

Mensuel des Métallurgistes

FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS DE LA
MÉTALLURGIE CGT

N°14 • novembre 2017



DOSSIER | **Egalité professionnelle** | Enjeu urgent

la
cgt
métallurgie



SECAFI

Groupe ALPHA

ÉLUS, VOS ENJEUX SONT NOS PRIORITÉS, ANTICIPONS ENSEMBLE

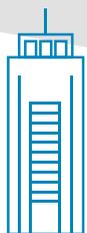
- Améliorer les conditions de travail, la santé et la sécurité
- Comprendre les enjeux économiques et stratégiques
- Agir dans le cadre des 3 informations-consultations annuelles du CE (loi Rebsamen)

CONSEIL

FORMATION

EXPERTISE

Des spécialistes
du secteur
de la Métallurgie
à votre écoute.



www.secafi.com

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



Actualités

- 4 **Infos sociales**
- 5 **Culture**
- 6 **Dessin/Photo du mois**
- 7 **Infos fédérales**
- 7 **Terrain**
CGT Trane : tel le Phénix...
- 8 **Histoire**
Un siècle d'accords nationaux de classifications (1)
- 9 **Europe/International**
Grèce : toute ressemblance n'est pas du tout fortuite

Dossier

- 11-15 **Egalité professionnelle ...**
- 13 **Zoom**
L'action de groupe : ...

Vie Syndicale

- 16 **En bref**
- 17 **Entretien**
Isolés métaux, plus jamais...
- 18 **Salarié(e)s**
Thalès Air Systems, histoire d'une lutte gagnante
- 17 **Territoires**
En attendant Dijon

Politique revendicative

- 20 **Economie**
Résultat record : les actionnaires sont ...
- 21 **Industrie**
Usine du futur : paroles paroles ...
- 22 **Droits**
La représentativité nouvelle est arrivée !
- 23 **Vie au travail**
Formation : l'importance du sens

Encarts

Dépliant Formation synd.
1^{ère} approche candidatures

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



Christine Fage
membre du CEF

En marche pour gagner

Plus de 4500 métallos s'étaient donné rendez-vous, le 13 octobre, pour remettre plus de 60000 signatures à l'UIMM. Un moment important dans le calendrier des négociations de notre Convention Collective Nationale que nous voulons tous de haut niveau.

L'engagement à l'initiative de la CGT dans la lutte contre la Loi Travail XXL a permis à des milliers de salariés de pouvoir s'exprimer et contester les décisions antisociales et libérales de Macron.

Plus que jamais chaque élu et mandaté, chaque syndiqué doit être acteur décideur pour construire le rapport de force, pour permettre de gagner la bataille des idées auprès des salariés.

Porter notre projet de Convention collective, le mettre entre les mains de chaque salarié, débattre avec nos collègues de travail pour expliquer par exemple que la baisse des cotisations salariales va à terme, se retourner contre eux. Que le dumping social que vont instaurer les ordonnances Macron, va toucher toutes les entreprises.

Les mobilisations et les initiatives pour faire reculer le patronat et le gouvernement qui sont main dans la main, ne sont pas en opposition avec la défense des salariés et de l'emploi. Elles sont complémentaires.

Alors, participez ! Le 13 nous aurions pu être plus.

Notre congrès qui va se dérouler du 20 au 24 novembre 2017 et son slogan, « Des droits et une industrie de haut niveau », tombe à point nommé pour booster notre engagement. Ce sera l'occasion d'avoir des échanges francs et riches pour construire les luttes à venir. Ce sera aussi un moment de partage avec des camarades de l'international qui subissent les mêmes régressions sociales et qui comme nous luttent pour gagner une société plus sociale et plus solidaire.

Autre bataille à mener, celle de l'égalité professionnelle. Régulièrement, le Mensuel des Métallurgistes porte ce sujet sous différentes formes : égalité dans la société, dans l'entreprise, mais quand nous en saisissons-nous réellement dans les syndicats ?

Syndiquer des femmes et leur faire confiance dans la CGT, n'est-ce pas le premier pas pour réduire cette inégalité ?

Hommage

Merci à toi Louis !

Louis VIANNET nous a quittés, mais l'homme, le dirigeant qu'il a été, l'héritage qu'il nous a transmis ne s'effaceront pas de la mémoire collective. Louis aura, dans le cadre des responsabilités qui ont été les siennes, dans une période difficile et à bien des égards très compliquée, apporté une contribution qui a permis à toute la CGT de se poser les vraies questions au regard des enjeux auxquels elle était confrontée.

Sur la base des valeurs de notre syndicat qui ont été les siennes tout au long de son histoire, il a entrepris les transformations qu'il était urgent d'engager pour continuer à demeurer la première organisation syndicale du pays et pour devenir adhérente de la Confédération européenne des Syndicats, ce qui lui avait toujours été refusé.

Construire une nouvelle démarche autour d'axes de travail forts, comme le statut du travail, la sécurité sociale professionnelle, le syndicalisme rassemblé a permis de mieux relever les enjeux revendicatifs, démocratiques, d'indépendance et de renouvellement dans la CGT, en articulant plus efficacement la protestation, la contestation, et dans le même mouvement, propositions et négociations. Cette démarche, plus ouverte et plus conquérante, a permis à la CGT de se repositionner au centre du débat public et de prendre en compte les énormes bouleversements et mutations qui s'opèrent dans la société et au sein du monde du travail.

Le débat que cela a suscité dans la CGT aura permis au sein de notre Fédération de la Métallurgie de lui redonner la place qu'elle n'aurait jamais dû perdre.

Nous avons cherché à être véritablement au service de nos adhérents, afin qu'ils soient toujours plus et mieux, acteurs de la vie de leur fédération.

Avec le souci majeur d'agir avec toujours plus d'efficacité, dans la défense des intérêts de tous les salariés de la Métallurgie, ouvriers, employés, techniciens, ingénieurs et cadres.

Louis n'a d'ailleurs pas ménagé ses efforts pour nous aider dans ce sens. Il a participé à bon nombre des réflexions et actions que nous avons menées. Et ce qu'il a



fait avec nous, il l'a fait au niveau des autres fédérations, ainsi qu'avec les régions ou les départements.

Car il avait une grande connaissance de la CGT, de ses atouts et de ses limites, de la nécessité de transformer ce qui devait l'être tout en sachant que cela ne se ferait ni d'un coup de baguette magique ni au pas de charge. Il ne suffit pas d'avoir raison, il faut convaincre pour avancer ensemble.

A cet égard, j'ai en mémoire ses interventions à la Commission Exécutive Confédérale et au CCN, cette capacité qu'il avait de prendre en compte l'ensemble des éléments de la discussion et de permettre à ce que collectivement, nous puissions repartir les uns et les autres, avec des orientations de travail claires qui donnent à chacune et à chacun, l'envie d'aller de l'avant.

Je suis convaincu que les nouvelles générations continueront à faire vivre sa démarche et ses apports, car le sillon qu'il a creusé continue et continuera à être fertile pour faire face aux enjeux et aux défis auxquels le monde du travail, le syndicalisme et la CGT auront à faire face.

Jean-Louis FOURNIER,
Secrétaire Général FTM-CGT (1991-1999)
Membre du Bureau Confédéral (1995-2003)

Culture

Découvrir Engels

Au travers d'une douzaine de textes extraits de la Situation de la classe laborieuse en Angleterre, rédigée en 1845, de l'Introduction à l'édition de 1895 des Lutttes des classes en France, de Marx, Engels précise les thèmes centraux de ce qu'on appellera à la fin du XIX^e siècle le marxisme : Lutte pour la vie ou lutte des classes, suffrage universel, rôle de la violence dans l'histoire, détermination en dernière instance, idéalisme et matérialisme, dépérissement de l'État... Souvent pillé par d'autres auteurs (Bergson ou Nietzsche), le théoricien fut aussi un homme d'action, l'un des principaux inspirateurs de la création, en 1889 à Paris, de l'Internationale ouvrière.

Florian Gulli et Jean Quétier Éditions sociales, collection, «les Propédeutiques», 134 p., 10€.



Rosa la Rouge

Cette bande dessinée retrace, les différentes étapes de la vie de Rosa Luxembourg, de sa naissance dans la Pologne tsariste à son assassinat, en 1919, au moment où la révolution allemande est écrasée dans le sang. L'enfance, la découverte du militantisme, son handicap, sa lutte pour imposer sa voix de femme juive dans une société patriarcale et antisémite... Tout cela s'inscrit dans le tumulte de l'Europe déchirée par les rivalités nationales et la guerre, l'essor du communisme et de l'internationalisme pour lequel elle se bat jusqu'à la mort.

Ed. Amsterdam, 2017, 20€.



Pour le réconfort

Un frère et une soeur reviennent sur les terres de leurs parents après des années de voyage, une

propriété dont ils vont devoir se séparer faute de pouvoir en payer les traites. Ils se confrontent à leurs amis d'enfance qui eux, d'origine modeste, travaillent ces terres pour développer leurs activités. Les héritiers désinvoltes d'un côté, les petits, les trimards de l'autre. Et entre eux, la violence de classe, celle qui depuis des lustres est inscrite au plus profond des êtres et puis qui remonte et fait voler les postures hypocrites tenues depuis trop longtemps. Macaigne laisse exploser ses personnages qui crachent, pleurent et hurlent leurs misérables conditions et la haine qui les unit malgré tout. Ici la violence ne se cache plus, elle ne le pourrait plus, et en cela, elle a quelque chose de salutaire.

De Vincent Macaigne avec Emmanuel Matte, Pascal Reneric et Laure Calamy



Le dessin du mois

2024
NOVEMBRE
2017
DIJON

41 congrès
Des DROITS et
une INDUSTRIE
de haut niveau

Infos fédérales

Forme 10 : premier chantier



© FTM-CGT

L'évènement tant attendu s'est finalement produit. Pour la première fois depuis 17 ans, la forme 10 du port de Marseille, la plus grande cale sèche de Méditerranée (465 mètres de long et 85 mètres de large) et l'une des plus imposantes au monde, s'est vidée pour mettre un navire au sec.

Avec la remise en service de la forme 10, le port de Marseille-Fos crée un pôle de réparation navale industrielle exceptionnel constitué d'un ensemble de trois bassins avec les formes 8 et 9 et redynamise durablement ce secteur d'expertise industrielle du territoire. C'est une victoire des salariés et de la CGT qui après la liquidation de la forme et après 503 jours de grève ont permis de maintenir cet outil indispensable au port de Marseille.

Airbus, une entreprise devenue anormale

Des dirigeants d'Airbus sont, après l'affaire Clearstream en 2006, à nouveau plongés dans des affaires de corruption. Serait-ce cela la conception d'une « entreprise normale » comme la présentait Tom Enders, premier président exécutif du groupe AIRBUS en 2012? C'est sans aucun complexe que ces dirigeants appellent sans cesse les salariés au respect d'une éthique, aux bonnes conduites, à la neutralité et surtout à les soutenir dans leur projet d'entreprise. Mais visiblement eux ne sont pas concernés. Ces affaires aux multiples enjeux dans une véritable guerre concurrentielle touchent les Etats et traduisent encore une fois la mauvaise santé de ce monde piloté par la financiarisation. Les actionnaires

craignent une baisse du titre en bourse alors que les salariés craignent eux de payer la facture socialement, mais aussi en termes d'emplois et d'investissements utiles pour le futur (R&T et D,ancements de programmes, formation). Un retour à la « normale » serait de redonner un véritable sens à l'entreprise, celui du développement social et environnemental, celui du bien-être au travail et du bien collectif. Il est temps de donner de nouveaux droits de regards, d'interventions aux représentants des salariés.

LISI conférence de presse pour une autre politique

Groupe leader reconnu à l'échelon international LISI produit fixations et composants d'assemblages dans trois domaines majeurs, l'aéronautique, l'automobile et le médical. Les syndicats du groupe LISI portent des exigences d'investissements et de développements pour l'outil industriel, mais également l'emploi, les territoires et les conditions de vie. Ils démontrent les méfaits de la politique de ce groupe davantage tourné vers la croissance externe, par l'acquisition de sociétés, pour un gain de rentabilité au détriment de l'emploi, des statuts sociaux et les conditions de travail.



© DR

SNEM, pollution dans la ville

Au cœur de la ville de Montreuil, un ensemble de riverains s'est mobilisé contre l'entreprise SNEM l'accusant de pollution par l'utilisation de produits chimiques. Cette entreprise intervient sur des produits aéronautiques destinés à Airbus et Safran. Ayant eu connaissance de cette situation la FTM-CGT a interpellé ces donneurs d'ordres et reste en relation avec les parties prenantes pour trouver une issue favorable à la fois pour les salariés, leurs conditions de travail, leur emploi et la sécurité des riverains.

Terrain

CGT Trane : tel **Le Phénix...**



Parti de rien ou presque, un syndicat dans les Vosges se reconstruit et pose quelques jalons du succès : travail de terrain, écoute des salariés et méthode démocratique.

« Le syndicalisme ? On n'y connaissait rien de rien. » C'est Ahmed Aboulmajid, 41 ans, technicien sur plateforme d'essai qui parle. C'était il y a six ans après la débâcle de la CGT aux élections professionnelles chez Trane, systèmes de climatisation.

12% et plus personne à bord. Mais quand l'UD des Vosges lui propose de remonter un syndicat, lui et sa « bande de copains » tous de la même génération, relèvent le défi. « On a commencé par faire les stages de formation de la CGT parce qu'on partait vraiment de très loin, et puis des membres de la direction fédérale sont descendus dans notre boîte et là on a découvert les différents outils, le *Courrier Fédéral* ou comment faire un tract. »

Pas à pas

Et quand on n'y connaît rien, rien de mieux que de partir des fondamentaux. Commence alors ce lent et patient travail de terrain, d'écoute, d'information et de présence auprès des salariés.

Mais quand explose le premier conflit un an plus tard, Ahmed tout frais délégué syndical et ses camarades y sautent à pieds joints et en prennent le leadership.

« Pendant le conflit, on était la seule organisation syndicale, même pas représentative d'ailleurs, à être présente sur le terrain, à tracter, à faire des AG et surtout à s'engager à consulter les salariés. C'est là qu'on a gagné notre crédibilité, parce que dès le départ, on a posé des bases démocratiques » se souvient Ahmed. Crédibilité et surprise chez des salariés peu habitués à être pris en compte jusque-là.

« L'expérience que j'avais du syndicalisme c'est que les les ouvriers n'étaient jamais consultés dans les décisions qui étaient prises » confirme Magali Fairise, 40 ans elle aussi, opératrice de câblage.

« Or là, je découvre que c'est nous qui décidons, nous qui sommes acteurs et que chaque décision se prend selon la volonté des salariés et de ce qui est porté par l'AG. »

Premier conflit donc, et aussi première victoire puisque les salariés obtiennent une augmentation de salaire. Mais surtout, c'est une pratique démocratique qui s'installe sur le long terme, explique Ahmed : « On tient entre 2 et 4 AG par an au cours desquelles on échange sur les questions que portent les salariés. Mais surtout, à chaque négociation dans l'entreprise, on organise des débrayages d'une heure avec AG à laquelle participent les salariés et même les autres syndicats ! »

Méthode payante

2015, nouvelles élections professionnelles : la CGT rafle 52% des suffrages. Et totalise 110 cartes à jour de cotisation.

Mais Ahmed ne compte pas en rester là.

Prochain chantier, la formation. « Une vingtaine de camarades ont déjà suivi le stage d'accueil et une quinzaine le stage 1^{er} niveau. Mais il faut aller plus loin pour faire de nos syndiqués des militants ».

Des militants qui s'impliquent dans des actions collectives au-delà du périmètre de la boîte comme dans la lutte pour une Convention Collective Nationale.

« Je n'avais jusque-là aucune idée de ce qu'était cette Convention Nationale. Et puis ça m'est apparu comme une lutte fondamentale », se souvient Magali. « Garantir à tous le meilleur, quelle idée magnifique ! On est d'ailleurs monté à 20 à Paris pour la manifestation du 13 octobre. J'ai ressenti toute la force qu'on avait à se retrouver ensemble, venant de toutes les régions. C'était très intense. »

Aller au-delà de la boîte encore en investissant les instances de la Fédération « pour voir plus large, pour échanger » dit Ahmed.

Et aussi « pour rompre l'isolement » ajoute Magali qui sera présente au 41^e congrès à Dijon, son premier congrès. « Si je suis tellement impatiente d'y assister, c'est pour faire le plein de confiance et de motivation, celles dont on a tant besoin pour repartir, pour mobiliser, car on peut encore gagner. Alors même si je tremble un peu, je prendrai la parole pour dire tout cela ».

Jérôme Anconina, Conseiller fédéral

Histoire

Un siècle d'accords nationaux de classifications (1)

Est-ce un hasard si la refonte des classifications est l'un des premiers chantiers voulus par l'UIMM dans le cadre de la refonte du dispositif conventionnel ? Non. La détermination des salaires, leur hiérarchie, la reconnaissance des qualifications, l'évolution professionnelle sont autant d'enjeux centraux de la lutte des classes, hier comme aujourd'hui.

Une lente émergence

Inscrire sur le papier le prix du travail après une grève est une pratique ancienne, connue sous le nom d'accord « de tarifs ». L'un des plus célèbres est sans doute celui obtenu par les canuts lyonnais, dont la violation fut à l'origine de la révolte de 1831.

Pour autant, la classification – l'acte de répartir en catégories, de manière systématique et hiérarchisée, les travailleurs ayant des caractères communs – n'intervient véritablement qu'avec la seconde Révolution Industrielle. La division des tâches qui en résulte élimine en effet progressivement les métiers au profit de catégories collectives. L'abrogation du délit de coalition en 1864 et la légalisation du syndicalisme en 1884, facilitent également la conclusion d'accords collectifs incluant des clauses salariales, même si ceux-ci restent juridiquement peu contraignants pour le patronat.

Une première inflexion intervient avec les décrets Millebrand d'août 1899. Ils imposent, pour les marchés passés avec l'État, les départements et les communes, que les entreprises respectent un salaire se conformant à la rémunération moyenne pratiquée dans la localité, consignée dans les « bordereaux de salaires ».

Le tournant de la Grande Guerre

Durant la Première Guerre mondiale, l'État – devenu principal client de l'industrie – déploie l'application de ces décrets, tout en renforçant leur force normative, en mettant notamment en place des grilles de salaires à partir de 1917. Celles-ci servent de base à la négociation ouverte en 1919 sur l'application de la journée de travail de huit heures dans la métallurgie. Cette classification recense deux types d'ouvriers, les manœuvres et les professionnels, les seconds se subdivisant en 91 catégories réparties en sept branches industrielles.

Ce premier accord national de classification dans la métallurgie tombe rapidement en désuétude, là encore faute de pouvoir contraindre le patronat à le respecter. Malgré tout, il sert de repère aux Fédérations CGT « réfor-



mistes » et CGTU « révolutionnaire ». Cette dernière, avec l'appui de militants comme Alfred Costes, Ambroise Croizat ou encore Robert Doury, s'emploie au cours des années trente à réactualiser la grille à partir d'enquêtes menées dans les usines.

Le Front populaire

En 1936, la victoire électorale de la gauche et les puissantes grèves qui l'accompagnent obligent le patronat à accepter des règles collectives et à renoncer à son « droit de discuter en tête-à-tête avec chacun de ses ouvriers », comme le rappelle Léon Blum, lors du procès de Riom en 1942.

Le 12 juin, la convention collective de la métallurgie de la région parisienne est signée. Les métallos CGT n'ont pas voulu bouleverser la hiérarchie salariale, mais retranscrire les pratiques existantes sur le terrain, tout en corrigeant les abus flagrants et en imposant des salaires horaires minima garantis.

S'ils obtiennent que les catégories et les hiérarchies proposées soient inscrites dans l'accord de classifications, en revanche, ils ne parviennent pas à imposer totalement les niveaux de salaires revendiqués. Au final, la classification se présente sous la forme d'une longue liste des métiers auxquels correspond un salaire.

Mais, à partir de fin 1938, la situation se retourne. Les décrets-lois Reynaud-Daladier abolissent la semaine de 40 heures, facilitent les heures supplémentaires et rétablissent le salaire aux pièces. La guerre approche et, avec elle, une intervention croissante de l'État dans la fixation des salaires.

Emeric Tellier, Conseiller fédéral

Grèce : toute ressemblance n'est pas du tout fortuite

Une délégation d'IndustriAll s'est rendue à Athènes fin septembre pour notamment y rencontrer la ministre grecque du Travail Effie Achtsioglou. L'occasion de constater les dégâts causés par l'inversion de la hiérarchie des normes dans un système où, comme en France, la norme inférieure ne pouvait déroger ou faire moins bien que la norme supérieure. A la suite de la crise de 2010 et le soutien financier sous conditions apporté par le FMI et l'Union européenne, les mécanismes de la négociation collective en Grèce ont en effet été profondément bouleversés.

Casser le rôle et la place de la négociation collective

La dernière convention nationale de juillet 2010 acceptait un gel des salaires jusqu'en juillet 2011. Les augmentations salariales décidées après cette date ne devaient pas dépasser les prévisions moyennes d'inflation pour l'ensemble de l'UE jusqu'en juillet 2012.

Le législateur reconnaît cette convention, mais interdit désormais aux accords sectoriels et d'entreprises d'être plus favorables aux salariés, limitant drastiquement le rôle de la négociation. Par exemple, les négociations aux niveaux sectoriel/professionnel et des entreprises n'étaient pas autorisées à augmenter les salaires au-delà des limites prévues par l'accord national.

Inversement de la hiérarchie des normes conventionnelles

En décembre 2010, une nouvelle loi limite le rôle de la convention nationale. Désormais, elle ne fixe plus le salaire minimum national et ne s'applique plus qu'aux seuls employeurs appartenant à l'organisation patronale nationale signataire. Par ailleurs, cette loi autorise les accords d'entreprises à être moins favorables que tous les accords convenus aux niveaux national ou sectoriel et professionnel. La faculté d'extension des accords sectoriels aux employeurs non-signataires a été suspendue jusqu'à la fin

de la période dite « d'ajustement économique », actuellement fixée à 2020.

Enfin, l'accès au service d'arbitrage et de médiation, une procédure fréquemment utilisée n'est désormais possible qu'en cas de demande conjointe des deux parties – syndicats et employeur. Autrement dit, jamais...

Une diminution du taux de couverture conventionnel

Ce bouleversement du système grec des relations professionnelles a un impact significatif sur la couverture des négociations collectives, qui semble marquer un net recul. Auparavant, les syndicats estimaient que 85 % des travailleurs étaient couverts par des conventions collectives. Aujourd'hui, ce taux est de 60 %.

Le monopole syndical de négociation bafoué

Depuis la Loi de 2011, dans certaines circonstances, des groupes de travailleurs peuvent signer les accords d'entreprise en lieu et place des syndicats.

Ces « associations de personnes » peuvent signer des accords collectifs d'entreprise si elles regroupent 60 % du personnel. Pas étonnant donc que les accords signés par ces associations de personnes aient entraîné des baisses de salaires.

De plus, si les conventions sont généralement valables un an, la tendance actuelle est aux accords plus longs, deux ans voire plus et la nouvelle législation autorisera jusqu'à trois ans.

La ministre grecque du Travail a beau faire part de la volonté du gouvernement de revenir au mécanisme initial de la négociation collective, mais la fumeuse « Troïka » lui a d'ores et déjà rétorqué : « pas avant que le taux de chômage ne soit inférieur à 10% »... C'est donc bien la « Troïka » qui semble définir les relations collectives du travail en Europe.

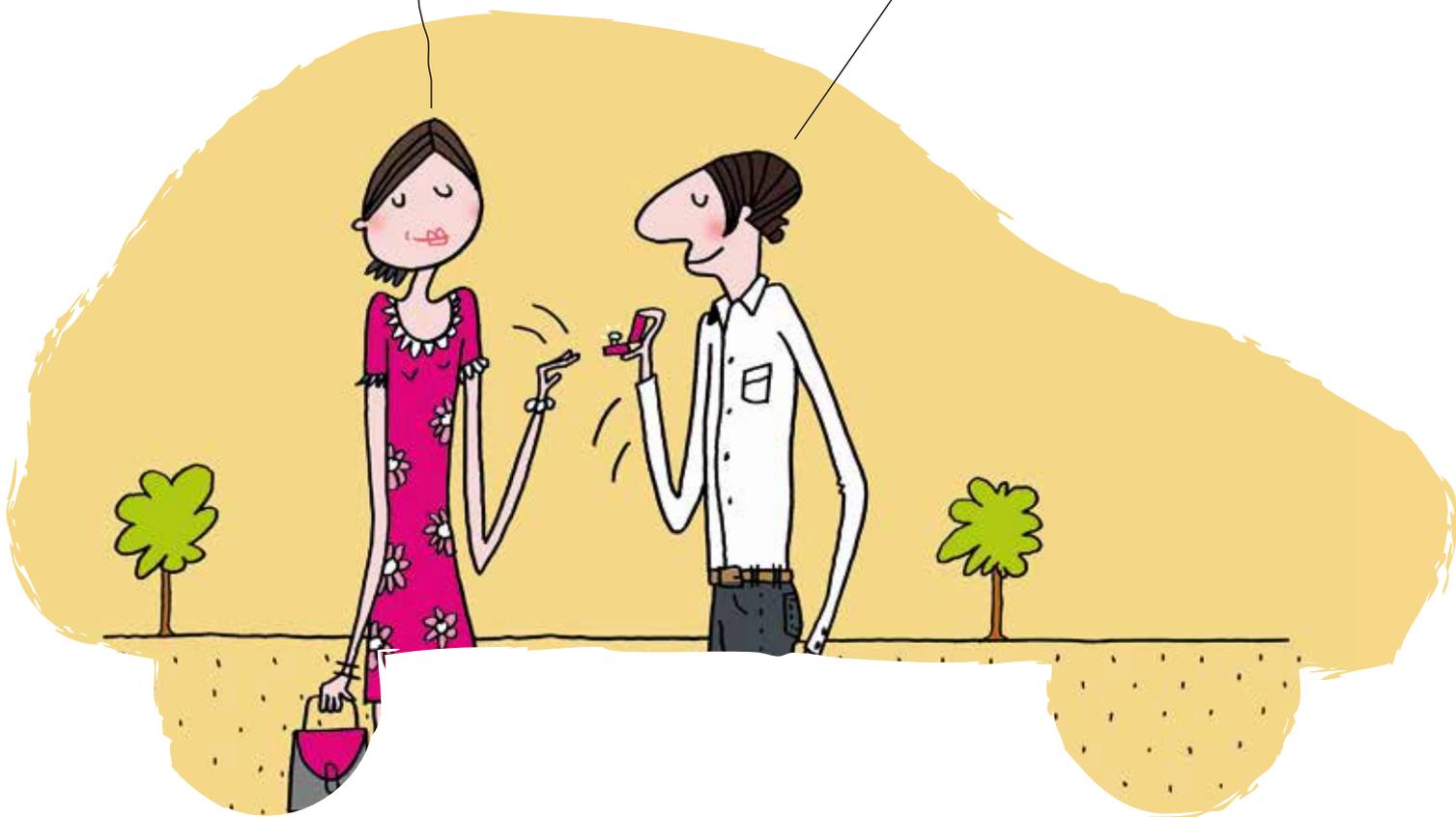


© Frédéric Touboul - FTM-CGT

Qui connaît bien protège bien

Pour nous deux, une bonne protection santé, une retraite bien préparée, un avenir serein, et pour tout de suite, une jolie fête !

Bien !



Pour la fête, nous vous laisserons faire. Pour la protection sociale de la branche professionnelle des services de l'automobile, IRP AUTO

propose des prestations de Prévention, Santé, Prévoyance, Épargne, Retraite et Action sociale à ses 240 000 retraités, 400 000 salariés et plus de 140 000 entreprises.

Pour en savoir plus, rendez-vous sur www.irp-auto.com



PRÉVENTION | SANTÉ | PRÉVOYANCE | ÉPARGNE | RETRAITE | ACTION SOCIALE

IRP AUTO, LE GROUPE DE PROTECTION SOCIALE DES PROFESSIONNELS DE L'AUTOMOBILE



Les inégalités sont à l'ordre du jour, dans l'actualité comme dans les préoccupations des salariés. Elles doivent aussi occuper une place centrale dans l'agenda de la CGT.

Egalité professionnelle

Enjeu urgent

Du concret pour un véritable changement de **culture**

Moi,
quand je
serai grande,
j'aurai un
salaire
d'homme!



Depuis la rentrée au travers de plusieurs affaires médiatiques les harcèlements sexuels sont à la une et inondent les réseaux sociaux. Des cas gravissimes qui sont le symptôme de questions plus générales d'inégalités entre les sexes dans le monde du travail.

La question de l'égalité professionnelle est bien évidemment un enjeu pour la CGT, encore plus spécifiquement pour la Métallurgie, qui compte seulement 20 % de femmes dans ses effectifs, soit environ 300 000 salariées.

Dans notre branche, les problématiques rencontrées par les femmes sont assez transverses avec celles que l'on peut retrouver dans le reste de la société française. Nous constatons, dans la plupart des entreprises, qu'il existe toujours un plafond de verre qui freine le déroulement de carrière des femmes. En dépit d'études dites paritaires et de nombreux guides réalisés au niveau de la branche montrant que l'écart de rémunération entre hommes et femmes ne serait que de 5 %, des études beaucoup plus fiables et fidèles à la

► **Le taux d'activité des femmes est plus faible que celui des hommes : 64,4% de femmes actives contre 75,2% d'hommes.**

► **Les formes particulières d'emploi sont plus fréquentes chez les femmes (CDD, intérim, apprentissage) : 13,6% vs 12% chez les hommes.**

réalité évaluent cet écart dans une fourchette comprise entre 20 % et 25 %.

Enfin, à l'image des débats sociétaux, nous constatons également dans les entreprises de plus en plus d'attaques ou de volonté de remettre en cause les droits des femmes.

S'il existe bien évidemment des obligations légales pour aborder la question de l'égalité, celles-ci ne nous exonèrent pas de nous poser la question du rôle et de la place des femmes dans nos structures et de regarder comment elles peuvent évoluer pour leur donner toute leur place. C'est dans cette perspective que la Fédération avait organisé une journée d'études le 11 juillet dernier à Montreuil. Journée qui était également l'occasion de partir du cadre global et de réfléchir aux actions que nous pouvons mener au sein des entreprises et de notre organisation pour continuer cette évolution et relancer un collectif fédéral sur ces enjeux. Ce collectif en fonction de la feuille de route définie par notre congrès devra traiter plusieurs dimensions : l'égalité salariale et professionnelle, le plafond de verre, la lutte contre les discriminations, le machisme et les violences sexuelles...

LA DÉMARCHE DE LA CGT SUR L'ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES

Elle est définie dans notre charte égalité femme/homme annexée à nos statuts. Cette charte définit plusieurs pistes de travail pour concevoir l'égalité en permanence et en amont de toute décision.

- Parvenir à une juste représentativité des femmes à tous les niveaux de prise de décision et tendre vers la parité dans les structures syndicales internes

- Introduire une nouvelle culture interne par une approche intégrée de l'égalité. Cela implique de faire évoluer le fonctionnement de nos organisations : réfléchir aux horaires et lieux de réunions, introduire de manière systématique le thème de l'égalité dans les formations syndicales, rendre ce sujet plus visible dans la communication...

- Faire de l'égalité un enjeu quotidien des actions syndicales et de la négociation collective notamment en l'associant à tous les thèmes de discussion dans l'entreprise ou la branche (salaires, temps de travail, organisation du travail, formation professionnelle, retraite...), ou bien encore par l'élaboration de guides pour aider les militants.

► **Le temps partiel est 4 fois plus fréquent chez les femmes: 30,4% chez les femmes contre 7,9% chez les hommes.**

► **En 2015, la durée annuelle effective travaillée par les femmes à temps complet était de 1578 heures en moyenne contre 1707 heures pour les hommes soit 8% de moins.**

► **Les femmes sont surreprésentées dans le secteur tertiaire (87,8% contre 64,6% d'hommes) notamment dans l'administration publique, l'enseignement, la santé et l'action sociale.**

ZOOM

L'action de groupe : un dispositif à expérimenter

Le 23 mai dernier, en application de la loi du 18 novembre 2016 dite de «modernisation de la justice du XXI^e siècle», la CGT a lancé la première action de groupe contre les discriminations au travail. Elle concerne 34 élu-es et mandaté-es de différents sites de Safran Aircraft Engines hommes ou femmes, jeunes ou moins jeunes, ouvrier-es ou technicien-nes, qui contestent leur évolution de carrière. Pour construire ce dossier, la CGT s'appuie sur l'expertise qu'elle a développée depuis des années avec la méthode Clerc reconnue par la jurisprudence comme outil de mesure des discriminations de carrière et de réparation du préjudice. Cette action de groupe illustre l'ampleur des discriminations, sexistes, racistes ou syndicales, qui perdurent aujourd'hui au travail. L'attitude de SAFRAN est à l'image de bon nombre d'entreprises en matière de discrimination. La société a été condamnée une première fois en 2004 et a depuis refusé de jouer le jeu du dialogue social et de mettre en place un outil pertinent de suivi des carrières des militant-es syndicaux. Cette action est engagée à l'encontre de SAFRAN grâce à la présence de la CGT et à son travail de longue date contre les discriminations qui lui a permis de construire un dossier solide. A travers cette action de groupe, l'objectif est de démontrer l'ampleur des discriminations syndicales, sexistes et racistes, et de gagner des avancées pour tous les salariés. On peut envisager ce type d'action pour la discrimination femmes/hommes.



Nous pensons que la question de l'égalité femmes/hommes doit être l'affaire de toutes et tous, car elle permet des avancées justement, pour toutes et tous. Une société qui tourne le dos aux femmes tourne le dos au progrès. De la même manière, quand la place des femmes recule dans une organisation, ce n'est généralement pas un signal positif. C'est donc un bon indicateur de la situation d'une société.

Faire de l'égalité entre les femmes et les hommes une priorité est une des attentes premières des salariés vis-à-vis de la CGT. Il est donc important que nous soyons au rendez-vous.

Les femmes ont besoin que la CGT fasse de l'égalité femmes/hommes une priorité et la CGT a aussi besoin des femmes pour être un syndicat de masse. Nous avons donc besoin d'impulser un syndicalisme féministe, dont nous pouvons être fiers.

Aujourd'hui, 59 % des entreprises de plus de 50 salariés n'ont ni accord d'égalité professionnelle ni plan d'action. La loi existe, mais n'est pas appliquée.

Jusqu'à présent, l'égalité professionnelle a été relativement protégée. Grâce à des mobilisations féministes et syndicales, la négociation sur ce thème a été maintenue et la branche joue encore son rôle. Mais quand on veut négocier, il faut construire un rapport de force, en s'appuyant sur ce que pensent les salariés.

► **La part des cadres est plus importante chez les hommes (20,5 % contre 14,7 % des femmes).**

► **44,2 % des femmes en emploi occupent des postes d'employés, contre 12,9 % des hommes.**

► **À l'inverse, les hommes sont plus souvent ouvriers (31,7 % contre 8,4 %).**

► **Les femmes sont plus exposées aux risques psychosociaux: à la pression temporelle, au manque d'autonomie ou de marge de manœuvre au travail, aux exigences émotionnelles, aux agressions physiques ou verbales...**

AGIR CONCRÈTEMENT DANS L'ENTREPRISE

Dans l'entreprise, agir en faveur de l'égalité professionnelle nécessite d'aller au-delà du catalogue de bonnes intentions des DRH sur les quotas d'embauche et les éventuelles conciliations vie personnelle/vie professionnelle. Il nous faut prendre ce sujet sous l'angle des différences de traitements qui sont entretenues tant du point de vue salarial que celui de l'évolution promotionnelle.

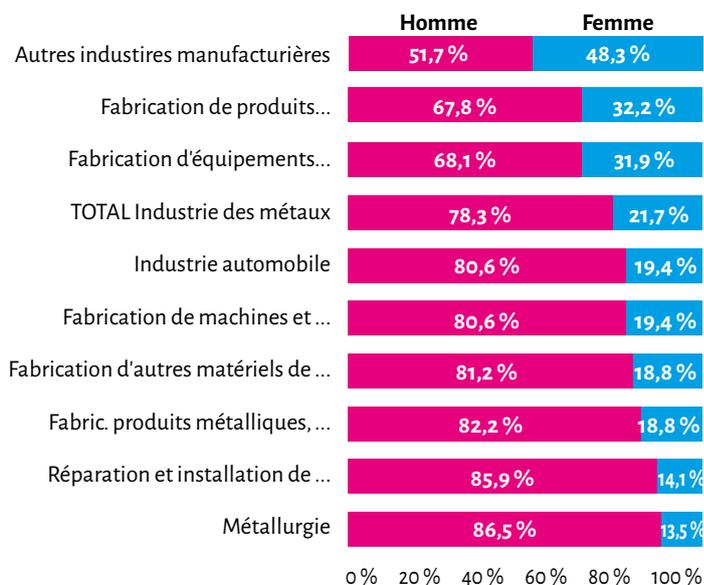
Pour cela, nos syndicats peuvent se doter de collectifs «égalité professionnelle femmes/hommes, femmes mixité» pour à la fois lutter contre les comportements sexistes et le harcèlement sexuel et s'emparer des négociations sur l'égalité pour faire des accords collectifs un véritable outil de réparation et de prévention des situations discriminatoires entre femmes et hommes.

Cela nécessite d'obtenir de l'employeur une communication sincère et loyale des chiffres qu'il détient. Il conviendra également de compléter les indicateurs de situation comparée par la référence au niveau de formation acquis par les salariés, selon les niveaux de l'Education Nationale établis par la Circulaire II-67-30 du 11/07/1967.

Ainsi les données relatives au positionnement dans l'entreprise selon la répartition par catégorie professionnelle seraient complétées par le niveau de diplôme obtenu. Il en serait de même pour les données chiffrées par sexe relatives aux rémunérations. Celles-ci intègreraient aussi la référence aux niveaux établis par l'Education Nationale.

Ce qui pénalise le plus les femmes c'est un déficit en matière d'évolution professionnelle tout au long de leur carrière. Celles-ci, embauchées en situation comparable à celle des hommes en termes de diplôme, de qualification de départ, voient trop souvent leur carrière ralentie puis bloquée. Avec ces informations supplémentaires essentielles, un examen de la trajectoire professionnelle des femmes dans l'entreprise sera réellement possible et permettra de ne pas se contenter du constat de leur situation professionnelle à l'instant T selon le principe « à travail de valeur égale, salaire égal ». La construction de cette analyse comparée, c'est l'application aux inégalités femmes/hommes de la méthode CLERC utilisée et reconnue pour établir la discrimination syndicale.

Part des femmes dans la métallurgie (2014)



REPRÉSENTATION ÉQUILBRÉE FEMMES/HOMMES, EN JEUX POUR LA CGT

Les élections professionnelles représentent un double enjeu pour la CGT: permettre d'être représentatif et désormais, s'inscrire aussi dans la conquête de l'égalité professionnelle.

Dorénavant, la Loi Rebsamen impose de présenter des listes de candidats « équilibrées », c'est-à-dire composées d'un nombre de Femmes et d'Hommes qui correspond à leur proportion respective dans les effectifs de l'entreprise. De plus, la loi impose que les listes soient composées alternativement des candidats de chaque sexe.

Si les listes ne respectent pas le ratio et l'alternance femmes/hommes, les élus du sexe sur-représentés, mais aussi ceux mal positionnés, perdent leur mandat en cas de contestation. La loi est donc extrêmement sévère sur cette composition équilibrée et alternée ! Il faut impérativement la respecter au risque de voir le syndicat perdre de nombreux mandats par cette double sanction.

On constate lors de journées d'études auprès de plusieurs coordinations de syndicats CGT, que la tentation est grande d'essayer de restreindre l'application de cette Loi très contraignante au regard des difficultés de syndicalisation, notamment envers les salariés du sexe sous représenté.

Cependant la loi s'impose à tous (ordre public), impossible de la contourner, même par accord collectif. Il faut donc s'y conformer et aborder ce challenge comme une réelle opportunité pour la CGT de poursuivre un travail de fond de syndicalisation notamment envers les femmes dans notre branche. Il faut se saisir de ces enjeux pour transformer cette Loi en outil pour impulser et promouvoir l'égalité professionnelle dans les entreprises.

Notre organisation porte des valeurs fortes d'égalité professionnelle femmes/hommes, mais aussi d'égalité entre toutes les catégories de personnel. C'est pourquoi la CGT s'adresse à tous les salariés, femmes et hommes et pour toutes les catégories de personnel, cadre, agent de maîtrise, administratif, technicien, employé et ouvrier.

Pour améliorer les conditions de vie et de travail des femmes et des hommes dans l'entre-

UNE PROMOTION ?
ALLONS NICOLE,
NE ME DITES PAS
QUE VOUS ÊTES
TOMBÉE DANS
LE PIÈGE DE
L'AMBITION!
VOUS
VALEZ
MIEUX
QUE ÇA!



► **Le salaire moyen annuel des femmes est de 24% inférieur à celui des hommes, soit 17 820 euros pour les femmes contre 23 400 euros pour les hommes. Un écart plus prononcé chez les diplômés et les cadres, et dans le secteur privé que le public. En équivalent temps plein (EQTP), cet écart s'élève à 17%.**

► **80 % des emplois rémunérés au Smic sont occupés par des femmes.**

prise et au-delà, la CGT revendique et œuvre au quotidien aux côtés des salariés dans l'entreprise, dans ses structures territoriales et au plan national. Forte de ses nombreuses adhérentes et adhérents, la CGT obtient des avancées sociales.

La CGT souhaite être la plus représentative possible de l'ensemble du personnel et a besoin de toutes et tous pour œuvrer à l'amélioration de nos conditions de travail. C'est pourquoi il nous faut solliciter les salariés et plus particulièrement les femmes dans toutes les catégories de personnel des entreprises pour être candidat avec la CGT.

Secteur Politique revendicative

En bref

GAGGENAU 67

Lutte gagnante

Le 19 octobre dernier suite à un débrayage de 3 heures pour le respect des conditions de travail, à l'appel de la CGT, 100% des salariés ont fait grève dans les 5 ateliers.

Ils ont obtenu que les responsables ne changent plus lors de la semaine en cours et le respect des instances représentatives du personnel et plus particulièrement du Comité d'entreprise. De plus, une discussion a eu lieu avec le PDG et un texte a été lu à tous les salariés par les responsables d'ateliers pour rappeler la volonté de la direction du maintien du dialogue social et le respect de la notion vie privée/vie professionnelle. Le paiement des 3 heures de grève a également été obtenu.

Il aura fallu 3 heures pour que

ELECTIONS PROFESSIONNELLES

Axima Refrigeration France

L'entreprise se déploie sur 80 agences sur le territoire français (Nord-est, Ouest, Paris, Sud-Est, Sud-Ouest) et pour la première fois les élections DP ont été organisées par régions. Après une campagne difficile pour mobiliser les salariés sur les deux collèges, la CGT a obtenu 20,75%. Pour la CGT AXIMA, ce résultat reste très encourageant puisque pour la première fois, 4 délégués sont élus au CE (2 titulaires et 2 suppléants) et l'ensemble des candidats en DP est élu soit avec un mandat titulaire soit de suppléant.

les salariés soient entendus par la direction, 15 adhésions ont été réalisées et l'objectif de 100 syndiqués dans la boîte est presque atteint.

ISRI FRANCE

Lutte gagnante

Suite aux NAO de la 2^e quinzaine d'octobre et aux menaces de grève, la direction a été contrainte de rouvrir les négociations.

Il a été obtenu :

- 0,9% d'augmentation générale,
 - 0,6% d'augmentation individuelle
 - 100 euros de prime
 - Paiement du compteur RTT et de toutes les heures jusqu'à 37 heures
- Les résultats acquis sont le fruit de la mobilisation dans l'entreprise, la direction ayant été obligée de revoir sa copie et de répondre positivement aux revendications des salariés.



41e congrès à Dijon

Le 41e congrès de la métallurgie se tiendra du 20 au 24 novembre 2017 au Palais des congrès à Dijon. Plus de ... militants sont attendus pour débattre entre autres autour de 3 tables rondes. Seront abordés, bien évidemment, les questions liées à la bataille pour notre convention collective nationale, mais aussi les enjeux liés à l'avenir de l'industrie, sans oublier la réflexion autour du renforcement de notre syndicat.

Isolés métaux Plus jamais seuls

► Comment et pourquoi est née cette idée d'un travail auprès des isolés et des syndicats coupés de notre structure territoriale ?

Nous réfléchissons à une nouvelle orientation de notre travail, mais il faut bien avouer que lorsque la CFDT nous est passée devant, ça nous a mis une petite claque. Nous sommes donc partis à la rencontre de tous les syndiqués isolés et tous les syndicats dont le contact avec l'USTM était rompu.

On s'est emparé du travail fait par la Confédération sur les élections professionnelles et la représentativité de la CGT pour analyser, entreprise par entreprise, la présence CGT des métallos sur tout le département.

► Quels ont été les premiers constats ?

Le nombre d'abord.

Beaucoup de ces syndicats ne connaissaient ni l'USTM ni leurs représentants et encore moins nos militants. Nous les avons donc rencontrés, on a mis des noms sur leurs visages et eux sur les nôtres.

Les isolés, qui adhèrent à la CGT via une UL ou une UD, mais qui n'ont aucune activité syndicale dans leur entreprise, c'est plusieurs centaines sur un département qui compte 2000 métallos syndiqués à la CGT.

Ensuite, on a discuté, échangé sur la vie syndicale, s'il y en a une, sur les besoins matériels ou sur les outils nécessaires à la construction d'un rapport de forces. On s'est alors rendu compte d'un manque cruel d'information, sur la formation notamment qu'ils jugent trop chère ou trop loin. On a alors pu apporter des réponses sur les possibilités de financement ou de formation décentralisée, des réponses qui ont permis de créer du lien et surtout qui remettent les camarades en confiance.

► Quels sont les objectifs à terme de cette énorme entreprise de remise en lien ?

C'est en effet un très gros travail qui a pu se mettre en place grâce aux camarades de grands groupes qui y consacrent leur mandat de détachement.

L'objectif est d'abord la rencontre. Il faut pouvoir parler du métier, être solidement armé pour apporter les réponses aux questions que se posent les isolés au niveau



Interview de Miguel Salles, Airbus Nantes (44)

professionnel, sur l'interpro ou la vie syndicale.

Ensuite, à court terme, c'est être en mesure d'identifier tous les isolés pour que partout on puisse installer la CGT dans la métallurgie. C'est vital pour booster notre représentativité que l'on puisse monter une liste aux élections professionnelles partout où l'on a un camarade présent. C'est aussi un moyen de repérer ceux qui pourraient prendre des responsabilités dans nos structures régionales ou fédérales.

A plus long terme, il faudra, par la constitution d'un fichier détaillé, mettre en place un travail coordonné en termes de filière. Qui bosse pour qui, comment créer des liens plus privilégiés entre syndicats de donneurs d'ordres et syndicats de sous-traitants. C'est à ce prix que l'on fera converger les luttes.

► C'est un travail qui a commencé en juin, des résultats sont-ils déjà perceptibles ?

Il porte ses fruits et en portera davantage avec le temps. La semaine dernière, nous avons organisé une action lors d'un rassemblement organisé par l'UIMM. Parmi les camarades qui nous ont rejoints dans l'action figuraient deux délégués rencontrés quelques jours plus tôt par l'USTM.

Des jeunes que nous avons rencontrés quelques temps auparavant m'ont contacté pour un problème qu'ils avaient avec un salarié du CE. Je les ai mis en relation avec le service juridique de la Fédération et en deux temps leur problème était résolu.

Dans le premier cas, on revitalise le lien entre le salarié et l'USTM, dans le second, celui entre le salarié et la Fédération. C'est gagnant pour tout le monde.

Propos recueillis par Jérôme Anconina

Salarié(e)s

Thales Air Systems, histoire d'une lutte gagnante

Episode 1 : La direction financière décide de faire des économies

Dans une note du 3 mai diffusée aux salariés le 12 juin, la direction de Thales décide unilatéralement de ne plus appliquer la convention signée en 1989 et décrète pour les missions France, la suppression du forfait Thales (supérieur de 37€ au forfait URSSAF) et le passage au frais réel, la suppression de la majoration de 10% pour les missions de moins de 30 jours et enfin des barèmes étrangers revus à la baisse dans 21 pays. Sans explication.

Les Délégués Syndicaux Centraux CGT alertent alors le DRH et lui demande de suspendre ces nouvelles règles. Réponse : la direction est « contrainte de changer les règles à cause de l'URSSAF ». Mensonge. Elle aurait pu faire le choix de maintenir les forfaits Thales et payer des cotisations sociales.

Episode 2 : La CGT et les salariés entrent en conflit

La CGT et Sud réagissent en communiquant par tract, en interpellant la direction et l'inspection du travail. Une pétition lancée sur les 4 sites récolte 700 signatures. Beaucoup de salariés non concernés par les déplacements professionnels signent par solidarité et certains refusent de partir en mission pour protester contre l'attitude autoritaire de la direction. Avec les conséquences importantes sur les affaires en cours et sur l'image de Thales en général.

Episode 3 : La direction lâche du lest

Une semaine plus tard, les salariés refusent toujours de partir en mission. La direction du groupe annonce oralement, de nouvelles mesures : la mise en place d'une « prime de mission opérationnelle » journalière de 42€, réservée aux missions récurrentes, et, pour les missions à l'étranger, le retour de la majoration de 10% pour les 30 premiers jours, mais avec des barèmes qui restent inchangés.

Episode 4 : les salariés enfin entendus

Suite à l'absence de réponse écrite, les salariés continuent leur « grève des missions » et grâce à l'insistance des DSC, la direction finit par répondre après 6 semaines de conflit, aux dernières revendications non satisfaites. Avec des mesures spécifiques comme une prime de mission sur la paie de 49,56€ par nuitée pour les salariés

-donc cotisable et imposable- la suppression du critère de mission récurrente et pour les missions à l'étranger, les barèmes de 7 pays européens remontés au montant 2016.

Morale de l'histoire : la lutte paye (à certaines conditions)

Dès le début, la CGT n'a jamais voulu entraver le bon déroulement des affaires, mais plutôt veiller à la défense des conditions de déplacement, aux salaires et à trouver des modalités pour compenser financièrement l'éloignement du salarié et l'impact sur sa vie privée.

La forte mobilisation des salariés de toutes catégories professionnelles et de tous âges a permis de maintenir cet acquis historique face à une direction autoritaire. Et ce alors que les finances de Thales sont au beau fixe.

La CGT a également soigné sa communication en direction des salariés : 4 tracts en un mois, le site internet, le terrain ou les mails. Ils ont été informés des avancées en temps réel pour maintenir la mobilisation et aboutir à la satisfaction des revendications. Une attention qui a remporté l'adhésion des salariés. Mais cette victoire est fragile. Toutes ces mesures peuvent être remises en cause dès le 1er janvier 2018. La négociation qui doit s'engager fin 2017 sera l'occasion d'étendre ces victoires au niveau du groupe comme c'est le cas pour Thales Optronique qui, au moment où nous rédigeons cet article, accède à la demande du syndicat CGT local d'appliquer les mêmes mesures.

Alain Dervieux, Conseiller fédéral

Territoires

En attendant Dijon

Poursuivre notre travail d'explication et donner aux salariés les éléments de notre analyse et de nos propositions, c'est tout l'enjeu de nos journées de mobilisation et de préparation du congrès fédéral. Un travail d'autant plus nécessaire que nous traversons une période compliquée de repli sur soi et de peur du lendemain.

Pourtant, malgré les difficultés à mobiliser les attentes en matière d'emploi, de conditions de travail et de salaires restent fortes. C'est là le paradoxe, mais aussi le défi. Aussi avons-nous besoin d'une animation au contact du terrain, pour rompre l'isolement et donner perspectives et confiance dans l'action collective.

Un an de préparation

Dès la rentrée, au niveau fédéral, nous avons mis en place un dispositif précis d'impulsion et de suivi. Depuis maintenant un an, date du lancement de la préparation du Congrès, des milliers de militants et de syndiqués se sont réunis.

C'est le cas par exemple, lors des conférences régionales qui permettent de tisser des liens avec les animations départementales, de dresser des états des lieux et une cartographie précise de nos forces organisées, de la situation de nos USTM et des bassins d'emplois. En l'espace d'une année, huit conférences régionales ont été organisées : Grand Est, Normandie, Île-de-France, Bourgogne, Franche-Comté, Pays de la Loire, Centre-Val de Loire, Nouvelle-Aquitaine et Occitanie.

De ces débats constructifs qui ont réuni plus d'un millier de militants, il ressort que les salariés ont approuvé la démarche de la Fédération de tenir des assemblées générales à proximité des syndicats. La participation de la direction fédérale a permis d'avoir une réflexion plus large sur la situation sociale.

Au cours de ces débats, les militants sont revenus sur le climat dans les entreprises et les conséquences de la crise qui pèsent dans la construction de l'action collective. D'où il découle la nécessité de dépasser le fatalisme ambiant en mettant en débat nos propositions et nos argumentaires.

Réfléchir au mieux l'organisation

D'autant plus que viennent se surajouter pour certains des difficultés, notamment dans l'organisation de leur activité (multiplications des réunions avec les directions, certains cumulent plusieurs mandats...). Ces dif-



ficultés d'organisation représentent un frein pour la construction des luttes, pas forcément dans l'entreprise, mais surtout dans les mobilisations à l'échelle locale ou nationale. C'est la qualité de vie syndicale qui est ici en jeu : besoin de sortir des murs de l'entreprise, gestion du temps et des priorités, l'importance de la formation syndicale et la nécessité de consacrer 50 % du temps syndical à construire la CGT.

Des difficultés d'organisation qui pouvaient parfois s'entrechoquer avec un calendrier tendu : certains ont pointé le conflit de la Loi Travail et la multiplication des appels sur une même période qui n'a pas joué en faveur du « tous ensemble ».

Si la démarche fédérale de construire avec nos adhérents les journées du 12 septembre et celle du 13 octobre pour la Convention Collective Nationale a rencontré un bon écho, le travail et le rôle des USTM, leurs pratiques par bassin d'emplois voire le ciblage de visites de syndicats sont également apparus essentiels. Tous s'accordent néanmoins sur le besoin de poursuivre ce travail de proximité et de renforcer les collectifs pour porter les revendications sur lesquelles la Fédération est impliquée : que ce soit la place de l'interpro ou la nécessité du renforcement de notre organisation d'un point de vue tant quantitatif que qualitatif.

Autant de réflexions qui ne manqueront pas d'être au rendez-vous des débats du 41^e congrès à Dijon.

Amar Ladraa, secrétariat fédéral

Economie

Résultat record : les actionnaires sont **toujours** les **plus gâtés**

Avec, pour 2016, une croissance française de +1,3 %, la reprise tant attendue se confirme en 2017 (+1,4 %). Les plus grandes entreprises du CAC40 ont enregistré des profits cumulés atteignant 75 milliards d'euros, soit 32 % de mieux qu'en 2015. Dans l'industrie automobile, Renault a dégagé un bénéfice record de 3,5 milliards et celui de PSA a bondi de 79 %. L'analyse de ces indicateurs donne de l'espoir. Et pourtant, ce regain d'activité ne profite quasiment pas à l'emploi ni à l'investissement.

Effectivement, dans la quasi-totalité des filières de notre branche, l'emploi ne cesse de reculer (à l'exception de l'aéronautique). L'investissement des entreprises françaises reste insuffisant, avec une croissance limitée à +1,7 % en 2017. Alors à qui profite cette reprise ?

Au deuxième trimestre 2017, les dividendes encaissés ont franchi un nouveau seuil : 40,6 milliards de dollars soient une progression de 6,1 % par rapport à la même période de l'année précédente. La France conserve ainsi sa place de plus grosse distribution de dividendes en Europe devant la Grande-Bretagne et l'Allemagne, où sur la même période les détenteurs d'actions ont respectivement perçu 32,5 milliards de dollars et 34,1 milliards. Les richesses créées par les travailleurs sont de plus en plus dirigées vers les actionnaires. Aujourd'hui, près de 45 % des bénéfices sont remontés vers les détenteurs de capitaux, ce qui augmente les inégalités dans la société. La modération salariale persiste. Même avec des béné-

fices records, l'ensemble des salariés du secteur privé ont vu leur rémunération n'augmenter que de 2 % au cours des douze derniers mois, soit... trois fois moins que les dividendes.

Deux fois plus de dividendes que d'investissement et d'emploi

On observe depuis plusieurs années l'explosion des dividendes au détriment notamment des investissements. Les entreprises non financières françaises ont distribué plus de dividendes qu'elles n'en ont consacrés à l'investissement – une proportion inverse par rapport aux années 1980 et qui menace la pérennité à long terme de ces firmes.

Si l'on ajoute à cela une faible taxation du capital et le fait que plus de 50 % des actionnaires du CAC40 sont étrangers, cette masse financière ne favorise pas la prospérité de l'économie ni de la société française dans son ensemble. La hausse des dividendes illustre à nouveau la manière dont les entreprises sont de plus en plus gérées dans l'intérêt seul des actionnaires, au détriment des stratégies industrielles et des travailleurs.

Le pouvoir public encourage cette politique

Le 20 juillet, le ministre de l'Economie et des Finances, Bruno Le Maire, a fait une promesse aux grands patrons : « La contribution de 3 % sur les revenus distribués [aux actionnaires par les grandes entreprises] sera elle aussi supprimée ». Cette décision, c'est près de 2 milliards d'euros de recettes annuelles en moins. Le gouvernement ne fera non pas 7 milliards d'euros de baisses d'impôts supplémentaires en 2018, mais 9 milliards.

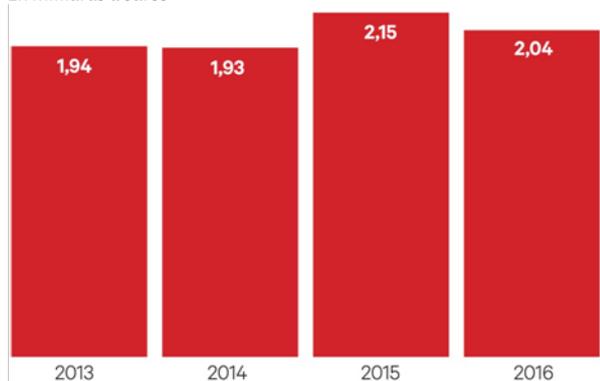
Ajouter à cela la majoration du CICE de 6 % à 7 % au titre de 2017 (versé en 2018) et c'est 4 milliards d'euros en moins.

La suppression de la quatrième tranche de la taxe sur les salaires, c'est 0,1 milliard d'euros.

La baisse du taux d'impôt sur les sociétés de 28 % (contre 33 %) coulera pour le contribuable 330 millions en 2017. Au final, pour 2017, les allègements sur les entreprises vont s'élever à plus de 40 milliards d'euros. Autant de richesses en moins dans les caisses de l'Etat. Autant de richesses en moins pour la redistribution.

Recettes de la taxe à 3 % sur les dividendes

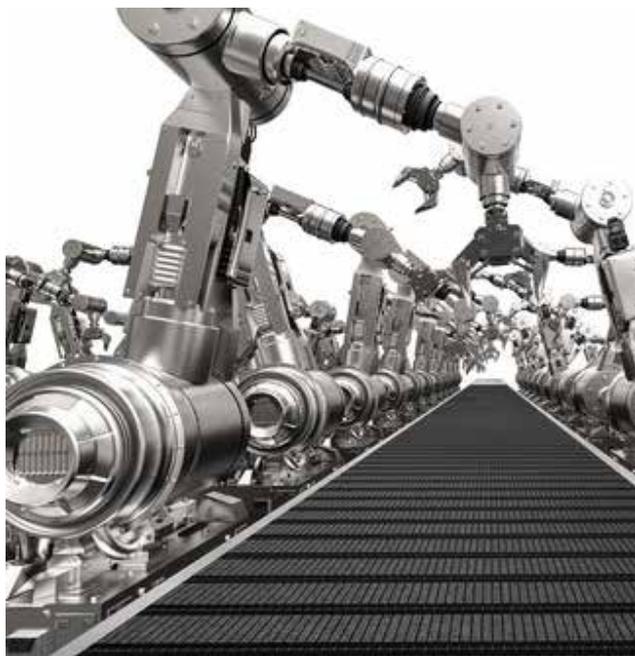
En milliards d'euros



«LES ÉCHOS» / SOURCE : DGFiP

Secteur économique

Usine du futur : Paroles paroles...



Lorsqu'en 2015 le groupe Cummins relocalise de Turquie sur Quimper son unité de production, c'est une nouvelle usine avec de nouvelles technologies. On ne parle pas encore d'« usine du futur », c'est le « lean-management » sans plus de détails.

L'alibi de la pénibilité

Puis en douceur, débarquent dans l'usine des Chariots élévateurs autonomes (AVG).

En douceur, on demande aux magasiniers de dégager des espaces, au nom de la sécurité. En douceur, on modifie l'espace de l'usine sans préciser pour quels objectifs. Le magasinier se plaint ? « On va organiser un kaizen » s'entend-il répondre par le management.

Alors le magasinier s'adapte, il prend sur lui, s'embourbe dans le chaos de la gestion des dysfonctionnements sous l'oeil d'une hiérarchie qui ne comprend pas plus que lui, et qui applique aveuglement les directives de la direction. Puis les robots font leur apparition.

Sur les lignes de production vieillissantes, c'est la fin des postes à caractère pénible, des tâches ingrates, c'est l'ère « des avancées ergonomiques, des avantages à ne plus déplacer les matières et produits finis, la gestion des stocks, etc » selon la direction.

Qui aurait à redire de ces améliorations ?

Une certaine idée du futur

Mais petit à petit le piège se referme. L'affichage digital du cadenceur disparaît et ce sont les cadences qui s'emballent, avec comme conséquence des postes de travail qui en bout de chaîne se détériorent irréversiblement.

Deux nouvelles lignes de production voient le jour, complètement numérisées.

Sur ces nouvelles lignes, c'est tout le processus de production qui est modifié. Exit la vingtaine d'opérateurs qui constituait la ligne traditionnelle. Aujourd'hui, 4 « pilotes de ligne » gèrent l'ensemble.

Mais ces pilotes, ce ne sont pas d'anciens opérateurs de l'usine à qui l'on aurait proposé de se former pour accéder à ces nouveaux métiers. Non, les anciens au contraire se voient maintenus dans leurs anciens postes, sans aucune proposition de formation professionnelle pour accéder aux postes qualifiés dans le cadre d'une évolution interne. Sans proposition d'une formation aux nouveaux processus de production se dessine alors une stratégie claire de l'entreprise. Ceux qui ne sauront pas, ceux qui ne pourront pas s'adapter aux nouvelles technologies, devront partir.

Un futur en marche (forcée)

Comment, dès lors, ne pas faire le lien avec un contexte politique plus général, des ordonnances du gouvernement au refus d'une convention collective du patronat quand l'objectif avoué est de simplifier par tous les moyens les procédures pour se débarrasser d'un salarié.

L'entreprise a beau redouter l'agitation, les grèves ou le mécontentement des salariés, elle préfère se voiler la face plutôt que de prendre en compte des symptômes alarmants que sont la démotivation d'un grand nombre de salariés, les burn-out et des inaptitudes (des TMS) déclarés sur les lignes dues à l'accélération des cadences.

Les nouvelles technologies qui servent en premier lieu les intérêts et la rentabilité des entreprises ne peuvent se faire en sacrifiant la santé des salariés. Au contraire, une usine qui serait vraiment du futur placerait au cœur de son dispositif des plans de formation professionnelle du personnel en interne, permettant à la fois l'évolution de carrière des employés tout en améliorant leurs conditions de travail. Tel doit être le futur de l'usine et le présent du combat syndical.

David Pico, membre du CEF

Plus loin que nos droits

La représentativité nouvelle est arrivée !

Le 31 mars dernier, le Haut Conseil du dialogue social a rendu publique l'audience syndicale au niveau national interprofessionnel. Celle-ci est désormais progressivement complétée par les arrêtés de représentativité des organisations syndicales dans les branches professionnelles. Concernant la métallurgie, rien n'est encore publié, mais nous disposons des résultats des autres branches qui dépendent de notre Fédération.

Avec ces nouveaux arrêtés, la présomption de représentativité dont ont pu bénéficier certaines organisations syndicales entre 2013 et 2017 disparaît. Désormais, à moins de 8%, un syndicat ne pourra plus être à la table des négociations dans la branche.



Quel est l'intérêt aujourd'hui de négocier dans la branche professionnelle ?

Ce niveau de négociation a été considérablement malmené par la loi El Khomri et plus récemment par les ordonnances Macron. Ainsi avec l'inversion de la hiérarchie des normes, l'accord de branche ne s'impose plus à l'entreprise sur la grande majorité des thèmes de discussion. Pour autant, même avec une force normative très diminuée, les accords de branche constitueront toujours une sorte de boussole indiquant la direction qu'il conviendrait de suivre, et ce, particulièrement pour les entreprises dépourvues d'IRP et de délégué syndical, là où la décision unilatérale de l'employeur régit les relations sociales. Par conséquent, le poids de la CGT au niveau professionnel n'est pas à négliger !

Notre audience, des disparités entre les branches !

Entre 2013 et 2017, on constate une baisse de notre audience dans 3 branches sur 4, allant de - 3.65 points dans les services de l'automobile à - 0.88 point dans l'aéronautique. Seule exception notable, la bijouterie, où l'audience de la CGT augmente de 4.74 points pour dépasser la barre des 50%. Hormis les services de l'automobile, notre activité CGT dans ces branches est portée par quelques camarades seulement, souvent retraités, mais qui continuent à donner de leur temps pour faire avancer les garanties collectives de branche. Le nécessaire recensement de nos syndiqués du machinisme agricole, de l'aéronautique et de la bijouterie est plus que jamais d'actualité et devrait intégrer les plans de travail de nos USTM.

Services de l'automobile

(arrêté du 5 octobre 2017 Journal Officiel du 12/10/2017)

	CGT	CFDT	FO	CGC	CFTC
2017	27,41 %	25,37 %	25,34 %	11,59 %	10,30 %
2013	31,06 %	24,61 %	22,77 %	10,37 %	11,19 %

CGT - 3.65 points

Machinisme agricole

(arrêté du 5 octobre 2017 Journal Officiel du 12/10/2017)

	CFDT	CGT	FO	CGC	CFTC
2017	34,43 %	25,78 %	15,10 %	12,90 %	11,79 %
2013	33,06 %	28,00 %	24,52 %	7,05 %	7,36 %

CGT - 2.22 points

Aéronautique

(arrêté du 20 juillet 2017 Journal Officiel du 11/08/2017)

	CFDT	FO	CGT	CGC	CFTC
2017	37,61 %	29,00 %	22,38 %	11,02 %	
2013	35,37 %	33,56 %	23,26 %	4,37 %	3,44 %

CGT - 0.88 point

Bijouterie, Joaillerie, Orfèvrerie, Pierres

(arrêté du 20 juillet 2017 Journal Officiel du 11/08/2017)

	CGT	CFDT	CFTC	FO	CGC
2017	51,28 %	15,76 %	15,61 %	12,73 %	4,61 %
2013	46,54 %	17,12 %	17,66 %	13,62 %	5,06 %

CGT + 4.74 points

Aurélie Mahout, Conseillère fédérale

Formation : l'importance du sens



« J'ai découvert un nouveau monde. Le sens du mot militant ». Iffet Yazici-Libbrecht est commerciale dans une entreprise de maintenance et d'équipement pour stations-service. Secrétaire du CHSCT depuis 2012, sa première formation s'était réduite à une énumération du code du travail sur power-point. « D'un ennui mortel... » soupire-t-elle.

Et puis une rencontre avec le collectif CHSCT de la Fédération et c'est la découverte de la formation de la CGT.

« On ne s'enferme pas dans le technico-juridique », explique Roland Béraud, animateur CHSCT. Notre approche militante consiste à défendre les conditions de travail par tous les moyens légaux à disposition. Mais les élus CHSCT n'ont pas vocation à être des « accompagnants » de la gestion de l'entreprise. L'entreprise a pour objectif la minimisation des coûts, le salarié lui, protège son intégrité physique et morale. Ce sont des objectifs contradictoires. Alors quand on fait reposer la responsabilité sur le salarié en cas d'accident, nous, nous posons d'abord cette question : « l'entreprise a-t-elle veillé à l'élimination totale du risque ? »

Dans l'écrasante majorité des cas, accidents et mauvaises conditions de travail sont liés à des dysfonctionnements d'organisation et relèvent donc de la responsabilité de l'entreprise.

C'est donc armée d'une nouvelle formation estampillée CGT que la secrétaire du CHSCT fraîchement réélue, passe de la théorie à la pratique.

« De retour dans l'entreprise, j'ai immédiatement expérimenté mes nouvelles connaissances. J'ai repris tous les dossiers restés

sans réponses ou ignorés par la direction. » Que ce soit des problèmes de harcèlement moral d'un salarié, ou d'ergonomie sur des postes vétustes, le CHSCT nouvelle formule oblige désormais la direction à s'impliquer, il vote des expertises qui débouchent sur des enquêtes et veille au choix d'un expert en cohérence avec les principes de la CGT.

La réaction ne se fait pas attendre. Après avoir infructueusement tenté d'empêcher les enquêtes, la direction mute Iffet sur un autre site. Elle atterrit dans cet enfer du salariat moderne, un open-space de 11 salariés.

« Ca a été la goutte de trop. Conditions de travail insupportables, bruit, passage incessant, surveillance et suspicion, absence de confidentialité, et pour couronner les nouvelles méthodes, mise au placard. »

Un élu va alors déclencher une enquête pour Danger Grave et Imminent (DGI).

« C'est ma santé qui était menacée, je me suis effondrée », confie Iffet

Mais ce sera sa nouvelle bataille.

« Grâce à ma formation, j'ai mis en place une stratégie de défense collective : un questionnaire anonyme d'abord, adressé au personnel qui révèle que 60% des salariés déclarent manquer d'efficacité et mal-être au travail depuis le passage à l'open-space. Loin de la « convivialité » vantée par l'entreprise. » Puis une réunion du CHSCT qui vote une résolution pour expertise.

« La formation a été une vraie révélation », confie Iffet, un large sourire au visage. « Elle m'a permis d'échanger avec des formateurs qui ont traversé les mêmes problématiques et qui ne se positionnent pas comme des maîtres, mais plutôt comme des passeurs de connaissances. »

Et comme il faut battre le fer quand il est chaud, trois mois après sa formation, Iffet devient à son tour formatrice. Elle anime son premier stage aux côtés de Roland Béraud, son ancien formateur. « Quand on a abordé la question du DGI, j'avais de l'expérience à partager » se souvient-elle, « c'est ce qui a rendu l'échange plus humain et plus efficace ». « On m'a transmis, maintenant je transmets, mon engagement syndical est donc devenu aussi un engagement militant ».

Jérôme Anconina, Conseiller fédéral

NOTRE EXPERTISE ACCOMPAGNE VOS NÉGOCIATIONS

60*
C'EST LE NOMBRE D'ANNÉES
D'EXPERTISE D'HUMANIS DANS
L'ACCOMPAGNEMENT
DES NÉGOCIATEURS

Qui a dit que vous étiez seul à vous engager pour la protection sociale des salariés ?

Les experts **Humanis** sont à vos côtés et vous conseillent dans la négociation et la mise en place d'accords d'entreprise et de branche en santé, prévoyance et épargne salariale. Acteur majeur de la négociation paritaire collective depuis 60 ans, le Groupe **Humanis** partage les mêmes valeurs et objectifs que vous : l'humain au cœur de la négociation pour le bien-être des salariés.

Contactez votre interlocuteur : **Catherine Jousse**
catherine.jousse@humanis.com

humanis.com