Mensuel des
Métallurgistes
FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS DE LA
MÉTALLURGIE CGT



NEGOCIATION DU TEMPS DE TRAVAIL
LE SENS DE L'HISTOIRE

HISTOIRE
Le temps, c'est de l'argent (1841-1981)

VIE AU TRAVAIL
La charge de travail, une affaire de démocratie

N°16 • Janvier 2018

nvo web & magazine

à partir de 5€/mois

L'actu sociale et juridique des militants

ABONNEZ-VOUS !



Bulletin d'abonnement

Société (Si nécessaire à l'expédition) .....
Nom ..... Prénom .....
N° ..... Rue .....
Code Postal ..... Ville .....
Fédération .....
Tél. ..... Année de naissance .....
Mail .....

❑ NVO Bimédia Classique : 5€ /mois ou 60€ /an

Le magazine papier - 10 n°/an + VO Impôts (NOUVEAU) + le magazine et ses archives en version web + l'accès « édition abonné » du **site nvo.fr** avec : le droit du travail des salariés (relations individuelles), les modèles de lettres, les chroniques juridiques + la newsletter

❑ NVO Bimédia Intégrale : 12€ /mois ou 144€ /an

NVO Bimédia Classique + la RPDS (Revue Pratique de Droit Social) papier - 11 n°/an + la RPDS et ses archives en version web + le droit du travail (relations collectives)

Payable

❑ **Par chèque à l'ordre de la Vie Ouvrière** N° chèque .....
Banque .....
Par prélèvement automatique en :
❑ 2 fois, prélèvement semestriel ❑ 12 fois, prélèvement mensuel

Autorisation de prélèvement

En signant ce formulaire de mandat, vous autorisez la Nouvelle SA la Vie Ouvrière à envoyer des instructions à votre banque pour débiter votre compte et votre banque à débiter votre compte conformément aux instructions de la Nouvelle SA la Vie Ouvrière

Titulaire du compte

Nom ..... Prénom .....
N° ..... Rue .....
Code Postal ..... Ville .....
IBAN
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
BIC
| | | | | | | | | | | |

Créancier

La Vie Ouvrière 263, rue de Paris, case 600
93516 Montreuil Cedex - Identifiant SEPA : FR87ZZZ632727
Fait le : Signature

Établissement teneur du compte

Nom .....
Adresse .....
Code Postal ..... Ville .....

Vous bénéficiez du droit d'être remboursé par votre banque selon les conditions décrites dans la convention que vous avez passée avec elle. Une demande de remboursement doit être présentée dans les huit semaines suivant la date de débit de votre compte pour un prélèvement autorisé, sans tarder et au plus tard dans les treize mois en cas de prélèvement non autorisé.

À renvoyer à : Service abonnements Nouvelle Vie Ouvrière/NVO, case 600, 263 rue de Paris, 93516 Montreuil Cedex
Tél. : 01 49 88 68 50 - Fax : 01 49 88 68 66

la cgt

Actualités

4 **Infos sociales**
5 **Culture**
Dessin/Photo du mois
6 **Infos fédérales**
7 **Europe/International**
Syndicalisme US...
8 **Histoire**
Le temps, c'est de l'argent !
9 **Terrain**
Temps de travail entretien avec A. Mennesson

Dossier

11-15 **Négociation temps travail**
13 **Zoom**
IG Metal, 28h si je veux

Vie Syndicale

16 **En bref**
17 **Mode d'emploi**
Qu'est-ce que la vie synd. ?
18 **Salarié(e)s**
Syndicalisation, l'art et la manière
19 **Territoires**
Remise de FNI

Politique revendicative

20 **Economie**
L'optimisation fiscale et les entreprises ...
21 **Industrie**
Chantier naval, l'école de la réparation
22 **Droits**
Branche et garantie collect.
23 **Vie au travail**
La charge de travail, une affaire de démocratie

Encart
CR Congrès UFICT

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



Stéphane Flegeau
Secrétaire général adjoint

Joyeuses luttes !

Dans la dynamique de notre 41e congrès, je souhaite tout d'abord, au nom de la Fédération, vous présenter mes vœux pour cette nouvelle année 2018.
Nous sortons d'une année de luttes autour de la bataille pour un Code du travail du 21e siècle ainsi que pour une Convention Collective Nationale pour tous les métallos et toutes les métallottes. Ce fut aussi une année de nombreuses luttes dans les entreprises.
En 2018, la CGT tiendra un rôle primordial dans ces combats pour mettre en échec le patronat et le gouvernement qui ne cessent de vouloir détruire notre système de protection sociale, nos garanties collectives et nos industries.
Notre 41e congrès, par la qualité des débats ainsi que par la préparation aux plus près des syndicats, nous a permis de fixer une feuille de route claire. La Direction fédérale, qui a été largement élue, aura pour mission de la mettre en œuvre dès les premières semaines de cette nouvelle année.
Nous continuerons à élever le rapport de force autour de notre projet de Convention collective Nationale, notamment en travaillant à l'organisation d'une action au cours du 1er trimestre 2018 en territoires (devant les UIMM locales) avec l'objectif de gagner des arrêts de travail dans les entreprises.
Premier rendez-vous, une semaine de sensibilisation du 8 au 12 janvier afin de peser sur la négociation qui s'ouvre avec l'UIMM sur le temps de travail.
Nous continuerons notre bataille industrielle, non seulement en défendant nos industries, mais également en anticipant les évolutions technologiques dans nos filières et nos entreprises.
Nous continuerons à être force de proposition en intervenant sur les stratégies des entreprises qui doivent répondre aux revendications des salariés, aux besoins des citoyens ainsi qu'aux enjeux environnementaux.
Ce travail se fera au plus près de vous tous, salariés et syndiqués, ouvriers, retraités, ingénieurs, cadres et techniciens.
Pour cette nouvelle année 2018, élevons le rapport de force et construisons nos industries de demain avec des garanties collectives à la hauteur.

Infos sociales

Deshors : Droit d'alerte

Le groupe AD a été repris fin décembre 2016 par un fonds d'investissement européen Stirling Square Partner. Dès Janvier 2017, et à l'initiative du syndicat CGT Deshors, nous nous sommes retrouvés à Montreuil avec les camarades des autres entreprises du groupe. Avec l'aide de la Fédération, un tract a été élaboré expliquant le rachat de type LBO et donnant une explication aux salariés sur nos craintes, comme par exemple une pression très accentuée du capital, notamment sur les cadres de l'entreprise ; mais aussi nos craintes sur une amplification des dysfonctionnements déjà présents dans l'entreprise. L'année passant, nos craintes se sont avérées et c'est pour cette raison que les élus du CE de Deshors ont décidé de lancer un droit d'alerte, plus particulièrement sur les dysfonctionnements. Ce que le PDG aimerait dénoncer car déjà trois boîtes du groupe ont lancé un droit d'alerte… Nous sommes maintenant dans l'élaboration de la mission de l'expert programmée mi-décembre.

Les 9 de PSA : verdict inique



Le 20 décembre, le verdict inique dans l'affaire dite « des 9 de PSA » est tombé : une condamnation pénale lourde, 5 mois de prison avec sursis (et donc une épée de Damoclès pendant 5 ans) et l'octroi de 11 000 euros de dommages et intérêts pour la partie civile. Les faits remontent au 17 février dernier. Un salarié de retour d'un arrêt maladie lié à une opération se rend, avec huit délégués du personnel CGT, dans le bureau d'un chef d'équipe de l'usine pour discuter des conditions de son retour à l'emploi. Selon ce salarié, il s'était vu attribuer un poste incompatible avec ses prescriptions médicales. Le chef d'équipe, absent au procès, se serait alors senti « emprisonné » durant ce huis clos, a relaté la présidente à l'audience. Les prévenus ne se sont pas comportés en syndicalistes » mais « en délinquants », avait estimé la procureure, parlant « d'un véritable coup de force ».
La CGT a fait immédiatement appel ce qui veut dire que les condamnations ne s'appliquent pas.

Renault, la CGT signe l'accord sur le handicap

La CGT est profondément attachée à ce que les salariés en situation de handicap puissent être maintenus dans l'entreprise à des postes de travail adaptés. Sachant que ce sont bien souvent les conditions de travail dégradées qui créent le handicap. Une situation qui ne cesse de se dégrader avec les accords compétitivité.
La CGT a obtenu l'élargissement de cet accord à l'ensemble du groupe, l'engagement de 90 personnes en situation de handicap, le renforcement des formations pour maintenir dans l'emploi le salarié ayant des inaptitudes, le maintien des aides pour un salarié étant lui ou un de ces proches en situation de handicap et enfin la prise en compte par l'entreprise de la situation de « salarié aidant », notion nouvelle chez Renault.

Constellium Issoire, à suivre…

A l'initiative de la seule CGT, les salariés de Constellium Issoire sont en grève pour obtenir de véritables augmentations de salaires. Les salariés font 1h55 de grève par équipe et par jour. Pendant la journée de négociation du 21 décembre, le site a été bloqué.
Pour l'heure, la direction donne 0,9% d'AG et 0,9% d'AI sans talon…
La revendication de la CGT, en accord avec les salariés, est une augmentation minimum de 50€. Affaire à suivre…

Dassault Safran

Mercredi 13 décembre 2017, Dassault Aviation annonçait mettre fin à son partenariat avec Safran Aircraft Engines. Le projet d'avions d'affaires Falcon 5X devait être équipé du moteur Silvercrest. Cette décision est un échec pour l'Aéronautique française. Cette coopération des deux groupes dans l'aviation d'affaires offrait pourtant de belles perspectives avec un nouvel avion et un nouveau moteur.
On s'interroge sur la logique de Dassault d'abandonner la coopération avec Safran sur ce modèle pour 2020, alors qu'il relance un projet très proche pour 2022, mais avec un autre motoriste. Il semblerait que ce soit davantage un changement de positionnement sur le marché qu'un problème moteur qui guide l'avionneur Dassault. Ce choix aura nécessairement des impacts dans la filière aéronautique française.
La CGT métallurgie réaffirme que la France doit conforter et développer ses atouts dans la filière aéronautique. Dans cette période de forte montée en production des programmes, il faut aussi préparer l'avenir. Cela nécessite des investissements importants, des embauches au-delà du seul renouvellement des générations, ainsi que des politiques salariales qui reconnaissent le travail et assurent des évolutions de carrières.

Culture

Les Damnés de la Commune

Le narrateur découvre qu'une figure de la Commune de Paris, Charles Lavallette, oublié des historiens, a habité dans son immeuble de Belleville. À travers son héros, Meyssan relate, jour par jour, les événements les plus significatifs du soulèvement, particulièrement sa violente répression par les autorités. Le narrateur rencontre Victorine, dont le témoignage bouleversant l'accompagne dans sa quête. Il découvre, peu à peu, les années de tourments qui ont conduit à la révolution de 1871. Témoignage exceptionnel sur la Commune de Paris, ce roman graphique présente, par les illustrations tirées de gravures ou d'extraits de journaux de l'époque, la manière dont l'époque se voyait elle-même.



Editions Delcourt - Raphaël Meyssan

Vent du Nord

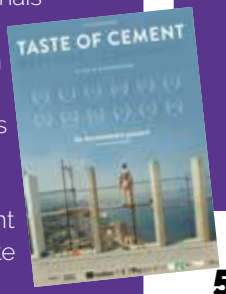
C'est l'histoire d'une délocalisation industrielle. L'usine de chaussures où travaille Hervé, au nord de la France, sera implantée dans la banlieue de Tunis. Contrairement à ses collègues, ce salarié de base ne bronche pas, accepte ses maigres indemnités pour devenir ce qu'il a toujours rêvé d'être : pêcheur. Sur la même machine mais à quelques milliers de kilomètres, le jeune Foued voit plutôt l'opportunité de ce travail comme une perspective d'avenir, à la fois pour soigner sa mère et séduire sa dulcinée. Les trajectoires d'Hervé et de Foued se ressemblent et se répondent sur fond de désillusion face à un terrible état des lieux économique et social.



De Walid Mattar

Taste of cement

À Beyrouth, des ouvriers du bâtiment syriens construisent un gratte-ciel alors que, dans le même temps, leurs propres maisons sont bombardées. La guerre au Liban est finie mais en Syrie, elle fait encore rage. Les ouvriers sont coincés. Ils ne peuvent quitter le site avant 19 heures. La nuit, le gouvernement libanais impose un couvre-feu aux réfugiés. Leur seul lien avec l'extérieur est le trou par lequel chaque matin ils sortent pour aller travailler. Coupés de leur pays d'origine, ils se rassemblent le soir devant un petit poste de télévision pour obtenir des informations concernant la Syrie. Rongés par l'angoisse et l'anxiété, privés des droits de l'homme et du travailleur les plus basiques, ils continuent de croire qu'une autre vie est possible. Un essai déchirant sur ce que signifie une vie en exil, sans possibilité de retour, dans un monde en guerre.



De Ziad Kalthoum

L'instant du mois



Nouvelle direction fédérale issue du 41e congrès
© Alaoua Sayad - FTM-CGT

Infos fédérales

Services de l'automobile et des garages Création de Commissions Paritaires



Au 1er janvier 2018, 13 CPRSA seront créées dans les régions entrant dans le champ géographique de la Convention Collective nationale des services de l'Automobile. Aussi la Fédération des Travailleurs de la Métallurgie CGT aura a désigner un représentant et son suppléant dans ces 13 régions.
Les commissions ont pour compétence de donner aux partenaires toute information sur les dispositions légales ou conventionnelles, d'apporter des informations ou de donner avis en matière d'emploi, de formation, de gestion des emplois, de condition de travail, de santé, d'égalité pro, de temps partiel ou encore de mixité. Elles peuvent aussi faciliter la résolution de conflits.
Les représentants CGT seront issus de TPE et auront pour tache de travailler nos revendications, de veiller à la formation, de coordonner une activité transversale pour partager nos revendications, de travailler la syndicalisation et oeuvrer à ce que la CGT soit partie prenante des prochaines élections TPE.

Airbus en pleine turbulence

Les dirigeants d'Airbus sont empêtrés dans des affaires de corruption liées à des ventes d'avions. Des procédures juridiques de différents pays sont engagées à leur encontre mais derrière tout cela se profilent des enjeux qui dépassent les aspects de justice. Les pénalités pourraient même fragiliser le groupe européen. C'est l'avenir de toute la filière qui se joue actuellement avec dans le même temps un remodelage industriel. Nous y reviendrons plus précisément dans le prochain mensuel.

Relance des journées d'étude à la CGT

L'année 2017 a vu la réalisation de 70 journées d'étude consacrées à la loi El Khomeri et aux négociations en cours dans la métallurgie, en particulier celles concernant les classifications.
Former, informer, sensibiliser les militants devra rester un des fils conducteurs de l'activité de la CGT Métallurgie. A cet effet, la Fédération de la métallurgie relance l'organisation de ce types de formation autour de deux sujets : « les négociations de branche (en intégrant celle sur le temps de travail) et notre projet CGT » ainsi que « les ordonnances Macron et plus particulièrement le CSE ». Ces journées peuvent être organisées par les syndicats ou les structures territoriales avec l'appui des camarades de la Fédération.
N'hésitez pas à nous contacter ici : revendicatif@ftm-cgt.fr



A noter dans vos agendas

- **14 mars 2018, journée d'étude : les enjeux de l'aéronautique.**
- **CEF février, 8 février 2018.**
- **Repas des anciens, le 1er mars à Montreuil**
- **Journée d'étude, CEF : rôle et place des DSC dans la fédération et dans les groupes, le 7 mars à Montreuil**
- **Journée débat Femmes, Santé, Travail, organisée par le collectif travail santé, le 5 avril 2018 salle du CCN**

Syndicalisme US : reconstruction face aux attaques de Trump

Sous l'ère Obama la redistribution de la croissance économique n'a pas eu lieu et à éloigné l'électorat populaire du Parti Démocrate. Les syndicats américains, alliés traditionnels, se sont retrouvés partagés entre le socialiste Bernie Sanders, et le néoconservateur Donald Trump. Certains ont décidé de travailler avec le nouveau président et d'autres, comme le mouvement « Fight for 15 » (Pour le salaire minimum à 15 dollars) ou l'USW sont dans l'opposition.
« La polarisation aux Etats-Unis n'est pas nouvelle dans l'électorat des syndicats , explique Ben Davis, responsable international du syndicat Nord-Américain United Steel Workers (USA-Canada, 500 000 adhérents). L'élection présidentielle de 2016 s'est jouée à 77 voix dans seulement 3 Etats. Pendant les primaires démocrates, 13 millions d'américains ont soutenu Bernie Sanders, soit 13 fois plus que tout autre candidat de gauche dans l'histoire des Etats-Unis. Il y a donc de l'espoir », indique Ben Davis. Une vague de fond progressiste qui traverse la société américaine dans les couches populaires, afro-américaines, latinos et surtout chez les jeunes.

« Le Parti Démocrate a suivi les politiques libérales et perdu le soutien de la classe ouvrière. Les Blancs, mais aussi les afro-américains qui avaient voté en 2008 et 2012 pour Barack Obama, cette fois-ci ne se sont pas déplacé aux urnes. Même alors que la croissance était de retour, le Parti Démocrate a continué à déporter des millions de migrants et à affaiblir les syndicats. Les accords commerciaux de libre échange ont créé du chômage dans l'industrie. Voilà comment Trump est arrivé au pouvoir », analyse le responsable de l'USW.

Inégalités, race et dumping

Comme dans le reste du monde, la société américaine est frappée par les inégalités et la paupérisation des travailleurs et des classes moyennes. La fortune des plus riches, elle, augmente, les bénéfices des grandes entreprises explosent et les travailleurs américains sont mis en concurrence entre Etats fédérés, avec la Chine ou encore avec le Mexique et le Canada au travers d'accords de libre échange comme l'ALENA.
« Nous devons reconstruire de la crédibilité dans un moment où nous sommes attaqués avec plus de vigueur qu'avant » indique Ben. Trump a considérablement affaiblit le pouvoir et le ministère du travail. De nombreux Etats s'attaquent à la liberté syndicale, déjà fragile, ainsi qu'aux financements des syndicats.



« Nous rejetons toute forme de racisme ou sexisme dans le syndicat. Nous condamnons les attaques contre les migrants et les afro-américains ».
La ségrégation économique et sociale en effet, touche les latino-américains et les afro-américains - deux fois plus nombreux à vivre sous le seuil de pauvreté que la population blanche américaine. Une question restée cruciale.

L'Europe se lâche aux USA

« Vous, syndicats de France menez les mêmes batailles que nous. Nous avons besoin de solidarité avec les entreprises européennes qui une fois installées aux Etats-Unis s'assoient allègrement sur les droits syndicaux ». Nos entreprises « modèles » sur le vieux continent le sont beaucoup moins une fois installées aux Etats-Unis comme chez Volkswagen dans le Tennessee ou Airbus dans l'Alabama : remise en cause de la liberté syndicale ou discrimination raciale, le cas de Renault-Nissan dans le Mississippi où la quasi-totalité des ouvriers de la production sont afro-américains et l'encadrement quasi exclusivement blanc est criant. Une situation commune à tous les Etats conservateurs du Sud où les entreprises entravent le travail syndical
« Face à des politiques identiques, nous avons des enjeux communs des deux cotés de l'Atlantique » conclu Ben Davis.
Les convergences nécessaires à l'internationalisme sont à portée de main...

Patrick Correa, *Conseiller fédéral*

Histoire

Le temps, c'est de l'argent ! (1841-1981)

Le temps de travail est une notion qui s'enracine avec l'expansion de l'économie capitaliste et de la grande industrie. Traduction concrète de la subordination du travail par le capital, elle est au cœur de la lutte des classes, comme le salaire. Il n'est donc pas étonnant que son histoire soit une succession de luttes, de conquêtes et de reculs, avec pour enjeux la durée et les modalités de calcul.
Sur le long terme, la durée moyenne annuelle est passée de 3 000 heures en 1840 à 1 600 aujourd'hui. Cette tendance masque cependant de profondes évolutions, comme l'essor des horaires atypiques (temps partiel, nuit, week-end, travail posté) ou de l'annualisation du temps de travail.

Premières mesures (1841-1919)

Les premiers textes concernent les femmes et les enfants, à l'image de la loi de 1841 qui limite le temps de travail de ces derniers à 8 heures par jour entre 8 et 12 ans. Leur adoption ne se fait pas sans arrière-pensées. Ainsi, l'intervention de l'Église en leur faveur est surtout motivée par des préoccupations morales et religieuses. Pour autant, elles furent peu appliquées.
De même, le repos hebdomadaire dominical s'impose difficilement après sa suppression durant la Révolution française. La loi de 1814, vite contournée, est abrogée en 1880 et le débat n'est clôs qu'avec la loi de 1906, avant sa remise en cause au milieu des années 2000.

Vers les huit heures (1904-1919)

En 1904, la jeune CGT reprend à son compte l'exigence des 8 heures journalières formulée par l'Association Internationale des Travailleurs (AIT) à sa création en 1864. Le mot d'ordre déroulé sur la façade de la bourse du travail de Paris - « *À partir du 1er mai 1906 nous ne travaillerons que 8 heures par jour* » - donne le ton. Mais le demi-million de grévistes ne suffit pas à vaincre. Il faudra la boucherie de la Grande Guerre et le spectre d'une grève générale pour imposer cette revendication, par la loi d'avril 1919.
Dans la métallurgie, un accord national est signé par l'UIMM et la direction fédérale réformiste, accord rejeté par les métallurgistes de la Seine en grève. Cette controverse, ainsi que d'autres, furent à l'origine de la scission de la Fédération des métaux en 1921.
Cette conquête est rapidement éludée par le patronat au point que, dès 1922, une pétition rassemblant un million de signatures en réclame le respect.

Congés payés et 40 heures (1936-1938)

La crise économique des années trente aggrave la rationalisation et le recours aux heures supplémentaires. Les grèves de mai-juin 1936 imposent les lois des 20 et 21 juin sur les deux semaines de congés payés et les 40 heures hebdomadaires, mais cette dernière victoire est contestée par le patronat qui obtient bientôt des dérogations. En novembre 1938, les décrets-lois suspendent les 40 heures et la durée de travail ne cesse ensuite d'augmenter, des préparatifs de la guerre jusqu'à la Libération.

Vers les 40 heures effectives (1946-1981)

La loi de février 1946 réaffirme les 40 heures hebdomadaires, mais autorise – reconstruction du pays oblige – jusqu'à vingt heures supplémentaires par semaine. En février 1950, la négociation collective est relancée, mais la durée du travail ne se réduit véritablement qu'avec l'accroissement des congés payés, pour lequel la régie Renault joue un rôle éminent : 3e semaine en 1955, généralisée par la loi en 1956, 4e semaine en 1962, généralisée par la loi en 1969.



Façade de la bourse du travail de Paris e
© IHS CGT Métaux

En juin 1966, le législateur impose un maxima hebdomadaire de 60 heures, mais les 40 heures effectives sont encore loin. Malgré tout, certaines branches, comme la sidérurgie, réduisent le temps de travail en contrepartie des gains de productivité, notamment sous la forme de préretraites.
L'objectif des 40 heures, affirmé dans le protocole de Grenelle en mai 1968 et appuyé par dix millions de grévistes, devient un objet de négociation dans les branches et les entreprises. Les modalités dans la métallurgie sont fixées par les accords d'avril 1972 et de mai 1973. Il faudra toutefois attendre le début des années 1980 pour que les 40 heures soient, en moyenne, effectives.

Emeric Tellier, *Conseiller fédéral*

Temps de travail. Entretien avec Alain Mennesson

Ouvrier chez Renault, Alain Mennesson occupa différents mandats syndicaux avant de rejoindre la direction de l'USTM des Hauts-de-Seine. Son expérience en droit du travail acquise lors de la mise en œuvre des 35 heures dans les entreprises l'a convaincu d'accepter de prendre la responsabilité du service juridique fédéral jusqu'à son départ en retraite. Familier du cadre juridique encadrant le temps de travail, il nous livre ici un témoignage sur son évolution depuis le début des années 1980.

Quelle définition du temps de travail ?

La durée légale, de 40 heures en 1936, de 39 heures en 1981 et de 35 heures depuis 1998, est importante, car elle fixe le seuil de paiement ou de récupération des heures supplémentaires. Mais elle est insuffisante, car le temps de travail effectif peut en être très éloigné. Avec l'annualisation – et aujourd'hui la pluri-annualisation – du temps de travail, la semaine de travail peut ainsi varier entre 0 et 48 heures !



n 1906

La définition de l'effectivité est aussi un enjeu essentiel. Au XIX[e] siècle, dans les mines de charbon, le temps de travail était comptabilisé lorsque le mineur attaquait la veine de charbon. *Exit* le temps passé au vestiaire ou à descendre dans les entrailles de la terre ! Autre exemple, lors des négociations sur les 35 heures, le patronat a obtenu que les temps de pause ne soient pas décomptés comme temps de travail effectif.

Quelles sont les grandes tendances sur ce sujet depuis 1981 ?

De manière générale, on constate que le patronat a patiemment créé les conditions de pouvoir contourner le code du travail, avec l'obsession de réduire le prix du travail, d'accroître la « flexibilité », le tout pour maximiser les profits.

On remarque un élargissement continu des dérogations, par la remise en cause de la hiérarchie des normes sociales et du principe de faveur qui imposaient qu'une norme de rang inférieur ne pouvait être moins favorable au salarié qu'une norme de rang supérieur.

La première entaille à ce principe est obtenue par le patronat en 1981 et concerne le contingent annuel d'heures supplémentaires, limité dans le code du travail à 130 heures. Le patronat extorque la possibilité d'augmenter ou de réduire ce nombre par voie d'accords de branche et l'UIMM imposera 180 heures, puis jusqu'à 220 heures avec l'accord signé en juillet 1998.

Autre exemple, le forfait-jour né en 2000 avec la loi Aubry II. Applicable en principe aux cadres ayant une réelle autonomie dans leur organisation du temps, son champ d'application a été élargi dans de nombreux cas aux techniciens et agents de maîtrise, par simple accord d'entreprise. De même, le nombre de jours de travail – fixé à 218 jours, soit environ deux semaines de congés payés supplémentaires – s'accompagnait d'une majoration de 30 % du salaire annuel par rapport aux grilles de classification, afin d'anticiper le risque que les salariés au forfait-jour travaillent plus. Depuis 2008, le contingent peut atteindre 235 jours, si les salariés l'acceptent de « gré à gré ». Mais cela ne suffit pas à l'UIMM qui propose, dans les négociations actuellement en cours sur le dispositif conventionnel, d'augmenter le contingent de 235 à 282 jours par an, soit 47 semaines à 6 jours ! Et bien évidemment, la majoration de 30 % ne serait plus garantie.

Quels enseignements pour aujourd'hui ?

Avec la multiplication des dérogations, le droit du travail se complexifie. Par exemple, la première circulaire du ministère du Travail pour l'entrée en vigueur des 35 heures faisait 196 pages. Autant dire que pas mal de camarades se sont sentis démunis. Avec les profondes attaques que subit le code du travail depuis une quinzaine d'années, il est incontournable que chacun s'informe, se forme syndicalement au droit du travail, consulte les publications juridiques de la CGT même s'il est évident que l'action juridique ne peut pas tout résoudre. Mais n'oublions jamais que les droits ne s'usent que si l'on ne s'en sert pas !

Propos recueillis par ***Emeric Tellier,*** *Conseiller fédéral*

Bon de Commande 2018

Syndicat CGT : .....
Section CGT : .....
Adresse de livraison du matériel : Au syndicat ❒ Adresse perso ❒
Nom du camarade : .....
Responsabilité :.....
Rue : .....
CP et ville : .....
Portable et adresse mail :.....

Les FNI 2017 sont ils soldés ? Oui ❒ Non ❒
Si non date du solde : .....
Est-il prévu une Assemblée de remise des FNI 2018 ?
Si oui merci de préciser la date : .....

Matériel demandé :

TYPE DE FNI	QUANTITE COMMANDEE(*)
FNI OUVRIERS/EMPLOYES	
FNI UFICT	
FNI Ingénieurs Cadres	
FNI UFR	
FNI « Reversion »	

(*) Exemple : 10 syndiqués Ouvriers = 10 FNI OUVRIERS

Si besoin de carnets du/ de la syndiqué(e) : .....

Bon de commande à renvoyer :

- *Par courrier : FTM – CGT « Vie Syndicale » - 263, rue de Paris – Case 433 – 93514 Montreuil Cedex*
- *Ou par mail à vie.syndicale@ftm-cgt.fr*
- *Ou par fax au 01.55.82.86.53*



© Nico

Négociation du temps de travail

le sens de l'histoire

Négociations de branche concernant le dispositif conventionnel, le contexte



Les entreprises ne sont pas en dehors de la société ; elles ont une responsabilité importante et structurante. Responsabilité d'autant plus importante au regard des milliards d'euros d'argent public qu'elles perçoivent sous forme d'exonération de cotisations sociales et fiscales sans aucun contrôle ni contrainte.

LES OBJECTIFS DE L'UIMM NE SONT PAS MASQUÉS

L'UIMM, a adopté, dès la première séance de négociation sur le temps de travail, le 17 novembre, une position visant tout simplement la fin des 35h, le paiement réel de la valeur du travail, bref de faire exploser la durée du travail. Avec leurs propositions, le patronat rame à contre-courant de l'histoire sociale des pays de l'OCDE.
En effet, la France a toujours réduit son temps de travail et le faire, à nouveau, irait dans le sens de l'histoire et de l'aspiration des travailleurs.

Mais avec les propositions de l'UIMM, l'employeur pourrait agir en maître absolu dans l'entreprise et les salariés seraient à sa disposition. Leitmotiv du patronat, l'abaissement global des droits individuels et collectifs avec une flexibilité du travail à tout prix, pour un but unique : dégager des profits et augmenter les marges.

Le passage aux 32h des entreprises et des administrations, dans le pays, permettrait de créer 4 millions d'emplois.

18 millions
de personnes sont à la recherche d'un emploi qui leur correspond.

Voici un petit panel des demandes de l'UIMM.
La quasi suppression de la majoration des heures supplémentaires limitée à 10% (au lieu de 25% et 50% aujourd'hui), c'est-à-dire, travailler plus pour gagner autant !
Pour les forfaits jours, la possibilité de travailler 282 jours par an, ce qui correspond à 6 jours par semaine pendant 47 semaines.
440 heures supplémentaires par an et par salarié contre 220h actuellement ou 175h en cas d'annualisation.
Et la suppression de la majoration des heures de nuit.
Au final et pour faire simple, l'employeur décide à peu près tout, tout seul, et quand il veut.

Le projet d'accord est en réalité un outil aux mains des patrons dans l'entreprise, quelle que soit sa taille, au détriment des conditions de travail et de vie des travailleurs.

UN PROJET CGT COMPLET!

Les propositions de la CGT, elles, visent une réelle réduction du temps de travail ainsi qu'une autre organisation du travail.
Les progrès technologiques et l'accroissement de la production doivent servir à réduire l'intensité du travail et sa durée, à en transformer le contenu, à permettre à chaque salarié de concilier vie professionnelle, vie privée et vie sociale.
Dans ce sens, la CGT propose 32h par semaine pour tous. Pour tenir compte des particularités des entreprises et de la composition du salariat, la réduction du temps de travail doit se faire à la journée, à la semaine, au mois, à l'année, tout au long de la carrière professionnelle.
Naturellement, la réduction du temps de travail doit impérativement se faire sans son intensification. L'expérience des 35h, au début des années 2000, montre qu'il faut être particulièrement attentif à cet écueil.
Elle doit se concrétiser par des embauches en emplois stables, dans les ateliers, les bureaux et les services.
Avec 6 millions de salariés précarisés et chômeurs, il est urgent d'engager un réel partage du travail et une réduction du temps de travail pour tous, sans baisser les rémunérations, ni le financement de la protection sociale.
En effet, lors de la mise en place de la Loi Aubry, fin des années 90, le patronat avait obtenu plusieurs dizaines de milliards d'euros d'exonérations de cotisations sociales et fiscales.
Autant de moins pour la Sécurité Sociale, l'assurance chômage, les retraites, etc.
Pour accompagner cette réduction du temps de travail et une nouvelle organisation du tra-

Plus de 6 millions de chômeurs et précaires.

25 % de jeunes sont au chômage.



ZOOM

IG Metall, 28h si je veux

IG Metall c'est 2,4 millions de syndiqués allemands. Une « force de frappe » qui lui permet d'être l'acteur incontournable du paysage social.
La centrale revendique une réduction de la semaine de travail à 28 heures, pendant une période allant jusqu'à deux ans.
Les salariés ayant des enfants, des proches à charge ou étant confrontés à des conditions de travail pénibles, obtiendraient une prime allant de 750 à 2 400€ par an pour compenser la perte de revenu.
Avec 6% de hausse des rémunérations revendiquées cette année, IG Metall veut mettre fin à la modération salariale en vigueur..
Et avec la réduction du temps de travail à 28H, IG Metall propose une autre articulation entre la vie professionnelle et la vie familiale.
Cet objectif revendicatif d'enrayer la précarisation des salariés rencontre un écho très favorable parmi les plus jeunes, contraints souvent à subir un temps partiel pour s'occuper de leur famille.

ET LA CGT ?

32h pour tous et sans perte de salaire.
Cette revendication est possible si on rééquilibre le partage des richesses. Les dividendes représentaient il y a 30 ans, 10 jours de travail pour les salariés, contre 45 aujourd'hui. Une partie de la richesse produite par les salariés peut réduire le temps de travail qui peut être financé d'une part, par la réorientation des exonérations de cotisations sociales et des aides publiques (10% du PIB) et, d'autre part, par la dynamique de croissance qu'engendreront les créations d'emplois.

vail, les entreprises doivent nécessairement consacrer des moyens financiers supplémentaires aux investissements, à la fois dans l'appareil de production et la R&D.
Pour les industries de la métallurgie, confrontées sans cesse à l'innovation technologique, à des niveaux de qualification des salariés en hausse régulière, les investissements doivent être inscrits dans une politique industrielle ambitieuse.

Mais il est urgent pour les salariés de pouvoir articuler temps de travail et temps de repos. Pour cela, il s'agit bien de maîtriser son temps travail. En ce sens La CGT propose un repos journalier minimum de 13 heures, une amplitude maximale de la journée de travail de 11 heures et une durée maximum de la journée de travail de 9h00. Elle propose en outre 2 jours de repos minimum consécutifs dont le dimanche, et des pauses de 30 mn au moins par jour.
De plus, les temps d'habillage, les périodes de récupération/pause, les repas, les temps de formation, les déplacements internes et professionnels doivent être pris en considération et ramenés à du temps de travail effectif.
Les heures supplémentaires sont nombreuses dans notre branche et leur encadrement est indispensable pour éviter les dérives patronales (maximum hebdomadaire de 40h et 38h sur 12 semaines consécutives).

Le temps de travail environ d'un salarié à temps complet est de 39h et 44h pour un cadre.



© Nico

Pour cela, la CGT propose un contingent de 107 heures supplémentaires maximum par an et par salarié. Bien entendu, chaque heure supplémentaire doit être payée avec sa majoration ou récupérée.
Dès lors, les heures supplémentaires dès la 33ème heure doivent être majorées de 25% pour les 4 premières et 50% pour les suivantes.

Les 350 000 ingénieurs et cadres dans la métallurgie voient leur proportion grandir chaque année.
Ces catégories connaissent des journées et des semaines de travail à rallonge avec toutes les conséquences néfastes imaginables pour leur santé et conditions de travail.
De plus en plus de salariés de ces catégories, contestent les organisations de travail et aspirent à réduire leur temps de travail.
La CGT doit également, plus et mieux, se tourner vers eux, pour les aider à s'organiser et à se mobiliser à partir de leurs revendications.
C'est pourquoi la CGT propose que l'ensemble des garanties relatives aux horaires collectifs, au maximum journaliers et hebdomadaires s'appliquent aux ingénieurs et cadres, que les heures supplémentaires soient appliquées de la même manière aux IC, que le nombre de jours travaillés maximum soit de 200 jours par an et qu'enfin, la charge de travail soit évaluée collectivement avec le contrôle des IRP.

Avec les nouvelles dispositions légales, le patronat a obtenu la possibilité de calculer la durée du travail sur plusieurs années (jusqu'à 3 ans). Cela rajoute à la fois de la flexibilité pour les salariés et permet aux patrons de ne pas payer la durée réelle du temps de travail effectuée .
Pour lutter contre cette flexibilité et ces dérives patronales des digues sont nécessaires.
Pour cela, la CGT propose que l'annualisation du temps de travail soit justifiée économiquement et socialement et débattue dans les entreprises avec les salariés concernés. La variation des horaires hebdomadaires doit osciller entre 30 et 40 heures.
Les industries de la métallurgie ont recours aux horaires atypiques tels que le travail de nuit, les jours fériés pour faire fonctionner les installations sans arrêts.
Ces horaires doivent rester exceptionnels et pour cela il convient de justifier, et de vérifier régulièrement leur utilité.
Aussi, un travailleur de nuit travaille-t-il au

minimum 5 h de nuit par semaine ou pendant 100 h sur une période de 6 mois.
Il faut une contrepartie proportionnelle à cette nuisance sur la santé et sur la vie privée. Une majoration des heures, en repos compensatoire et en départ anticipé à la retraite sont à négocier et à mettre en place.

Les organisations du travail sont de plus en plus génératrices de maladie professionnelles, telles que les TMS, burn-out, etc.
Les conditions doivent être créées pour laisser la possibilité d'expression de salariés sur leur travail pour prendre en compte cette expression et pour agir sur le travail et son organisation.
« Le cosmétique ne nous intéresse pas !», c'est ce qu'a rétorqué la CGT à l'UIMM dans le cadre des négociations nationales. Inutile de penser proposer aux salariés du sport ou de la sophrologie pour les soulager du stress.

Après la «mise au frigo» des deux premiers thèmes, la négociation s'engage désormais sur temps de travail et organisation, conditions de travail et QVT. Suivront ensuite la relation individuelle de travail, l'emploi et la formation professionnelle, la protection sociale, les éléments de rémunération, le dialogue social dans l'entreprise, pour finir par le champ d'application et le droit transitoire.
Alors que tout cela devait être terminé fin 2017, la pugnacité de la CGT et son implication dans les discussions ont permis de prolonger d'une année le temps de la négociation! Notre organisation continuera de développer sa stratégie qui repose sur 3 piliers: d'abord, construire le rapport de force et le faire s'exprimer, ensuite être force de propositions en construisant des projets revendicatifs et, sans relâche, les défendre en négociations, et enfin favoriser le dialogue avec les autres organisations syndicales pour porter en commun tout ce qui peut l'être.

Le 41e congrès a décidé de la construction de nouveaux temps forts pour les mois à venir.
Ensemble, il nous faut les préparer. La Fédération est disponible pour (comme tout au long de 2017) assurer des journées d'études en territoires permettant l'appropriation des enjeux de cette négociation, mais également des projets CGT tels que la grille unique de classifications.



Des millions d'heures supplémentaires chaque année ne sont pas rémunérées, majorées ou déclarées.

CONTINUER D'ÉLEVER LE RAPPORT DE FORCES

Le simple fait de formuler des propositions alternatives en négociation, même très pertinentes, ne suffit pas à faire reculer l'UIMM et à faire converger nos forces avec les autres organisations syndicales.
En ce sens, la Fédération communique en direction des syndicats, informe les salariés et forme les militants au sujet des négociations. Les propositions mises sur la table des négociations ont besoin d'être connues de tous pour s'approprier les contenus, en vue de se mobiliser.
Au cours de l'année 2017, plusieurs temps forts d'actions et de mobilisations ont eu lieu, soit dans les territoires devant les chambres patronales soit au niveau national devant le siège de l'UIMM, le 13 octobre dernier.
Le 41ième congrès de la Fédération a d'ailleurs convenu de poursuivre le processus de mobilisations et proposera aux métallos d'autres rendez-vous revendicatifs et d'actions.

En bref

FORMATION SYNDICALE

Stage ICT du 5 au 9 mars 2018

L'UFICT organise un stage de 5 jours destiné aux syndiqués, élus, militants. A l'issue de ce stage, le stagiaire possède les éléments de connaissance sur les racines du syndicalisme CGT, sur l'approche spécifique en lien avec l'appréhension des rapports sociaux de production et la démarche syndicale pour s'engager plus avant auprès de ses collègues ICT dans le syndicalisme CGT. C'est une formation basée sur des objectifs clairs d'apprentissage avec une animation interactive avec les stagiaires.

Stage CE du 12 au 16 février 2018

Cette formation, à jour des derniers textes, est destinée aux élus du CE ou à des militants souhaitant le devenir.
Le plus de notre formation : elle étudie le rôle des membres du CE en lien permanent avec la vie du syndicat.
Comment faire du CE un instrument du syndicat, au service des intérêts des salariés. A l'issue de la semaine, les stagiaires repartiront avec des outils efficaces, pour faire vivre notre syndicalisme à travers le Comité d'Entreprise.

PAIX ET DÉSARMEMENT

Plus que jamais !

Les interventions militaires n'en finissent pas et le monde continue de s'enliser dans l'insécurité et les guerres. Et toujours, ce sont les populations civiles qui trinquent. Discours et les actes ne cessent de poursuivre dans cette même voie. Les pays les plus riches, dont la France, sont les tous premiers acteurs, par leurs interventions mais aussi par la fabrication massive d'armes des plus sophistiquées qu'ils n'hésitent pas à répandre à travers le monde. Notre industrie de la métallurgie est centrale dans la fabrication de ces armes. Ainsi face à cette situation le collectif Paix et Désarmement CGT en Gironde a décidé de réactiver son activité. Il s'est réunit le 14 décembre et s'engage dans un plan de travail.

Animer un syndicat (ex Direction Syndicale) du 26 février au 02 mars 2018

Cette formation est destinée à tous les militants occupant des responsabilités dans leur syndicat, ou souhaitant s'y préparer.
A partir de notre définition du syndicalisme, de notre qualité de vie syndicale, et de notre activité revendicative, les stagiaires s'approprieront des outils concrets pour mieux faire vivre le syndicat, mieux s'organiser pour gagner des avancées sociales dans l'entreprise, et dans la société.

Trois types de formations vous sont proposés par la Fédération

Les programmes détaillés de nos formations se trouvent dans notre *Guide Pratique du Militant*.

1. Des formations au mandat
2. Des formations à la responsabilité syndicale
3. Des formations outils du syndicat

Formations au mandat | 16 au 20 avril
Nos formations pour les élus titulaires des CHSCT et des CE sont mises à jour en permanence, en fonction des nouveaux textes de lois. Elles sont reconnues pour leur efficacité, et nous pouvons les organiser dans les territoires sur demande à la Formation Syndicale de la FTM.

CHSCT | 29 janvier au 2 février | 9 au 13 avril | 24 au 28 septembre | 3 au 7 décembre
Public : les élus titulaires au CHSCT, et dans certains cas les représentants syndicaux au CHSCT.

Eco-CE | 12 au 16 février | 12 au 16 novembre
Public : les élus titulaires au comité d'entreprise, et dans certains cas les élus suppléants, ainsi que les représentants syndicaux au CE.

Plan de formation 2018



Vous avez entre les mains le programme 2018 des formations de la Fédération des Travailleurs de la Métallurgie CGT.

Même si nous n'en faisons pas une obligation, il est préférable, pour l'ensemble de nos formations, d'avoir suivi une formation syndicale générale, niveau 1 CGT (FSG1). Cette formation est organisée dans les unions locales CGT.

L'ensemble de nos stages se déroule dans notre centre de formation CGT Benoît Frachon, à Courcelle-sur-Yvette (91).



Nous pouvons animer certaines de nos formations en province, sur demande d'une USTM ou d'une animation régionale de la FTM. Certains de nos stages sont soumis à conditions financières, pour cela contactez-nous à formation. syndicale@ftm-cgt.fr, ou Patricia au 01.55.82.86.15.

Vous trouverez tout ce que vous avez besoin de savoir sur la formation syndicale dans notre *Guide Pratique du Militant*.

Formations à la responsabilité

Ces formations sont destinées aux militants en charge d'une responsabilité syndicale, ou se préparant à l'être.

Animation des Territoires | 10 au 14 décembre
Public : les animateurs régionaux de la FTM, les animateurs des USTM, les membres du CEF, les délégués syndicaux centraux. Cette formation apporte les éléments de connaissance de la nouvelle répartition des régions et sa répercussion sur notre activité en territoires.

Animation d'un syndicat de la métallurgie (ex « direction syndicale ») | 10 au 14 décembre | 5 au 9 novembre
Public : les militants responsables d'un syndicat ou d'une activité, et plus largement tous les militants souhaitant mieux s'investir dans la vie de leur syndicat ou de leur USTM. Cette formation apporte des outils concrets pour animer un syndicat ou une activité, conformément à notre pratique démocratique, pour développer le rapport de forces partout dans les entreprises.

Délégué Syndical Central (DSC) | 15 au 19 janvier | 17 au 21 septembre
Public : les délégués syndicaux centraux et les adjoints, les coordinateurs de groupes. Cette formation est axée sur le déploiement de nos forces au sein d'une entreprise ou d'un groupe sous tous ses angles : vie syndicale, revendicatif, éléments de droit, travail syndical à l'international...

Formation de formateurs | 10 au 14 décembre
Public : les militants confirmés qui désirent partager leurs connaissances et s'investir dans la formation syndicale CGT. Cette formation est une boite à outils très complète pour savoir comment préparer une formation, comment animer et intervenir, et donne tous les éléments pour pratiquer la pédagogie interactive que la CGT a choisie.

Formations outils du syndicat

Ces formations sont destinées aux syndiqués désirant approfondir un aspect particulier de l'activité syndicale.

Communication | 16 au 20 avril
Public : **tous les militants qui souhaitent développer et améliorer la communication de leur syndicat ou de leur USTM ou de leur région. Cette formation aborde les techniques de communication sous l'angle de la pratique démocratique de la CGT.**

UFICT | 5 au 9 mars | 15 au 19 octobre
Public : **tous les syndiqués, cadres ou non, qui désirent appréhender mieux les préoccupations des ingénieurs cadres et techniciens de la métallurgie.**
Ce stage permet d'aborder la question de la spécificité des ingénieurs cadres et techniciens de la métallurgie.

Patricia au 01 55 82 86 15
patricia.outiama@ftm-cgt.fr
formation.syndicale@ftm-cgt.fr
Fédération des travailleurs de la Métallurgie
263, rue de Paris - case 433 - 93514 Montreuil cedex

Se former CGT, c'est agir CGT

Pourquoi participer à une formation de la Fédération ?

- Parce que chaque branche a ses spécificités, particulièrement en ce qui concerne le CHSCT ;
- Parce que nos formations sont des moments de rencontre entre les camarades des syndicats et les militants formateurs fédéraux ;
- Parce que la formation fédérale permet de renforcer notre réseau de solidarité entre les syndicats de la branche ;
- Parce que nous avons besoin de mieux nous connaître dans la Fédération pour mieux travailler ensemble.

Pourquoi des formations à Courcelle ?

- Parce que notre centre de formation Benoît Frachon est un lieu idéal pour réfléchir ensemble à nos pratiques ;
- Parce que les formations en internat permettent de tisser des liens forts entre les camarades, des liens utiles qui durent et qui font du bien ;
- Parce que notre centre de Courcelle est un lieu d'exception, où nous faisons de la formation un moment de fraternité et de convivialité.



Mode d'emploi

Qu'est-ce que la **vie syndicale** ?

La Vie syndicale est un secteur central de la Fédération par sa fonction d'organisation. C'est là qu'on impulse la création de syndicat, que l'on dispense des outils de formation et d'organisation qui doivent se concrétiser en adhésions nouvelles.

La formation syndicale

La formation dès la syndicalisation est un outil essentiel pour que nos syndiqués trouvent leur place et militent dans l'organisation. C'est aussi un outil qui donne aux militants les fondamentaux pour porter les valeurs et le projet CGT. Pour les syndicats la formation permet aux élus de prendre des responsabilités pour qu'ils décident jusqu'où ils peuvent être acteurs dans l'organisation CGT dans le cadre du CE ou du CHSCT.

Enfin, la formation s'adresse à ceux qui veulent diriger une structure (une USTM, un mandat à la direction fédérale).

L'animation en territoire

C'est le travail croisé entre la Fédération et les USTM, les collectifs métaux, les coordinations régionales, où comment mettre en application sur le terrain des décisions prises par la Fédération.

Par exemple, lors de la négociation sur le champ conventionnel, les USTM ont rencontré les syndicats à partir d'une pétition lancée par la Fédération pour faire vivre le projet de la convention collective nationale.

Les 60 000 signatures récoltées ont témoigné d'un réel intérêt des salariés qui s'est concrétisé lors de la manifestation du 13 octobre à Paris.

Le déploiement

Cette collaboration se matérialise sur la question du déploiement.

Exemple : la Fédération rencontre les responsables en territoires pour définir des objectifs à partir du fichier des élections professionnelles. Concrètement, on met en place des parrainages d'entreprises là où la CGT n'est pas présente et on attaque le travail de prise de contact (tracts, discussions). L'objectif, étant de créer des bases. On rencontre également les syndicats existants et en fonction de leur situation (résultat aux élections, nombre d'adhérents) on fixe un nouvel objectif de nouveaux adhérents à atteindre.

La Vie Syndicale fournit aussi des outils aux territoires comme la cartographie des élections pro, elle fournit aussi du matériel (tracts, affiches) et dispense la formation

Les spécificités dans le déploiement

Priorité est portée sur la catégorie des **ingénieurs, cadres et techniciens** (ICT). Avec 40 % d'effectif dans la métallurgie ils témoignent de la transformation du salariat.

La CGT représente 8 % dans la catégorie IC, limite pour prétendre à la représentativité. D'où l'importance de se déployer dans ces catégories pour continuer à peser.

L'UFICT est l'outil adapté au syndicat pour répondre à cette problématique.

Les **retraités**, eux, sont regroupés au sein de l'UFR, outil qui leur permet de peser et de rendre le syndicalisme des retraités plus efficace. Enjeu majeur de l'UFR, croiser le travail entre actifs et retraités dans la démarche syndicale. Un retraité a toute sa place notamment dans l'accompagnement et l'aide de jeunes actifs.

Les **jeunes** et **femmes** constituent des publics fragiles comme en témoignent les taux de chômage qu'ils connaissent. Les jeunes sont une priorité au regard de la pyramide des âges de la CGT métallurgie : d'ici 5 ans, la moitié de nos adhérents CGT aura pris sa retraite. D'où l'importance de rendre les jeunes acteurs et décideurs afin qu'ils s'investissent dans les structures de la CGT.

Les femmes quand à elles représentent 22 % de la métallurgie mais avec un taux de syndicalisation très faible. Intégrer encore plus de femmes c'est non seulement mieux travailler les questions d'égalité professionnelle, mais aussi de faire de la CGT une organisation à l'image de la société. Ces catégories ne s'opposent pas. Quels que soient leur âge, leur sexe, où leur poste, nous sommes tous des salariés à part entière, nous sommes le travail.

La vie syndicale est ce secteur au contact du travail. Il est l'outil qui va permettre de s'organiser pour mieux lutter.

Aziz Bouabdellah, *membre du Bureau fédéral*



Salarié(e)s

Syndicalisation
l'art et la manière

« *Chez Descour et Cabaud Atlantique, ils n'avaient jamais besoin de licencier. Les gars partaient d'eux-même.* » C'était ça la situation, quand il embauche, Julien Lescour. Des chefs d'équipes qui se tirent la bourre, un métier dur, des salariés montés les uns contre les autres, un délégué du personnel CFDT qui fait zéro adhésion, pas d'élections professionnelles et un patron qui s'en fout. Ambiance. Pourtant des idées il en a Julien. Mais il ne pèse rien dans la boite, et personne ne l'écoute. Pas de légitimité. Puis, comme la vérole sur le bas clergé, les lois el Khomeri tombent sur la tête des salariés, alors dans celle du pontier de 39 ans, ça travaille. « Je suis allé à L'UL de Nantes je me suis syndiqué, et j'ai ouvert une section CGT dans la boite». Voilà. L'acte 1 était posé, les choses pouvaient commencer.

Et on a pris le pouvoir

Parler, rencontrer, discuter dans la boite, hors de la boite, tous les jours. A la pause, en binôme. Jour après jour, tisser le lien avec les salariés. « Ma technique, c'est de mettre le collègue en face des aberrations de nos conditions de travail. Casser les habitudes. Lui faire prendre conscience qu'il accepte l'inacceptable, que ses conditions de travail ne sont pas normales. » Alors tout y passe : la sécurité, les salaires, les inégalités dans les salaires, la charge de travail démesurée, les injustices, les connivences, les brimades à la tête du client, les chefaillons et les dépressions à 40 ans.

La direction n'a rien vu venir. Avec l'implantation d'un syndicat CGT sur le site, « on a cassé la mécanique, celle qui faisait que certains se collaient au patron pour se croire protéger. Désormais, il y a un problème ?, les gars viennent au syndicat. Le rapport de force s'est radicalement inversé. »

Novembre 2016, épaulé par l'UL de Nantes, première élection professionnelle chez Descour et Cabaud depuis... 1782. La direction découvre et le travail syndical et l'entrave syndicale. En même temps. Pressions en tous genre, vote dans le bureau du patron. Rien n'y fait. Avec 3 syndiqués, la CGT enlève 27 voix sur 33 salariés. Quelques jours plus tard, Julien Lescour devient Délégué du Personnel.

Fédérer

Il n'a pas besoin d'en faire des tonnes Julien Lescour. On le voit, on l'écoute et on comprend. L'honnêteté ça se sent. Avec désormais la légitimité en plus, il déroule sa stratégie : « communiquer tous les jours, dire où on en est, les avancées, les évolutions, les objectifs. Créer du lien, se servir des compétences de chacun. Tout ce travail au final ça redonne la confiance. C'est peut-être idiot, mais aujourd'hui, on se fait tous la bise le matin... »

Acte 2, ils ne savent pas ce que c'est ? Ils vont apprendre. Première réunion avec la direction, Julien exige la tenue de NAO. Mais le patron commence à s'aguerrir. « Il va jouer la division en gelant pendant la négociation le versement des primes et le 14e mois. Vous n'êtes pas contents ? C'est la la faute de la CGT ».

Finalement la direction lâche du leste. « on obtient une hausse du salaire de base mais on n'est pas satisfait. Alors, acte 3 : grève. » Mais la grève, elle n'est pas tombée du ciel. Pour qu'elle soit efficace, il a fallu continuer à parler, informer et échanger avec les collègues. Ne jamais saper les attentes. Et soumettre au vote.

« Il a fait un temps dégueulasse, mais on était 100% de grévistes chez les ouvriers et 50% de sympathisants dans les bureaux. Sur le piquet de grève, les dockers, l'UL, Airbus, nous ont rejoints, on était jamais moins de 50. Mais surtout, on a syndiqué encore et encore. On est aujourd'hui 20 syndiqués sur 24 ouvriers. Et avec 100% de grévistes chez les ouvriers, on a stoppé le chantier net. »

Une « belle grève »

Trois jours plus tard, c'est la victoire : «augmentation du salaire de base, du panier, prime d'équipe, 7 embauches (qui rejoignent illico la CGT) une hausse des coefficients, et pour tout le personnel une hausse de salaire de 100€ mensuel ». La victoire est belle, elle est reconnue, même par la direction (« déstabilisant » dit Julien), et même si la bataille syndicale ne fait en réalité que commencer, quelque chose à changer chez Descour et Cabaud Atlantique. La lutte, ce sont des valeurs et des actes. Raison pour laquelle la section est volontaire pour la formation syndicale (accueil et FSG1), mais aussi raison pour laquelle un DP titulaire a été démis car en contradiction avec les valeurs de la CGT.« On a pris le pouvoir. On ne vient plus au travail pour subir, maintenant on décide de comment on veut travailler. »

Et si aujourd'hui le syndicat en est arrivé à organiser des portes ouvertes sur le chantier (« pour que les gosses puissent découvrir le travail de leur père »), c'est bien qu'en une année, « on a mis le truc à l'envers ».

Jérôme Anconina, *Conseiller fédéral*

Assemblée générale **remise** de **FNI**

L'engagement de toutes la fédération (USTM/ Régions/ Groupes) dans la préparation du congrès a été l'une des clés de sa réussite, notamment par l'impulsion faite pour la tenue d'Assemblées Générales et de visites des syndicats. Ce sont 1 250 AG ou visites organisées qui ont réuni quelque 20 000 syndiqués.

Cette démonstration nous invite à poursuivre notre démarche pour développer un syndicalisme d'adhérents dans lequel le syndiqué demeure le «pilier central» de notre activité. En effet, lors des visites de syndicat, très souvent les syndiqués ont pu exprimer une volonté de débattre de la vie CGT, de l'activité revendicative et de la recherche d'une meilleure efficacité dans nos actions collectives.

Il nous semble important de poursuivre cette démarche et prendre le temps de nous réunir, syndicats, adhérents, salariés, retraités, notamment autour de la remise des FNI. C'est toujours source d'efficacité.

En effet, en ce début d'année, nous savons déjà que nous serons confrontés à une forte actualité sociale et économique, c'est pourquoi nous avons besoin de prendre le temps de l'échange pour se donner des perspectives d'actions sur des sujets tels que les Négociations Annuelles Obligatoires, qui vont s'ouvrir dans de nombreuses entreprises. Autre temps fort, les négociations dans la branche pour une Convention Collective Nationale qui vont nécessiter une forte implication des salariés.

Une double bataille est à mener : celle pour l'emploi et la reconquête industrielle, et celle d'une grande campagne de syndicalisation.

Enfin, tous êtes appelés à préparer la semaine d'action en territoire.

Dans ce contexte, nous percevons une grande disponibilité des salariés pour s'engager dans l'action collective, l'intérêt qu'il portent à notre organisation est en progression. Les résultats aux élections professionnelles sont là pour le confirmer.

Cette confiance, si elle rassure et nous encourage, n'est malheureusement pas suffisante au regard des défis qui nous attendent.

Il lui faut trouver un prolongement dans la participation à l'activité syndicale. Le mouvement social et la permanence de l'action revendicative sont tributaires de notre capacité syndicale et donc du nombre de syndiqués. Pour gagner, il est essentiel que nous soyons plus nombreux!



Voilà pourquoi nous encourageons les militants, les syndicats à organiser, partout, des assemblées générales, rassembler les adhérents et les salariés pour la remise des FNI. Ce geste démocratique permet d'être au contact, d'échanger avec les salariés sur leurs attentes, leurs inquiétudes et surtout pour débattre des perspectives.

Chaque adhérent va recevoir le premier timbre de l'année, le FNI 2018. C'est la ventilation et le règlement de celui-ci qui acte l'appartenance de chacun d'entre nous à la CGT. Dans ce cadre, nous allons également solliciter l'ensemble des adhérent(e)s de la CGT à s'adresser aux salariés encore inorganisés.

Notre ambition est de proposer cet engagement syndical à un maximum de salariés, en organisant de multiples rencontres et débats entre nous, avec les syndiqués et nos collègues de travail qui manifestent souvent une confiance envers notre organisation, mais qui pour trop d'entre eux encore hésitent à franchir le pas de l'adhésion !

Amar Ladraa, *secrétaire fédéral*

Economie

L'**optimisation fiscale** et les entreprises de la métallurgie

L'évasion fiscale représente des pertes énormes d'argent pour la France et pour l'Europe. Les pertes pour l'ensemble des pays de l'Union européenne seraient de 2 000 milliards et entre 60 à 80 milliards d'euros pour la France qui n'est pas le seul pays touché par ce phénomène. Ce n'est pas « la fiscalité délirante française » qui incite à l'évasion. Tous les pays sont touchés.

Les entreprises ajustent leurs bénéfices afin de payer le moins possible d'impôts en isolant des activités, même artificiellement, et en les localisant dans des pays avec une fiscalité plus avantageuse.

Ainsi les richesses créées dans un lieu opérationnel (des usines de production) sont transférées et délocalisées, parfois artificiellement par le truchement des transactions intragroupes notamment sur l'immatériel (brevets et propriété intellectuelle, fonctions de financement, d'assurance ou de management). Ces transactions internes aux entreprises multinationales pèseraient aujourd'hui pour plus de la moitié du commerce international, multipliant ainsi les opportunités de transferts de bénéfices.

Les entreprises françaises du CAC 40 sont fortement présentes dans les « paradis fiscaux ». Environ 1 500 filiales offshore sont aujourd'hui répertoriées sur près d'une trentaine de territoires à travers la planète.

Le secteur financier est le plus engagé dans les paradis fiscaux. Mais, toutes les multinationales françaises sont implantées dans ces paradis et celles de la métallurgie ne sont pas en reste. On retrouve ainsi Schneider Electric, Alstom, Legrand.

L'État actionnaire est loin de montrer l'exemple, sa participation au capital n'est en rien un gage de transparence. Même si quelques groupes comme Safran ou Renault affichent une liste complète de leur filiales implantées à l'étranger, d'autre groupes comme Airbus group (anciennement EADS), ne la révèlent pas publiquement.

Entreprises	Liste des filiales	Total filiales	Paradis fiscaux (OCDE 2013)	Paradis fiscaux (Tax Justice Network)
Alstom	Complète sur demande	345	12	41
ArcelorMittal	Incomplète	35	4	6
EADS*	Incomplète	334	5	43
Gemalto	Complète et accessible	135	5	27
Legrand	Incomplète	34	3	9
Lafarge	Incomplète	96	0	4
Renault*	Complète et accessible	129	4	19
Safran*	Complète et accessible	156	4	17
Schn. Electric	Incomplète	449	21	75
STMicroelectr.	Incomplète	96	5	22
Vallourec	Complète et accessible	73	7	11
LVMH	Complète et accessible	721	60	202
BNP	Complète et accessible	870	50	214

Les entreprises françaises restent cependant moins férues des paradis fiscaux que leurs collègues européennes, en particulier les allemandes et les britanniques. Le Royaume-Uni, les Pays-Bas, la Suisse, le Luxembourg, Singapour, l'Irlande et Hongkong, ces sept territoires offshore, concentrent à eux seuls 90 % de la présence française. La City de Londres confirme sa première place en la matière. La présence de 13 filiales d'Airbus Group, 21 de Peugeot, ou encore les 43 de Schneider ne s'explique pas uniquement par la nécessité d'être présent sur le marché britannique.

Face à cette perte de la richesse créée par les salariés, l'évasion et la fraude fiscale constitue une part importante du coût du capital. Ainsi, nous ne pouvons plus rester bras croisés. Le constat qu'une partie grandissante de la valeur ajoutée va au capital plutôt qu'au travail est fait. Il faut donc, proposer des réformes de la fiscalité qui puissent peser, par des mesures relativement simples comme l'harmonisation fiscale et sociale en Europe et la taxation des flux en direction ou en provenance de ces territoires dits paradis fiscaux. Mais l'intervention des salariés sur les choix stratégiques des entreprises et la modification d'un système fiscal totalement injuste et à bout de souffle, s'avèrent plus qu'urgentes.

Secteur économique

Chantier naval, l'**école** de la **Réparation**

Certes, il y eu quelques parties de cartes. Mais pendant les 503 jours qu'a durée l'occupation, ils ont aussi eu le temps de discuter, les gars de l'Union Navale Marseille.
Et pour eux, sauver l'emploi et l'outil de travail c'était nécessaire, mais pas suffisant. Il fallait voir plus loin.
Comme un malheur ne vient jamais seul, la réparation navale devait subir le drame de l'amiante puis prendre de plein fouet la crise de la filière avec son lot de licenciements et de fermetures. 10 000 CDI à Marseille dans les années 70. 300 aujourd'hui.
Et avec le départ des anciens, c'est tout un savoir-faire qui se retrouve en voie de perdition.
« *Sortir une hélice de 45 tonnes, un gouvernail, manipuler des pièces de mécanique 100 fois plus grosses que la mécanique normale, ça ne s'improvise pas* », explique le Secrétaire général CGT de la Réparation Navale à Marseille Patrick Castello, dit Paco.
Et aujourd'hui pourtant, ça frémit sur le port autonome de la cité phocéenne. La forme 10, la plus grande forme de Méditerranée sauvée de l'abandon par une non moins grande lutte menée par la CGT, vient d'accueillir son premier paquebot pour révision.



Cruel manque de main-d'oeuvre

Si l'entreprise, rachetée par les italiens du port de Gènes et devenue Chantier Naval de Marseille, est passée de 45 salariés à 126 personnes aujourd'hui, l'effectif ne suffit cependant pas à pallier à la charge de travail.
Le manque de main-d'œuvre qualifiée se fait cruellement ressentir faute de formation. Il manque des soudeurs, des chaudronniers, des mécaniciens, des professionnels du levage et autant de spécialistes en logistique qui connaissent le navire de cale en comble pour assurer la mise en chantier et la sécurité (eau-air).
Ajouter à cela qu'un paquebot en réparation nécessite entre 300 et 500 personnes, l'emploi de travailleurs détachés en masse est à ce jour la règle pour traiter les navires en réparation au détriment de l'emploi local.
C'est de là qu'est venue l'idée.
Paco explique: « Pendant la grève, on se projetait et on ne voyait pas l'avenir sans un véritable plan de formation. Il n'y avait pas d'autres solutions. On le constate aujourd'hui que l'activité reprend : les anciens qui ont 45, 50 ans se retrouvent entourés de jeunes de 25 printemps. A l'époque on se formait auprès d'un ancien qui nous montrait le travail mais aujourd'hui former sur le tas ne suffit plus.

Une solution, la formation

Alors pourquoi ne pas mettre en place une grande Ecole de formation des métiers de la mer ?
D'autant que sur le port, d'autres Corporations sont concernées. Les agents du GPMM qui échouent le navire sur le plan d'attinage dans le bassin de radoub, les marins, les dockers, autant de métiers de la mer sur le Port Autonome qui eux aussi nécessitent une formation spécialisée.
« Nous menons une action concertée avec l'UL du port et notamment nos camarades du GPMM . La direction du Port nous a d'ores et déjà mis un local à disposition pour cette future Ecole », poursuit le syndicaliste.
S'il est difficile de faire des prévisions à long terme, des indices laissent entrevoir des signes encourageants. Le géant de la croisière en Méditerranée, Costa Croisières, en entrant à hauteur de 33% dans le capital de CNN et en investissant quelque 10 millions d'euros dans la forme 10, a bien compris tout le potentiel que peut offrir Marseille.
« *Nous avons rencontré les partenaires publics, le Conseil Régional, l'UIMM, la DIRECCT. Tous se sont ralliés à notre projet, dit Paco. Reste à voir qui avancera le premier pion* ».
Les politiques n'ont que le mot formation à la bouche en ce moment. Du Conseil Régional qui a même prononcé le mot « Ecole des métiers de la mer » jusqu'à l'Elysée qui brandit la formation comme un étendard.
« *Il faut en profiter. Les jeunes du syndicat soutiennent ce projet. Et Ici nos jeunes, ils sont dans des quartiers avec 40% de chômage. Si on n'en sortait qu'un seul de cette école, on aurait déjà réussi quelque chose.* »

Patrick Castello, *Réparation Navale Marseillaise*

La branche et les garanties collectives : relation malmenée

Le 20e siècle a vu un développement progressif mais considérable du rôle de la branche professionnelle. Celle-ci aurait pu rester un outil de lobbying des employeurs auprès des pouvoirs publics. Mais c'est une toute autre direction qui a été prise par le développement de la négociation collective à ce niveau et la conclusion de garanties collectives communes à toutes les entreprises d'une branche. Unifier le social et offrir une couverture commune à tous les salariés, quelle que soit la taille de l'entreprise, est un élément majeur pour les protéger de distorsion, de concurrence, qui conduisent toujours au moins-disant social.
On comprend mieux pourquoi, depuis la loi Fillon de 2004, les gouvernements successifs n'ont eu de cesse de répondre aux exigences du Medef et du marché pour libéraliser les relations sociales. La loi El Khomri a remis l'ouvrage sur le métier en dépossédant la branche de sa force normative pour tout ce qui touche à la durée du travail, aux congés et jours fériés. Cela signifie que l'entreprise aura le stylo libre pour définir et obtenir des accords sur l'organisation du temps de travail dans son périmètre et ce, quel que soit le contenu de l'accord de branche.

Les ordonnances MACRON augmentent et complètent la posologie

Ainsi désormais la branche reste impérative sur quelques sujets que sont les salaires minima, les classifications, la mutualisation des fonds de financement du paritarisme et des fonds de la formation professionnelle, les garanties collectives de protection sociale complémentaire, certaines mesures relatives à la durée du travail, les CDD et contrats de travail temporaire, les CDI de chantier, l'égalité professionnelle hommes/femmes, la période d'essai (conditions et durée de renouvellement), le transfert des contrats de travail en cas de changement de prestataire, la mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice (deux cas), la rémunération minimale du salarié en portage salarial et le montant de l'indemnité d'apport d'affaires.
Un deuxième groupe recense les matières où l'accord de branche peut décider d'être impératif et s'imposer à l'accord d'entreprise : la prévention de la pénibilité, l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, les primes pour travaux dangereux ou insalubres l'effectif à partir duquel les délégués



syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leur parcours syndical.
Enfin un troisième ensemble regroupe tous les thèmes qui ne sont pas dans les deux premiers et pour lesquels la négociation d'entreprise a le champ libre pour définir le contenu des accords.
La CGT maintient que la branche doit rester un lieu privilégié de négociation qu'il ne faut pas délaisser.
D'abord, parce que sur un certain nombre de sujets, la branche continue de s'imposer et constitue toujours un socle minimal pour les salariés.
Ensuite, parce qu'il nous faut obtenir d'élargir cette force normative à d'autres sujets et notamment ceux du deuxième groupe.
Mais surtout, nonobstant l'inversion de la hiérarchie des normes, la branche restera un point de repère pour les négociateurs d'entreprise.
Enfin, dans bon nombre d'entreprises, particulièrement les plus petites où il n'existe pas de représentants du personnel, les employeurs n'engageront pas systématiquement de négociation et continueront d'appliquer aux salariés les accords de branche et les garanties que ceux-ci prévoient.

Aurélie Mahout, *membre du Comité exécutif fédéral*

La charge de travail : une **affaire de démocratie**

Chez Thales, la charge de travail des salariés est à l'ordre du jour de la négociation de la qualité de vie au travail. Cette thématique en tête des enquêtes des syndicats CGT, doit être abordée non seulement par le prisme du bien-être au travail, un temps de travail respectueux de l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle, mais également par son incidence sur le volume d'emplois et le niveau de qualification. Peu d'accords dans la métallurgie l'évoquent. Pourtant le droit du travail oblige à un suivi de la charge de travail des salariés en forfait-jours et l'employeur à une obligation de résultat pour préserver la santé mentale et physique de ses salariés.
Les syndicats observent que la charge de travail ne cesse de s'accroître, comme en témoignent l'augmentation des cas d'épuisement professionnel. L'intensification du travail est croissante. Elle est générée par la culture d'immédiateté et d'urgence permanente, dictée par les organisations Lean et les activités chronophages, périphériques au métier (traitement des messageries professionnelles, reporting, déport des tâches simples de comptabilité et de secrétariat pour compresser les frais de personnel, etc).
L'instabilité des organisations du travail (réorganisation, changement d'interlocuteur, habitude de travail remise en cause, etc.) s'ajoute à l'usage intensif des outils numériques. La pression managériale via les politiques RH d'engagement, un système informatique et des applicatifs professionnels pas toujours performants sont aussi des éléments qui pèsent sur la charge de travail.

Evaluer et limiter la charge de travail pour prévenir le risque d'épuisement professionnel ?

Plusieurs repères revendicatifs sont à débattre. Un système collectif d'évaluation de la charge de travail permettrait de tenir compte de la charge « métier » et de la charge collaborative comme par exemple une réponse technique à un collègue. Le retour d'expérience est un bon moyen de corriger et d'ajuster les demandes de moyens humains ou matériels à la ligne hiérarchique.
L'étude en amont des incidences prévisibles sur la charge de travail de chaque nouveau processus de travail lié à transformation numérique ou de nouvelles organisations, faciliterait l'évaluation. Tout comme un système auto-déclaratif du temps de travail effectué, avec copie aux représentants du personnel, pour ceux qui ne pointent pas. Une évaluation qui se verrait facilitée si un bilan annuel du temps de travail et de la charge de travail, était présenté aux représentants du personnel.
A mettre aussi en avant, la nécessité de respecter l'obligation, en cas de temps partiel, de temps de formation ou de décharge syndicale, de réduire proportionnellement la charge et objectifs de travail.

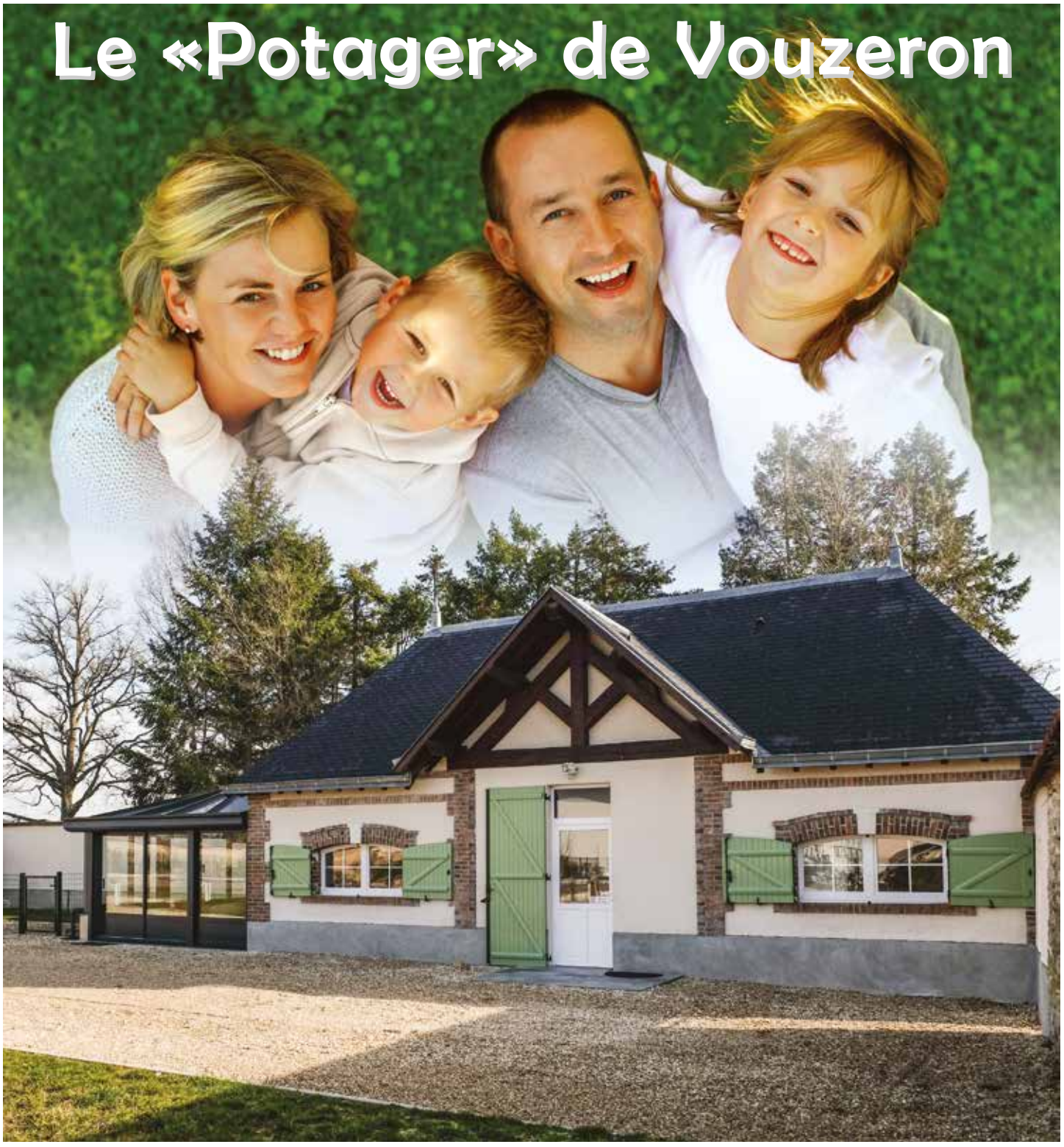
Développer la démocratie

Le droit d'expression existe (L2281-1 et suivants), mais les salariés sont confrontés aux problèmes de l'élaboration et de la stabilisation des points de vue. Disposer de moments de réflexion sur ce que l'on fait, comment et pourquoi devient chaque jours plus nécessaire.
Si l'on considère que la charge de travail est directement fonction des dilemmes posés par l'articulation entre normes quantitatives de production, qualitatives, subjectives et sociales, la question posée est donc bien celle du développement de la démocratie dans l'entreprise.
L'instauration effective de ces espaces d'expression nécessitera de garantir l'exercice de la liberté de paroles sur la qualité et la finalité du travail. De même, la libération de temps pour le droit syndical sera nécessaire.
Ce thème de la charge de travail est aussi porté par la Fédération au travers de collectifs « santé/travail » et « temps de travail » (le temps de travail et évaluation sont à l'ordre du jour dans les négociations en ce moment avec l'UIMM). Les objectifs revendicatifs que portent ces collectifs tout comme les négociations de branche n'aboutiront que par une élévation du rapport de force dans les entreprises.

Secteur UFICT



Le «Potager» de Vouzeron



Location de pavillon de vacances en Sologne semaine et week end

Réservations possibles via Abritel (www.abritel.fr/location-vacances/p1492982) pour tous.
Syndiqués de la Métallurgie prix spéciaux (-50%) nous contacter au 0153364602 ou contact@ufm-idf.fr