum d'heures est déjà prévu dans les entreprises de moins de 50 salariés (10 heures) et 16 h pour les

entreprise de plus de 50. Un décret viendra préciser les heures en fonction des effectifs sans pouvoir être inférieur à ces deux minima.

A partir de 50 salariés, le nombre de mandats possibles sera limité à 3, (sauf si le protocole en dispose autrement), avec pour conséquence d'amoindrir à terme la présence syndicale. Les entreprises de moins de 50 salariés seraient exemptées de cette obligation.

Enfin la fréquence des réunions du CSE variera en fonction de la taille des entreprises. Au moins une fois par mois pour les entreprises de moins de 50 salariés et celles de plus de 300, et au moins une fois tous les deux mois pour les entreprises de 50 à 299.

### La fin des CHSCT ?

L'IRP la plus mise à mal par ces ordonnances est le CHSCT. Il disparaît purement et simplement, et passe de Comité autonome et indépendant du CE et de la direction à une simple commission au sein du CSE. Cette Commission Santé, Sécurité et Condition de Travail [CSSCT] sera obligatoire dans les entreprises d'au moins 300 salariés et animée par des membres du CE sur le même mandat de DP mais sans les heures supplémentaires de délégation.

Au chapitre formation, les droits seraient drastiquement rognés. Les membres de la CSE ont droit à une et une unique formation concernant les thèmes spécifiques aux différentes instances, lors de la première élection. Puis plus rien même en cas de réélection.

Cette attaque sociale d'ampleur est évidemment à mettre en résonance avec les appétits de l'Uimm sur les garanties collectives de la branche. Y opposer un rapport de force conséquent est le seul moyen pour contrer ces attaques libérales.

*Eric Moulin, Conseiller fédéral*

Vie au travail

# Nanomatériaux... maxi vigilance

**5** 00 000 tonnes, c'est la quantité de nanomatériaux manufacturés que la France produit ou importe chaque année. Ils sont utilisés en médecine et, depuis une dizaine d'années sont devenus omniprésents dans notre consommation courante : pneus, vitres autonettoyantes, rouge à lèvres, soupes lyophilisées, dentifrice. Entre la nano-silice dans le café, le dioxyde de titane pour blanchir les yaourts et les nanotubes de carbone qui renforcent sans les alourdir les cadres de vélo, l'éventail est large.

## Du flou sur la provenance

Officiellement est nano, tout matériau qui comporte 50% de particules de 1 à 100 nanomètres. Il peut être d'origine naturelle (réactions de photosynthèse), accidentelle (fumées de soudure) ou fabriqué, aujourd'hui industriellement.

Si les médicaments et les aliments sont l'objet d'une réglementation précise, les autres produits se développent sans contrôle. En effet, le flou existe notamment sur leur process de fabrication.

La France, probablement échaudée par la reconnaissance de sa responsabilité dans l'affaire de l'amiante, est le seul pays à avoir établi un inventaire des "substances à l'état nanoparticulaire" fabriqués ou importés sur notre territoire. Depuis 2013, au-delà d'un kilo, les industriels doivent déclarer ce qu'ils fabriquent, importent ou commercialisent au travers d'un registre appelé R-Nano.

A ce jour, 320 catégories de substances sont identifiées dans ce registre, mais tout le monde s'accorde à dire qu'il est incomplet car cette déclaration se heurte aux risques associés à la traçabilité (dans le but d'éviter un éventuel recours juridique) ainsi qu'aux secrets de fabrication.

De plus, « on ne connaît ni le nom des producteurs ni les lieux d'installation des sites de production. Seuls cinq instituts ont accès au registre, et encore doivent-ils justifier leurs demandes » explique Fabrice Nessler, chercheur à l'Institut Pasteur de Lille dans une interview à France Inter.

## Nano partout

Les nanomatériaux sont utilisés dans la métallurgie haute performance, par exemple dans la filière du nucléaire. Des matériaux composites et céramiques permettent de répondre aux défis de l'aéronautique, de l'aérospatiale ou de l'automobile. D'autres sont utilisés pour le traitement des surfaces, dans l'électronique ou

l'électroménager. Notre secteur d'activité est donc particulièrement concerné avec pour conséquence de plus en plus de salariés potentiellement exposés à des produits pas toujours identifiés.

Les effets sur l'humain de ces expositions sont encore peu connus. Les études sont longues et ont souvent une portée limitée. Si toutes les nanoparticules ne sont pas dangereuses, certaines études doivent nous inciter à la prudence. Les effets inflammatoires de certaines nanoparticules sont déjà bien identifiés, mais sur le long terme, c'est l'inconnu.

Du fait de leur petite taille, les nanoparticules peuvent franchir des barrières physiologiques et se retrouver dans les poumons, le sang... et même dans le cerveau ! En 2016, des chercheurs de l'Université de Lancaster ont mis en évidence le rôle que pourrait jouer certaines nanoparticules métalliques dans le développement de maladies neuro-dégénératives telles que Alzheimer.

## Informer le salarié

Les salariés doivent pouvoir repérer et identifier les nanomatériaux auxquels ils sont exposés. Il n'existe pas d'étiquetage spécifique pour les nanomatériaux, mais la fiche de données sécurité peut donner des informations sur les paramètres physico-chimiques (rubrique 9) et les dangers (rubrique 2). Lorsqu'il est présent, le CHSCT doit évidemment s'emparer de cette question et, en cas de doute, il peut se rapprocher de la Caisse d'Assurance retraite (CARSAT) dont il dépend.

La protection lors de l'utilisation des nanomatériaux se gère un peu comme pour les produits chimiques : stockage, substitution des substances les plus dangereuses, filtrage de l'air à haute efficacité, règles d'hygiène strictes et traitement des déchets.

Dans une démarche de sensibilisation et de prospective, un travail entre des syndicats d'entreprises, la FTM-CGT et des universitaires s'organise pour enquêter sur les mesures de protection et de prévention mises en place dans les entreprises afin d'évaluer leur efficacité. La finalité étant de donner aux élus des clés pour agir, au travers de supports et de journées d'études.

*Serge Journoud, Conseiller fédéral*

PROFESSIONNELS  
DES MÉTIERS DE  
SERVICES,  
VOUS PASSEZ TOUT  
VOTRE TEMPS  
À PRENDRE SOIN  
DES AUTRES.



ET VOUS ?  
QUI PREND SOIN  
DE VOUS ?

### Complémentaire Santé – Prévoyance – Retraite

C'est parce que nous connaissons si bien les métiers de la santé, du conseil, de la restauration, de l'hôtellerie, du transport, et des commerces de proximité que nous sommes en mesure de vous apporter les solutions les plus adaptées à vos besoins. KLESIA, au service des entreprises de service depuis plus de 65 ans.

**KLESIA**  
PROTECTION ET INNOVATION SOCIALES