

Mensuel des Métallurgistes

FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS DE LA
MÉTALLURGIE CGT

SPECIAL INTERNATIONAL

CONVERGENCES DES ATTAQUES
CONVERGENCES DES LUTTES

► TUNISIE

Le Jasmin face au FMI

► STMICRO

Vers une mondialisation du syndicalisme



N°18 • Mars 2018

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](https://www.humanis.com)

Actualités

- 4 **Infos sociales**
- 5 **Culture**
Dessin/Photo du mois
- 6 **Infos fédérales**
- 7 **Terrain**
Grille salaire Aérocan
- 8 **Histoire**
Travailleurs de tous pays unissons-nous !
- 9 **Europe/International**
Tunisie : le Jasmin face au FMI

Dossier

- 11-15 **Convergences des attaques...**
- 13 **Zoom**
FSM au Brésil

Vie Syndicale

- 16 **En bref**
- 17 **Entretien**
Débattre pour quoi faire ?
- 18 **Salarié(e)s**
CGT IGMétall, solidarité
- 19 **Territoires**
STMico, vers une mondialisation...

Politique revendicative

- 20 **Economie**
Les dangers de la baisse des cotisations sociales
- 21 **Industrie**
Siemens - Alstom
- 22 **Droits**
La négociation collective
- 23 **Vie au travail**
Femmes, santé, travail en quête de visibilité

Encart

Dossier «Représentativité»

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 € - Abonnement annuel : 12 €
ISSN 0152-3082
Commission paritaire
0418 S 06 474



© Alaoua Sayad - FTM CGT



Boris Plazzi

Membre du Secrétariat fédéral

La peur change de camp !

Un syndicalisme rassemblé à l'échelle du pays ? La question mérite d'être posée. Mais l'enjeu, aujourd'hui et demain pour le syndicalisme de lutte et de masse incarné par la CGT, c'est bien de rassembler tous les travailleurs qui participent, directement ou indirectement, à la création de richesses dans les multinationales.

Cet indispensable rassemblement doit s'opérer sans préjugés d'appartenance à telle ou telle organisation syndicale, pour se donner toutes les chances de faire reculer les prétentions rétrogrades du patronat, et de gagner une autre société basée sur le partage des richesses, la solidarité, le respect de l'environnement.

Le capitalisme est de plus en plus mondialisé. Les politiques libérales des multinationales soutenues par de très nombreux gouvernements gangrènent tous les pays et le monde du travail. Jamais les richesses n'ont été aussi importantes et jamais elles n'ont été aussi mal réparties.

Le nombre de milliardaires fleurit à chaque nouveau printemps quand de plus en plus de travailleurs connaissent précarité et privations. C'est la conséquence d'une attaque sans précédent du patronat contre d'une part la négociation des conventions collectives et leur contenu dans les branches et d'autre part, les droits syndicaux voire la liberté de s'organiser et de se syndiquer.

La suite nous la connaissons. La mise en concurrence des travailleurs s'exacerbe entraînant l'abaissement global des droits. Naturellement, les travailleurs de chaque pays refusent ce diktat financier. Ils se mobilisent et revendiquent des droits collectifs permettant de fixer des repères de solidarité à l'échelle internationale et de développer le rapport de forces.

En France, l'UIMM vise les mêmes objectifs dans les négociations nationales : contourner la négociation de branche, rendre les conventions collectives obsolètes pour arracher dans les entreprises des reculs sociaux préjudiciables aux travailleurs.

Pour la CGT, il faut construire des droits et des garanties collectives de haut niveau dans les industries de la métallurgie, elles-mêmes en pleine évolution démographique et technologique. Notre lutte en France, pour une Convention Collective Nationale, s'inscrit totalement dans celles déjà engagées, ou en cours, dans les secteurs industriels, partout dans le monde.

Infos sociales

La CGT engagée pour le bien de tous : salariés et riverains



© DR

Depuis plusieurs mois à Montreuil, la SNEM, société de traitement de surface de pièces métalliques principalement destinées à deux sociétés de l'aéronautique Airbus et Safran, est au cœur d'une mobilisation de riverains et de parents d'élèves (présence d'une école) sur des questions de pollution de l'environnement. La tension est grande. En effet le mot d'ordre pour « fermer l'usine » est insoutenable pour les quelque quatorze salariés du site. La CGT de la Métallurgie avec l'Union Locale et le syndicat de l'entreprise entendent bâtir un projet qui pérennise les emplois avec une activité industrielle sans nuisances dangereuses pour la santé et la sécurité de tous. Evidemment, la responsabilité des employeurs de la SNEM, mais aussi des deux grands groupes européens Airbus et Safran est pleinement engagée.

Journée internationale des droits des femmes

A 15h40, le 8 mars comme tous les autres jours, chaque salariée cessera d'être payée jusqu'à la fin de sa journée de travail contrairement à ses collègues masculins. L'égalité professionnelle entre femmes et hommes, c'est-à-dire le droit à un déroulement de carrière similaire, demeure un combat à mener dans la métallurgie. Ainsi depuis une dizaine d'années, l'UIMM se retranche derrière les observations réalisées par l'APEC pour justifier son immobilisme. Alors que l'INSEE constate un écart de rémunération entre hommes et femmes de 26%, selon l'APEC dans la branche, cet écart ne serait que de 4% environ. Or, cette étude se contente d'examiner la situation à l'instant « T » et ne prend absolument pas en compte les différences qui existent et perdurent dans le déroulement de carrière. La CGT et les associations féministes appellent à faire grève, à porter un ruban blanc et à agir le 8 mars à 15h40.

Jeudi 15 mars, mobilisation nationale des sidérurgistes

Une mobilisation nationale des sidérurgistes a été décidée pour le 15 mars prochain, avec appel à la grève et manifestations organisées en région. Il y sera question de porter nos revendications phares : intervention publique immédiate dans la filière, relance de l'emploi, avec intégration en CDI des contrats précaires, prise en compte de la pénibilité et une augmentation forte des salaires. Sera abordée la question des droits collectifs renforcés garantissant entre autres la reconnaissance de la qualification et de l'expérience professionnelle, droits que l'UIMM veut abolir dans la négociation en cours au sein de la branche métallurgie dont nous dépendons. L'attractivité de la filière est en jeu !



Les GM&S font la loi

Les GM&S, avec la CGT portent une proposition de Loi sur la responsabilité des donneurs d'ordres (Automobile, Aéronautique...) sur les entreprises sous-traitantes, sur les salariés-es et aussi sur les territoires. Si une entreprise ferme et qu'il y a un donneur d'ordre à hauteur de plus de 30% du chiffre d'affaires, il devra participer aux mesures d'accompagnements des salariés-es suivant son implication et la réalité des possibilités de reclassement sur le territoire. Au cœur du projet GM&S, responsabiliser le donneur d'ordres en imposant des nouveaux critères (sur les impacts territoriaux, sociaux ou environnementaux) aux acheteurs pour effectuer les affectations des nouvelles productions. L'objectif, changer la logique pour que cesse l'impunité des donneurs d'ordres.

Vallourec en lutte



© DR

Samedi 10 février, devant l'usine de Tarbes, plus de 500 personnes, en présence de Philippe Martinez, se sont rassemblées pour soutenir les 53 salariés de Vallourec. Le groupe cède en effet ses usines de production de matériel de forage pétrolier à la firme états-unienne National Oil Varco (NOV), mais sans les sites de Tarbes (Hautes-Pyrénées) et de Cosne-sur-Loire (Nièvre). 173 salariés sont menacés en France. Plus largement c'est la question du maintien de l'emploi industriel sur un territoire déjà frappé par la désindustrialisation et ses conséquences qui est ici posée.

Culture

Festival Filmer le travail

Le documentaire chinois *We the Workers* de Wenhai Huang a remporté le Grand prix du 9^e festival de Poitiers.

De 2009 à 2015, Wenhai Huang suit le travail d'activistes et de juristes qui défendent non sans risques les droits des travailleurs dans plusieurs régions de Chine. Aussi endurant qu'eux, il alterne les moments publics avec les coulisses intimes dans les appartements de ceux qui, anciens ouvriers, sacrifient

aujourd'hui leur vie familiale.

La Mention spéciale du jury a été attribuée à *Girasoles de Nicaragua* de Florence Jaugé, réalisatrice française vivant au Nicaragua. Dans son documentaire, elle filme 16 prostituées nommées

médiatrices judiciaires par la Cour suprême, qui «contribuent à résoudre les conflits» dans leur milieu, «mais aussi dans d'autres secteurs de la société».

Didier Lockwood

Né à Calais en 1956 dans une famille franco-écossaise, il avait débuté l'apprentissage du violon à l'âge de 7 ans et s'était intéressé très tôt à l'improvisation. A 17 ans, Didier Lockwood fait ses débuts au sein de Magma, alors groupe phare du rock progressif en France. Il

participe ensuite à de nombreux projets et rencontres, dans divers styles : jazz-fusion électrique, jazz acoustique, jazz manouche, jazz et musique classique.

Très impliqué dans l'éducation à la musique, il était l'auteur d'une méthode d'apprentissage du violon jazz et avait créé en 2001 le Centre des musiques Didier Lockwood à Dammarie-les-Lys, une école d'enseignement de l'improvisation prônant un apprentissage de la musique par plus d'oralité et moins de solfège. Il est mort à 62 ans.



L'écran rouge

Syndicalisme et cinéma

À quoi tient le rayonnement du cinéma français ? À son exceptionnel système de financement, à la notoriété des écoles de cinéma, au Festival de Cannes... Ce cadre favorable à l'émergence d'un des premiers cinémas au monde est le résultat des nombreux combats syndicaux menés des années trente aux années soixante. Mêlant imaginaire, culture cinéphilie et histoire sociale, cet ouvrage fera découvrir un monde où Jean Renoir réalise *La Marseillaise* à la demande de la CGT, où René Clément retrace l'épopée de la Résistance dans *La Bataille du rail*, où Jean Gabin incarne l'archétype de l'ouvrier, où Gérard Philippe se pose en leader du syndicat des acteurs... Une plongée en récits dans l'enfance méconnue du cinéma français.



Le dessin du mois

la mondialisation implacable



© Nico

Infos fédérales

Décès de Allain MALHERBE



Originaire du Morbihan, Allain embauche à 17 ans chez Citroën comme ajusteur.

Il prend part à l'action que mène la CGT contre le patronat et son syndicat maison de triste renommée, la CSL. De 1975 à 1980, il est représentant syndical au C.C.E.

En 1980, il entre à Tourisme et

Travail où il milite pour le développement du Tourisme social sans abandonner pour autant ses engagements syndicaux et politiques au sein du PCF.

Il décroche en 1985 un DEA d'Histoire sociale.

Métallo et reconnu pour ses qualités humaines et sociales, il est recruté en 1986 comme responsable du service médico-social du centre Jean-Pierre TIMBAUD.

Il est co-auteur du livre « Citroën par ceux qui l'ont fait ».

Il nous a quittés ce 11 février 2018, après un long combat contre la maladie. Ses obsèques ont eu lieu le 14 février à Châteaubriant (44).

Une Maison de santé Ambroise Croizat à St Michel de Maurienne

Une maison de santé portera le nom d'Ambroise Croizat à Saint-Michel de Maurienne. « Beaucoup cherchent à réécrire l'histoire avec une gomme ! Nous ne devons jamais baisser la garde, pour entretenir la mémoire et l'honneur de nos camarades », a déclaré Fabrice Fort, animateur de la métallurgie en AURA. Ministre du travail

et de la Sécurité sociale entre 1945 et 1947, cet ancien Secrétaire de la Fédération des métallurgistes est un des pères de la Sécu. Son nom restera aussi lié à la création des comités d'entreprise, aux conventions collectives, ou encore au régime des prestations familiales.

« Jamais nous ne tolérerons que soit renié un seul des avantages de la Sécurité sociale. Nous défendrons à en mourir et avec la dernière énergie, cette loi humaine et de progrès », a-t-il déclaré lors de son dernier discours à l'Assemblée Nationale en 1950.

23 février : négo avec l'UIMM

Au cours de cette deuxième réunion de négociation, la CGT a notamment pointé le nécessaire lien entre organisation du travail, charge de travail et santé au travail ainsi que la responsabilisation des donneurs d'ordres quant aux conséquences, sur la santé et la sécurité des salariés des entreprises sous-traitantes, des processus de fabrication ou des organisations du travail qu'ils imposent.

En ce qui concerne les contrats de chantiers, les CDD et l'intérim, l'ensemble des organisations syndicales a indiqué qu'elles n'étaient pas demandeuses d'une telle négociation.

La CGT a rappelé la nécessité de garantir l'attractivité de nos métiers pour maintenir et développer les savoir-faire essentiels à la pérennité de nos entreprises.

Et cela grâce à des contrats de travail à durée indéterminée, où l'expérience, les savoirs et les savoir-faire des salariés sont vraiment reconnus.

Mercredi 11 avril, 19h00

Rendez-vous pour le premier magazine TV de la métallurgie consacré à notre projet de Convention Collective Nationale.



Terrain

Grille salaire Aérocan : un projet pas si utopique que ça

Vous, syndiqués et militants, combien de fois avez-vous entendu : « la grille CGT ? c'est utopique » ?

Peut-être que vous-mêmes êtes sceptiques sur sa mise en place, tant elle semble à l'opposé des objectifs patronaux.

Et pourtant, quand elle est mise en débat dans nos syndicats et avec les salariés, le projet CGT et l'idée qu'il peut s'inscrire dans la réalité économique de l'entreprise font vite leur chemin. Pour preuve, le travail réalisé par le syndicat CGT de l'entreprise Aérocan à Bellegarde-sur-Valsérine dans le département de l'Ain.

Aérocan est une entreprise qui appartient au groupe américain Ball. Elle fabrique des aérosols en aluminium pour l'industrie cosmétique et pharmaceutique.

L'établissement dans l'Ain emploie 128 salariés en CDI, majoritairement des ouvriers qualifiés. La CGT y est présente aux 1^{er} et 2^e collèges avec un score, tous collèges confondus, de 88%.

Soyons réalistes, demandons l'impossible !

Chez Aérocan, plus qu'ailleurs, l'attractivité est au cœur des discussions.

En effet Bellegarde se situe à 45 minutes de la Suisse et l'entreprise a énormément de mal à garder ses salariés, ceux-ci préférant partir travailler de l'autre côté de la frontière pour des salaires bien supérieurs.

Pour évoluer professionnellement chez Aérocan et donc changer de coefficient, il fallait jusqu'alors changer de poste de travail. Une option plutôt rare et qui plus est, source de beaucoup de frustration.

Les évolutions de carrière étaient donc quasiment impossibles, l'expérience acquise et les qualifications n'étaient pas prises en compte et pour finir, l'évolution de carrière ne dépendait que du bon vouloir de la direction. Au cours des NAO de 2016, la CGT mène une grève pour les salaires et obtient non seulement une augmentation, mais aussi l'ouverture de discussions sur la grille de classifications.

Dès lors, forte de ses 88%, et après un travail sérieux et solide sur la réalité financière de l'entreprise, la CGT décide de mettre en débat, avec les salariés, une proposition de grille de classifications et de salaires élaborée

par la Fédération de la métallurgie, qui inclut un changement de coefficient tous les 4 ans.

Avec tous les salariés

Présentée et débattue lors de plusieurs AG, les salariés finissent par s'approprier la revendication tout en l'adaptant à leur réalité.

En 2017, la direction met sa proposition sur la table. Elle est rejetée par la CGT qui dépose sa contre-proposition travaillée avec les salariés.

Pas étonnant donc qu'avec un projet solide et sérieux porté par les salariés et 88% aux élections, la direction se range derrière le projet CGT.

Et adopte un projet diamétralement opposé à celui qu'elle souhaitait initialement. Un projet qui au lieu de lier l'évolution de carrière au poste occupé, permet d'évoluer aujourd'hui en fonction des compétences, de l'expérience et des savoir-faire acquis par les employés. Pour cela, une grille de cotation a été créée puis négociée pour évaluer le salarié.

Tous les ans se tient un entretien d'évaluation. En cas de désaccord, une commission « d'avancement » est convoquée en présence du salarié, de son manager et du syndicat CGT au cours de laquelle des solutions sont mises en œuvre.

Résultat, après des années sans évolution de carrière, le plafond de verre a sauté. Dès l'entrée en vigueur de la nouvelle grille, les salariés bloqués depuis des années au même coefficient ont enfin eu une promotion. Dorénavant, un salarié n'attendra pas plus de 5 ans avant d'obtenir une évolution de carrière. Cette grille est effective pour les ouvriers (majoritaires) et cette année, la CGT entre dans la deuxième phase de négociation pour les techniciens avec bon espoir d'aboutir très rapidement.

Cette nouvelle classification a fait la démonstration que les salariés vivent bien mieux leur travail et se projettent désormais dans leur entreprise.

Ces résultats ont été permis grâce à un ancrage très fort de nos militants dans les ateliers de l'entreprise au contact permanent des salariés. C'est la qualité de vie syndicale qui est au commencement de toute victoire !

*Gregory KHIATI, Laurent TROMBINI,
Membres du Bureau fédéral*



Histoire

Travailleurs de tous pays, unissons-nous !

Les métallos ont, en France, une fibre internationaliste bien ancrée. Pour preuve, deux ouvriers du bronze, Tolain et Perrachon, ont participé à la fondation en 1864 de la Première Internationale – l'Association internationale des travailleurs (AIT). Lors de sa dissolution en 1872, une vingtaine de chambres syndicales métallurgiques françaises y étaient adhérentes, alors même que leur existence était proscrite depuis 1791. Après une éclipse de quelques années, les relations entre organisations nationales de métallurgistes reprennent. Les conférences internationales de 1893, 1896 et 1900 ouvrent la voie à la création, en août 1904, de la Fédération internationale des ouvriers sur métaux (FIOM). Si son rôle est modeste, elle permet de confronter les différentes cultures syndicales, sans empêcher les nationalismes de l'emporter sur la solidarité de classe en 1914-1918.



L'Union des Métaux, mai 1916 © IHS CGT métaux

Une première division

Les Révolutions russes de 1917 aiguisent les tensions entre « réformistes » et « révolutionnaires », ce qui se traduit par une profonde rupture au sein du mouvement ouvrier. En France, les « révolutionnaires », exclus de la CGT en 1921, fondent la CGTU.

Sur le plan international, la Fédération CGT des métaux conserve son rattachement à la FIOM, tandis que la CGTU adhère à l'Internationale syndicale rouge (ISR) au sein de laquelle est mis sur pied en 1922 un Comité international de propagande et d'action des métallurgistes révolutionnaires (CIPAMR). La réunification de la CGT et de la CGTU en 1936 conduit au regroupement au sein de la FIOM et à la disparition du CIPAMR.

Une seconde division

En octobre 1945, une centrale unique, la Fédération syndicale mondiale (FSM), voit le jour. Mais l'unité est de

courte durée. La Guerre froide se traduit par une nouvelle scission, avec la création de la Confédération internationale des syndicats libres (CISL) en 1949. La FIOM, après cinq ans d'inactivité, reprend son action à l'été 1945. Elle refuse, avec d'autres fédérations professionnelles, d'intégrer la FSM, avant de rejoindre finalement la CISL.

Décision est prise au sein de la FSM de constituer une Union internationale des syndicats (UIS) des industries métallurgiques et mécaniques en juin 1949 au sein de laquelle notre fédération a joué un rôle de premier plan. L'effondrement de l'Union soviétique fragilise l'UIS Métaux et la FSM que la CGT quitte, non sans vifs débats, en 1994 et 1995.

La FEM et la FIOM

L'isolement international est de courte durée. La demande d'affiliation à la FIOM, posée en 2000, est motivée par le fait qu'elle est la première centrale syndicale internationale de la métallurgie, regroupant des organisations nationales d'une grande diversité, et devant permettre à la CGT de réintégrer l'Organisation internationale du travail (OIT). Celle-ci est acceptée en novembre 2001. La Fédération européenne des métallurgistes (FEM), fondée en 1971, regroupe les fédérations nationales sectorielles, elles-mêmes affiliées à leurs confédérations nationales, membres de la Confédération européenne des syndicats (CES). La FEM-CGT sollicite son adhésion à partir de 1979, mais celle-ci n'est acceptée qu'en novembre 1999, au moment où la CGT intègre la CES.

Vers IndustriAll

Le congrès de la FEM, en 2007, est l'occasion d'un rapprochement avec deux autres fédérations syndicales européennes, la Fédération européenne des syndicats des mines, de la chimie et de l'énergie (EMCEF) et la Fédération européenne du textile, de l'habillement et du cuir (ETUF-TCL). Ce processus aboutit, en mai 2012, au congrès de fusion qui donne naissance à IndustriAll Europe. En parallèle, la FIOM, la Fédération internationale des syndicats de travailleurs de la chimie, de l'énergie, des mines (ICEM) et la Fédération internationale des travailleurs du textile, de l'habillement et du cuir (FITTHC) s'accordent en mars 2009 pour créer une fédération unifiée de l'industrie. Celle-ci voit le jour en juin 2012 sous le nom d'IndustriAll Global Union.

Emeric Tellier, Conseiller fédéral

Tunisie : le Jasmin face au FMI

Sept ans après la révolution de jasmin qui mit fin au régime dictatorial de Ben Ali, la transition démocratique se met en place progressivement en Tunisie.

En 2015 le syndicat UGTT, l'organisation patronale Utica, l'Ordre national des avocats et la Ligue tunisienne des droits de l'Homme (LTDH) se voient décerner collectivement le prix Nobel de la paix pour avoir sauvé la transition démocratique par le dialogue en organisant un long et difficile «dialogue national». La Tunisie est alors érigée en modèle de transition démocratique et de dialogue politique. Ce dialogue va d'ailleurs s'étendre au monde du travail puisque les salariés et l'UGTT vont, durant cette période, se mobiliser dans les entreprises en multipliant les actions et en développant la négociation sociale.

Impatience

Mais aujourd'hui les attentes des Tunisiens sont telles que l'impatience l'emporte.

La toute jeune démocratie vit ses premières réelles épreuves à travers une situation économique et sociale calamiteuse. La situation politique après la révolution a créé un trouble qui a plongé le pays dans une crise économique sérieuse : la croissance est poussive (+2 % en 2017) grâce à la reprise très timide du tourisme. Le chômage touche toujours près d'un jeune diplômé sur trois, la moyenne nationale s'établissant à 15 %.

Face à cette situation, les autorités ont dû frapper à la porte des créanciers, dont le fumeux FMI. Avec un endettement qui avoisine les 70% du PIB et un remboursement de la dette extérieure (principal et intérêts) qui a plus que doublé par rapport à 2016, pour passer à 1,5 milliard d'euros, le FMI a imposé à la Tunisie un régime drastique.

Janvier dans la rue

En janvier dernier, en réaction à ces mesures, des milliers de Tunisiens ont manifesté protestant contre le coût de la vie, l'augmentation générale des prix et l'augmentation des impôts. En 2017, le prix de la viande bovine a augmenté de 14,5%, celui des huiles alimentaires de 21,3% et celui des légumes frais de 12,8%. Les manifestants dénonçaient alors la politique d'austérité accusant entre autres la France de n'avoir pas aidé suffisamment à la reconstruction du pays. En 2016, en effet, le candidat Macron, lors de sa campagne avait prôné une diminution de la dette de la Tunisie envers la France qui est de



800 millions d'euros. Mais après sa visite en tant que Président, il n'en a plus été question. En revanche la France déclare s'engager dans un plan de soutien à la Tunisie sur 5 ans pour un montant de 1,2 million d'euros. En réalité, cela correspond à une aide de 240 000 euros par an. Si l'on considère que le taux d'intérêt annuel moyen pour le remboursement de la dette publique est de 4,4 %, cela signifie qu'en réalité ce sont les intérêts payés par la Tunisie qui paieront ce plan de soutien tandis que la France empochera grâce à ce prêt plus de 30 millions d'euros !

De leur côté, les autorités tunisiennes pour tempérer ces mesures d'austérité ont annoncé un programme d'aide aux plus démunis. Toute ressemblance avec la situation grecque n'est bien évidemment pas fortuite et une fois encore, le FMI porte une lourde responsabilité.

La campagne de jeunes diplômés au chômage, « fech nestanaou » (qu'est ce qu'on attend) est donc entrée en résonance avec la colère ressentie par de larges franges de la jeunesse tunisienne qui a le sentiment d'être trahie par une classe politique focalisée sur les calculs politiques. Des mouvements spontanés de contestation sont apparus un peu partout dans le pays. Dans certaines localités, les fédérations locales de l'UGTT ont appelé à manifester sans que le mouvement soit encadré à une échelle nationale par l'UGTT.

Ce mouvement de contestation sans leader et sans structure politique est à coup sûr le premier des enfants de la Révolution du Jasmin. Ceux pour qui cette révolution a le devoir de tenir ses promesses.

Lamia Begin, Membre du Bureau fédéral

On ne sait pas à quoi ressemblera
la famille dans le futur.

Une chose est sûre, on saura toujours
innover pour mieux la protéger.



50 ans d'innovation au service des familles

L'OCIRP, Organisme commun des institutions de rente et de prévoyance, est un assureur à vocation sociale paritaire à but non lucratif. Il protège le salarié et sa famille face aux risques de la vie dans le cadre de contrats collectifs d'entreprise ou de branche professionnelle. Ses garanties s'expriment sous la forme de rentes et d'un accompagnement social spécifique en cas de décès ou de perte d'autonomie. L'OCIRP, c'est près de 6 millions de garanties dans 1,4 million d'entreprises adhérentes.

OCIRP.FR

VEUVAGE - ÉDUCATION - HANDICAP - DÉPENDANCE

OCIRP
protéger. agir. soutenir

LA MISÈRE S'ÉTEND



Offensives libérales contre le travail

Enjeux d'un syndicalisme
mondial



Convergences des attaques, convergences des luttes

© DR

A lors que le nombre de milliardaires dans le monde a connu en 2017 sa plus forte hausse de l'histoire, partout les écarts de richesses se creusent et les conditions de vie et de travail se dégradent. Le capitalisme mondial, lui, se porte à merveille. Merci pour lui.

Les fortunes explosent aidées en cela par la mise en concurrence des travailleurs avec la complicité des multinationales et des gouvernements nationaux. C'est une attaque massive et généralisée contre les droits individuels et collectifs des travailleurs et des syndicats. A l'instar des Ordonnances « Macron-Pénicaud », des réformes du marché du travail ont touché les salariés de plus d'une centaine de pays dans le monde.

PENSER GLOBAL

Dans ces conditions, la notion et le rôle même de l'Etat sont mis à mal et on assiste à une tentative globale de transfert de ses prérogatives dans les mains des entreprises privées ; cette attaque est désormais très avancée dans le domaine des services publics, pour

▀ Les 500 plus grandes entreprises multinationales ont cumulé en 2016 près de **30 000 milliards** de dollars de chiffre d'affaires et elles employaient 67 millions de travailleurs.

1% des travailleurs de la planète est employé par une entreprise multinationale.

92% des emplois des Entreprises Multi Nationales (EMN) sont sous-traités.

40% des **bénéfices des EMN** sont délocalisés dans les paradis fiscaux.

une prétendue réduction des coûts pour les consommateurs, mais en réalité, via la mise en concurrence, pour générer toujours et encore plus de profits.

L'internationalisme syndical comme riposte n'a jamais été autant indispensable que dans le cadre de la mondialisation libérale qui frappe l'ensemble des travailleurs de la planète.

Sur tous les continents, travailleurs et syndicats font les mêmes constats : dégradation des conditions de travail, augmentation des inégalités, augmentation de la pauvreté, les organisations syndicales attaquées, la montée de l'extrême droite et des organisations xénophobes, des systèmes politiques en crise et des conséquences sur l'exercice même de la démocratie.

La mondialisation actuelle est critiquée et combattue dans tous les pays du monde, mais principalement dans les espaces nationaux.

Depuis près de deux ans, les organisations syndicales brésiliennes se mobilisent enchaînant manifestations et grèves contre la réforme du marché du travail, celle des retraites

et surtout contre les attaques répétées contre la démocratie du Président Temer.

En Argentine, les travailleurs se sont mobilisés contre la réforme des retraites et continuent de se mobiliser contre le projet de réforme du marché du travail et pour l'augmentation générale des salaires.

En Finlande, les syndicats continuent de mobiliser contre un nouveau projet de réforme qui touchera la négociation collective et les prérogatives des syndicats.

En Inde, en septembre 2016, plus de 200 millions de travailleurs se sont mis en grève contre le projet de réforme du marché du travail du gouvernement Modi, projet qui n'a toujours pas été adopté depuis.

En Corée du Sud, les travailleurs et les syndicats se mobilisent depuis plus de deux ans contre les mêmes réformes, mais aussi contre la corruption et l'emprisonnement arbitraire des dirigeants des syndicats progressistes.

La liste des pays touchés par une réforme touchant les droits du travail, les salaires ou les retraites est longue, comme celle des luttes en cours : Lituanie, Grèce, Espagne, Portugal, Allemagne, Italie, Slovaquie, Maroc, Iran, Tunisie, Afrique du Sud, Indonésie, Sri Lanka, Cambodge, Chine, Etats-Unis, Ile Maurice, Australie, Japon, Belgique...

Partout, chaque jour, des luttes se déroulent sur notre planète avec les mêmes objectifs et une même volonté de converger au-delà des frontières traditionnelles.

Et jamais des actions concertées de syndicats n'ont semblé aussi nécessaires et indispensables. Plus de 150 ans après la création des

► En 2017, 82% de la croissance mondiale a été captée par les 1% les plus riches.

► Selon l'Oxfam, le patrimoine des milliardaires a augmenté en **moyenne de 13 %** par an depuis 2010, soit six fois plus vite que la rémunération des travailleurs, qui n'a progressé que de 2 % par an en moyenne. Entre mars 2016 et mars 2017, le nombre de milliardaires a augmenté plus rapidement que jamais, à raison d'un nouveau milliardaire tous les deux jours.

► Le chômage mondial a continué de croître en 2017 avec 3,5 millions de nouveaux travailleurs privés d'emploi.

ZOOM

FSM au Brésil : L'internationalisme au travail

Lors du dernier Forum Social Mondial, des signaux de changements importants étaient apparus : la montée de la xénophobie, des mouvements fascistes et une avancée générale de la droite un peu partout. Aujourd'hui le monde est dominé par une poignée d'entreprises transnationales dont les richesses s'accroissent entre les mains d'un petit nombre. Et dans le même temps, la pauvreté, les inégalités, la destruction des programmes sociaux se sont elles, accrues.

Le prochain FSM aura donc pour objectif de construire les alliances qui pourront contrer le programme du patronat. Il aura pour tâche d'aboutir à des convergences pour que les droits à l'énergie, à la santé ou à l'éducation soient au service de l'humain et non pas un enjeu économique de privatisation pour le capital.

Aujourd'hui, il n'y a plus de différences entre pays développés et pays en voie de développement. Tous subissent des attaques contre la protection sociale. La misère se développe de manière différente partout dans le monde, comme se développent les attaques contre l'Etat protecteur. 82% des travailleurs d'une multinationale sont dispersés à travers le monde et éclatés dans les usines de la sous-traitance. L'internationalisme c'est donc la réalité de chaque travailleur, c'est du concret.

Le FSM aura donc pour tâche de faire converger le mouvement social vers une plateforme claire et commune. Aucune force politique seule ne peut aboutir.

Fernando Lopez
Secrétaire International de la CUT
organisateur du Forum Social
Mondial 2018 au Brésil



premières organisations syndicales internationales derrière le mot d'ordre « Prolétaires de tous pays unissez vous ! », la création d'un rapport de forces transnational est devenue la priorité des organisations européennes et internationales.

UNE RIPOSTE SYNDICALE GLOBALE A ORGANISER

Aussi, le dernier Congrès d'IndustriAll Global Union en septembre 2016 a-t-il marqué un tournant dans la lutte contre le capital mondialisé : tisser les convergences, élever les rapports de forces dans les entreprises avec les travailleurs de l'industrie et créer les outils nécessaires à leurs constructions sont devenu la ligne conductrice du nouveau Secrétaire Général, Valter Sanches et de l'ensemble des syndicats nationaux.

La FTM-CGT accorde une grande place à la construction des convergences avec les travailleurs et les syndicats au-delà de nos frontières hexagonales. L'idée est simple : agir et lutter au niveau de son entreprise, de son territoire, de son groupe ou au niveau national sont indispensables pour faire avancer les droits des travailleurs et obtenir une meilleure répartition des richesses.

Mais cela suffit-il ? Pour transformer la société, influencer durablement sur la stratégie des entreprises, n'aurions-nous pas besoin de construire des convergences revendicatives transnationales ? Des rendez-vous communs, partagés aux niveaux européen et international ne sont-ils pas indispensables, et indissociables des mobilisations locales ?

Comment alors le syndicat qui agit traditionnellement à l'échelle nationale peut-il aussi protéger et agir à l'échelle internationale ?

► La précarité mondiale a continué de croître et touche 1,4 milliard de personnes (42% des travailleurs de la planète).

► Les migrations pour raisons socio-économiques ont augmenté de manière très forte au cours de l'année dernière selon l'OIT.

► Selon l'OIT toujours les signes du mécontentement social n'ont cessé d'augmenter depuis 2015.

Les organisations syndicales partagent désormais le même constat ; après une première étape nécessaire à la construction des convergences, ils travaillent désormais à la construction de revendications communes. A titre d'exemple, IndustriAll Europe avance à grands pas sur la question de la répartition des richesses autour de la question de l'augmentation générale des salaires et de la réduction du temps de travail. Le respect de la liberté syndicale et du droit à la négociation collective en est le pilier qui doit également permettre au renforcement des organisations. Pourtant, la réflexion ne s'arrête pas à la construction revendicative. Désormais, chose inimaginable il y a quelques années, une journée d'actions européenne des syndicats de l'industrie exprimant ses revendications est devenue le prolongement obligé de la revendication.

Charge aux organisations syndicales nationales de faire partager aux salariés la construction du rapport de forces autour d'un appel unitaire européen.

Le même débat est porté au niveau international dans IndustriALL Global Union, à une échelle parfois plus compliquée à construire, non sur les objectifs, mais sur l'organisation concrète eu égard à la dimension et à la disparité des forces syndicales.

Aider à la rencontre des camarades des entreprises multinationales (EMN), tisser la confiance et travailler à l'émergence de stratégies et de convergences est aussi un élément désormais mis en œuvre par les syndicats de la planète.

Au niveau européen, les comités d'entreprise européens sont des outils de cette construction à condition d'en faire une véritable instance animée par une démarche syndicale. Aider à la rencontre des syndicats, et pas uniquement en cas de difficultés, permet de franchir les barrières culturelles et de tisser la solidarité et la confiance pour élaborer des stratégies communes. Les syndicats, IndustriAll Europe et Global Union, déploient désormais beaucoup d'énergie et de moyens avec des résultats concrets à la clef comme dans les groupes Caterpillar, GE, Tata Steel, ou encore ST Micro (voir article Territoires p.19)

UNE RIPOSTE ADAPTÉE À LA STRUCTURE INDUSTRIELLE

Néanmoins, c'est seulement 1% des travailleurs du monde qui est employé dans des EMN. Et ce phénomène reste largement limi-



© DR

té à la triade Amérique du Nord- Europe- Japon. Mais le nombre d'EMN est en croissance, notamment dans les pays du Sud. Pour les travailleurs des pays développés. Ces EMN sont des employeurs convoités souvent en raison de meilleurs salaires. Mais l'écart se creuse avec les sous-traitants en termes de conditions de travail, notamment en raison de la pression exercée sur les coûts par les premiers. Avec l'externalisation transnationale systématisée des activités industrielles et des services des entreprises ainsi qu'avec la dérégulation du travail qui l'accompagne, les organisations syndicales se trouvent confrontées à de nouvelles problématiques. La chaîne de sous-traitance en cascade échappe à toute forme d'encadrement, notamment dans le cadre de stratégies financières et d'externalisation.

Les EMN n'emploient directement que 8% des travailleurs nécessaires à la production de leurs biens et services ; 92% des travailleurs sont employés dans la chaîne de sous-traitance, dans des petites ou moyennes entreprises où traditionnellement les syndicats sont peu présents, voire complètement absents.

Les Accords Cadres Mondiaux (ACM) négociés et signés par les syndicats et IndustriALL Global Union sur le respect des droits fondamentaux du travail (liberté syndicale, droit à la négociation collective, abolition du travail forcé et du travail des enfants...) sont devenus des outils pour le renforcement des syndicats et leur mise en réseau, que ce soit dans l'entreprise multinationale signataire, que dans sa chaîne de sous-traitance.

Pour ce faire, les outils nécessaires à l'évaluation et au suivi syndical du respect des droits, leurs violations et leurs sanctions sont les seuls moyens d'en assurer l'effectivité.

Le modèle de l'accord mondial Inditex, numéro 1 mondial du textile, en est le parfait et concret exemple. Il accorde des moyens à des inspecteurs syndicaux indépendants pour contrôler tous les sites du groupe et tous ses sous-traitants. Il dispose d'une palette de sanctions définies par l'ACM, signée avec CCOO Industria (Espagne) et IndustriALL Global Union, entraînant des effets concrets sur l'amélioration des conditions des travailleurs et la création de syndicats, notamment chez les sous-traitants.

Mais cet exemple reste encore un cas unique. Tout d'abord parce que très peu d'entreprises s'engagent dans la construction d'un accord



► Les 10 % des Français les plus riches détiennent plus de la moitié des richesses nationales. Les 50 % les plus pauvres, quant à eux, se partagent seulement 5 % du gâteau. Selon Oxfam, 82 % de la croissance a profité aux 1 % les plus riches alors que les 50 % les plus pauvres n'en ont récupéré que des miettes. La fortune **des « ultra-riches »** a augmenté l'année dernière de 762 milliards de dollars, soit sept fois le montant nécessaire par an, pour sortir de l'extrême pauvreté les personnes qui en sont touchées.

juridiquement contraignant et ensuite, parce que les moyens accordés au suivi et à l'évaluation sont insuffisants pour assurer une effectivité réelle dans l'entreprise et l'ensemble de sa chaîne de sous-traitance. Pour s'attaquer à la problématique de la sous-traitance et des conditions de tous les travailleurs, le travail par filière industrielle, que ce soit au niveau national, européen et international, est devenu la règle.

La convergence des forces avec la société civile contribuera au renforcement des revendications des syndicats. Le Forum Social Mondial (FSM) qui se réunira au Brésil ce mois de mars 2018 est abordé de manière très positive par tous les participants puisque les convergences sont de plus en plus évidentes en matière politique et sociale.

Néanmoins, l'expérience montre que le succès d'une construction revendicative au-delà des frontières n'est efficace que si la démarche est partagée par l'ensemble des travailleurs et de nos syndicats. Décloisonner et développer la dimension internationaliste dans les syndicats n'est pas facile, mais c'est seul moyen pour contrecarrer les forces du capital mondial et transformer la société. Un travail rendu ardu par l'éloignement, les cultures, les différentes langues. Mais la volonté de changer la société en luttant contre le capital mondial est aujourd'hui ce qui rassemble l'ensemble des travailleurs de la planète.

Patrick Corrêa, Conseiller fédéral

En bref

NAO SUMTEC

Au cours des NAO 2018 de la société SUMTEC, située à Charleville-Mézières dans les Ardennes, 80% des ouvriers se sont mis en grève à l'appel de la CGT et de la CFDT. La direction proposait 20€ d'augmentation générale et une prime de 180€. Après 5 jours de grève, un protocole de fin de conflit a été signé.

Résultat, une augmentation générale de 35€ bruts et une prime de 350€. Quand les salariés sont mobilisés, la lutte paie.

LEGRAND LIMOGES Mobilisation

La troisième réunion des NAO sur le Limousin s'est tenue le 20 février. Les salariés ont bloqué le site de Limoges et la rue devant le siège social. La direction a avancé un talon de 40€, 90€ de plus sur la prime vacances qui passe de 310€ à 400€ et 100 embauches sur le Limousin. Les

NÉCOCIATIONS

Aubert & Duval – Interforge

Grâce à la mobilisation des salariés, la direction a revu sa copie. Résultats :

- Une augmentation générale de 1% avec un talon de 22€ mini, rétroactif au 1^{er} janvier et une augmentation individuelle de 0,6%.

- Ancienneté, un socle commun pour certains sites.

La base de calcul devient la grille de salaire mini réel. Mise en place sur 2 ans.

- Ancienneté dès les 1^{ère} et 2^{ème} années (environ 400 salariés).

- Augmentation de 100€ de la prime de vacances, pour certains sites non impactés par l'ancienneté.

La direction ne touchera pas aux acquis des différents sites dans le cadre du socle commun.

salariés réunis sur le site ont décidé de continuer le mouvement sous forme de piquet de grève 24/24 H. La grève continue sur les sites de Chabanais, Chalus et Confolens. Les salariés revendiquent 60€ de talon net et 200 embauches.

CMD CAMBRAI (59)

La CGT réalise une enquête

L'enquête « Salaires – Qualité de vie au travail » révèle que 22 % des salariés font état de difficultés pour concilier vie de famille et vie au travail. 80 % estiment n'avoir pas la possibilité d'évoluer. 55 % ne connaissent pas les coefficients et seuils d'accueils relatifs à la Convention Collective.

Sur les NAO plus de 60 % privilégient une augmentation générale moyenne de 60€. L'augmentation individuelle moyenne est estimée à 90€. Les salariés considèrent qu'il leur manque 270 € par mois pour vivre correctement. 92% des salariés ont répondu qu'ils étaient prêts à se mobiliser dans le cadre des NAO.



UNIONS SAY NO TO VIOLENCE

Les syndicats contre la violence et le harcèlement à l'égard des femmes

Les campagnes récentes menées sur les médias sociaux, telles que #Metoo et #Timesup, ont mis en évidence la violence sexiste au travail et montré l'ampleur du phénomène. Les syndicats doivent agir et plaider en faveur de l'adoption d'une loi internationale juridiquement contraignante sur la violence fondée sur le genre.

8 mars, le comité des femmes IndustriAll appelle les syndicats à s'engager à combattre les violences faites aux femmes sur le lieu de travail
© IndustriAll

Entretien

Débattre, pour quoi faire ?

C'est une métallotte particulière. On pourrait dire que Magali Ménage a pour mission de transformer un jeune apprenti métallo en un jeune métallo citoyen. Elle est formatrice en Français et en Histoire-géographie dans un Centre de Formation des apprentis aux métiers de l'automobile. C'est donc par la Convention collective des services de l'auto qu'elle est rattachée à la FTM-CGT. « *Après mes études de Lettres, j'aurais pu enseigner dans un établissement traditionnel, mais j'ai préféré me consacrer à un public délaissé, celui des « bons à rien » comme ils disent, de ceux à qui on n'accorde pas autant d'importance qu'aux autres lycéens, de ces jeunes apprentis dont mes deux frères étaient issus. C'est un univers difficile où des enfants de 15/16 ans sont déjà à 35 heures par semaine et qui n'ont plus de vacances scolaires. Et qui vont désormais, avec les Lois Macron, connaître les joies des heures sup'.* »

Magali enseigne à Saint Maurice dans le 94 depuis 20 ans, à des jeunes de la seconde à la terminale. Pour elles, les Lettres, c'est son moyen « de les inscrire dans l'Histoire, qui fait ce que nous sommes aujourd'hui, d'ouvrir leur esprit, d'en faire des citoyens. » Pas seulement l'orthographe et la grammaire donc.

Besoin de voir plus et ailleurs

Et de la même manière, être prof, ce n'est pas pour Magali simplement dispenser des cours. C'est aussi être attentive à son univers professionnel. Elle intègre l'AFORPA en 98 et entre au CE avec sa carte CGT en 2001. Ses combats syndicaux porteront sur le temps de présence des enseignants, leur temps de travail, mais aussi sur le rôle du pédagogue trop souvent assigné à des tâches de commercial, de recruteur ou de VRP, aux antipodes de sa mission pédagogique. « *J'ai un peu fait le tri et recentré les tâches de chacun sur sa mission. Au début, je me faisais insulter par la direction. Depuis, les choses se sont calmées, on communique plus, même s'il ne faut rien lâcher.* »

Avec l'expérience et une certaine lucidité, Magali n'est pas particulièrement optimiste sur la tournure que prennent les événements.

« *J'ai en tête toute l'Histoire de la CGT et je ne peux accepter que notre héritage soit grignoté petit à petit, qu'il disparaisse*

© Alaoua Sayad - FTM CGT



Magali Ménage, déléguée syndicale à l'AFORPA et membre du CEF

complètement pour nos enfants. Alors je m'implique plus dans le seul syndicat qui ne cède pas. Et j'ai franchi le pas pour « intégrer les instances fédérales » comme on dit. »

Est-ce que ma parole est bien prise en compte ?

Une nouvelle casquette pour cette déléguée syndicale qui ressent le besoin d'affermir ses connaissances face aux nouveaux combats qui se profilent.

« *Sur les questions de formation professionnelle, sur les modalités de licenciements, sur les IRP, le patronat est en train de s'ouvrir des boulevards. Ça me terrifie quand je vois à quel point les jeunes ne s'emparent pas de ces enjeux dans ma boîte. Mais je constate que c'est la même histoire chez les autres.* »

Les premiers contacts avec la CEF lui ouvrent les yeux, à la fois sur la convergence des problématiques rencontrées chez les autres camarades, mais aussi sur la diversité des enjeux et des questionnements.

« *On se sent vraiment moins seul quand on entend les constats des collègues, mais en même temps un peu perdu dans la montagne des questions soulevées.* »

Mais une question la laisse pour le moment perplexe : « *que fait-on des différents témoignages livrés chaque mois dans l'enceinte du CEF ? Est-ce que le mien sera pris en compte, est-ce que mon analyse fait avancer les choses ?* ». Les sujets abordés au cours des CEF sont certes « passionnants », mais Magali Ménage s'interroge sur la finalité de tous ces échanges. Sont-ils « jetés en l'air » pour la discussion ou bien vont-ils servir « dans les discussions avec l'UIMM ? » Des questions qui appellent à clarification pour la syndicaliste qui découvre l'ordre du jour du prochain CEF : « La place de la femme dans la CGT ».

« *Très bien, mais pour en faire quoi* » se demande-t-elle.

Propos recueillis par Jérôme Anconina, Conseiller fédéral

Salarié(e)s

CGT-IGMetall

Solidarité payante en retour

Le syndicat de la métallurgie allemande, IG Metall revendiquait 6 % d'augmentation de salaires ainsi que des modalités de réduction du temps de travail. La CGT de la région Grand Est et sa branche métallurgie ont, dès le déclenchement des grèves, déclaré leur soutien et leur solidarité.

Solidarité sans frontière

Jean-Bernard Wirth est secrétaire CGT chez Schaeffler France. Mais il a également un mandat européen au sein du Comité de groupe, dans lequel il fréquente depuis 9 ans ses camarades et collègues IG Metall.

« Le travail de solidarité internationale est au cœur de notre activité syndicale. En fonction des législations plus ou moins protectrices, nous assurons un soutien logistique et juridique aux revendications des différents sites à l'étranger. Par exemple en ayant accès aux chiffres de l'entreprise, à la rentabilité des sites, aux calculs des primes, je peux participer à la construction des revendications de nos collègues. La stratégie, c'est faire face aux chantages à l'emploi, aux délocalisations et au moins-disant social en développant des actions de rapprochement ».

Lorsque le mouvement revendicatif démarre en Allemagne, Jean-Bernard Wirth, par l'entremise de Raymond Ruck, un ancien de la CGT, prend contact avec IG Metall Mercedes, de l'autre côté de la frontière.

Et c'est tout naturellement qu'une délégation CGT composée de militants de la métallurgie Nord Alsace (Schaeffler, Siemens) et de représentants CGT au CSIR (conseil syndical transfrontalier réunissant syndicats allemands et français membres de la CES) s'est rendue

à Woerth pour apporter le soutien de la CGT. Une présence CGT qui a été très appréciée par les camarades allemands alors en grève à 99 % des 13 000 salariés.

Juste retour

Ce soutien à IG Metall n'est qu'un juste retour des choses. « Nous avons été en grève en 2015 et les camarades d'IG Metall sont venus sur notre site en solidarité. Avec pour conséquence un effet médiatique qui a boosté notre lutte car l'information a été relayée non seulement dans les journaux et à la télé mais également sur le site intranet du groupe et donc aux oreilles de la direction. Et aussi un effet fantastique sur le moral des copains ». Au final, une grève qui a débouché sur une augmentation 3 fois supérieure à celle annoncée.

La solidarité, c'est un geste de fraternité qui revigore le cœur et l'ardeur des camarades, mais c'est aussi un outil de pression sur la direction.

Au moment où Jean-Bernard Wirth répond à nos questions, c'est une fin de non recevoir que la direction lui a signifié concernant la proposition CGT d'une augmentation de 4% sur un an, dans le cadre des NAO. Il décide donc de revenir à l'assaut avec une deuxième proposition de 6% sur deux ans. Avec bon espoir.

Mais tout ça, c'était avant la victoire obtenue par IG Metall en Allemagne et le vent a tourné.

« Grace à une analyse solide des chiffres de l'entreprise, avec des arguments acérés sur la viabilité de la hausse et après 4 interruptions de séances, la direction ne pouvait pas refuser.

L'expérience des collègues allemands nous a permis de bâtir la revendication. Leur victoire nous a donné un souffle »

Car au final, c'est 7 % d'augmentation sur deux ans que les salariés arrachent à la direction de Schaeffler. Et 6 nouvelles adhésions.

Depuis cette victoire, le téléphone de Jean-Bernard ne cesse de sonner. « Des appels de collègues CGT de notre bassin d'emploi qui nous félicitent mais surtout qui veulent s'inspirer de notre méthode pour partir à la bataille. »

« La victoire c'est une formidable dynamique. Elle est venue d'Allemagne cette fois et son souffle se joue des frontières. »

Jérôme Anconina, Conseiller fédéral



Territoires

STMicro : vers une mondialisation du syndicalisme ?

Les multinationales surfent sur les législations pour en tirer le maximum de profit : elles ont compris tout l'intérêt de mettre en place une coordination mondiale dans leur gestion, notamment des ressources humaines. Or, si elles sont contraintes par des législations nationales, quel rapport de forces rencontrent-elles au niveau mondial ? Pour l'instant, aucun.

Avec l'aide de l'ONG ReAct qui promeut le syndicalisme international et le support d'IndustriAll, la CGT participe à la construction d'une coordination de syndicats nationaux des principaux sites de STMicroelectronics. Des liens se sont créés entre les Malaisiens, les Italiens, Les Maltais, les Marocains et les Français.

Avec à la clef, des résultats concrets et de nombreux espoirs.

Ne plus s'opposer

Premiers pas de cette coordination : se connaître.

Les sites étrangers ne sont pas des éléments virtuels, mais bien des usines ou des bureaux pleins d'êtres humains qui aspirent aux mêmes droits que nous : un travail rémunéré à sa valeur, des conditions de travail dignes, des droits

syndicaux... Avec une vision nationale, les luttes peuvent aboutir à ce que des gains « chez nous » se retournent en pertes « chez eux », ce qui va à l'encontre des valeurs humanistes portées par la CGT. Et à l'heure des nationalismes, c'est aux syndicats d'éviter le piège de la concurrence acharnée entre les travailleurs qui sont les producteurs de richesses.

La direction franco-italienne de STMicroelectronics serait d'ailleurs ravie de jouer sur la discordance entre les syndicats français et italiens, chacun essayant de tirer le maximum des investissements prévus au détriment des autres.

Partager des luttes

Mai 2017 : un salarié malaisien meurt après avoir inhalé des produits toxiques sur une ligne de production. L'information est relayée en moins de 24 h par les membres de tous les sites en réseau ce qui contraint la direction,

qui d'habitude préfère l'omerta, à se justifier devant les instances du personnel.

Un drame qui permet cependant de comparer les droits nationaux : ainsi les Malaisiens se penchent-ils sur notre CHSCT et nos instances, puisant d'autant plus de force dans la construction de leurs propres revendications. Des groupes de travail, comprenant un délégué de chaque site dans le monde, travaillent les questions de droits syndicaux, de congés, de conditions de travail, d'égalité professionnelle, d'accès aux données de l'entreprise, de salaires ou encore de représentation du personnel.

Construire des revendications communes

Cette phase de partage sur les droits nationaux, toujours en cours, a conduit l'ensemble des syndicats à coé-

crire un accord-cadre et à demander l'ouverture de négociations avec la direction pour assurer un socle commun de droits à tous les salariés, notamment des droits syndicaux sur tous les sites et la tenue de réunions type CCE ou EWC au niveau monde.

Pour l'instant, fin de non-recevoir et mépris de la direction. Mais l'idée va germer et à terme,

nous verrons éclore la création de syndicats sur des sites chinois ou philippins.

Pour plus d'énergie

Enfin, se connaître, c'est aussi mesurer nos propres conquies, leur pertinence, mais aussi la puissance syndicale qui peut se développer sur d'autres sites. Dans la morosité nationale, ça booste l'optimisme. Les Malaisiens ont dû se battre durement pour fonder leur syndicat, contre l'entreprise et un Etat complice. Les Marocains sont syndiqués à 80 %, mais les têtes sont vite devenues la cible de la direction. Rien n'est donc gagné.

Mais ce travail en commun c'est revenir aux sources du syndicalisme et prendre la mesure de ce que l'on peut gagner à mettre en commun nos forces, nos revendications et nos luttes.



Dominique Savignon, Membre du CEF

Economie

Les dangers de la baisse des cotisations sociales

Depuis les années 90, les gouvernements successifs s'évertuent justifier la politique d'exonérations des cotisations patronales pour lutter contre le chômage et les délocalisations des entreprises. Mais depuis plus de vingt ans, cette logique libérale a creusé le déficit de notre sécurité sociale, sans créer d'emplois ni stopper les délocalisations d'entreprises. Alors qu'en est-il de la réalité ?

Historique

En juillet 1993, le gouvernement Balladur décrète l'exonération totale des cotisations sociales « famille » sur les salaires proches du SMIC. En 1995, le gouvernement annonce la baisse des cotisations « maladie » et en 1996, le gouvernement d'Alain Juppé fusionne les deux dispositifs générant un allègement de cotisations sociales, au bénéfice des employeurs et concernant tous les salaires inférieurs à 1,33 SMIC. La masse salariale des salariés au niveau du SMIC a donc baissé de 12% suite à la mise en oeuvre de ces dispositifs.

Les lois Aubry de 1998-2000 viennent s'ajouter aux précédentes mesures de baisse de cotisations en contrepartie du passage aux 35 heures. Les exonérations des cotisations sociales sont plus élevées, tant en montant que dans l'échelle des salaires qui en bénéficient (jusqu'à 1,7 SMIC).

En 2003 les « allègements Fillon » fusionnent toutes les exonérations précédentes et mettent en place une réduction des cotisations sociales pour les employeurs (26 points au niveau du salaire minimum). En 2007, l'exonération est à nouveau augmentée, jusqu'à 28 points. Le coût de ces exonérations est donc de plus en plus élevé, 22,9 milliards d'euros de manque à gagner pour les recettes de notre système de sécurité sociale.

L'augmentation des exonérations de cotisations sociales représente en 1993 un coût de 3,4 milliards d'euros. Dix ans après, on atteint 27,6 milliards. En vingt ans le coût total de ces mesures constitue une charge de 370 milliards.

En 2013 avec la mise en place du pacte de responsabilité et solidarité, la charge de ces exonérations devient encore plus importante sur les cotisations sociales « famille » (-1,8 % jusqu'à 3,5 SMIC), entraînant 5 milliards de dépenses supplémentaires pour l'État.

En 2017, les allègements pour les entreprises vont s'élever à plus de 40 milliards d'euros. Autant de richesses en

moins dans les caisses de l'État et donc pour la redistribution.

Le gouvernement Macron prévoit lui aussi d'aller plus loin dans cette direction avec la transformation en 2019 du CICE en une baisse de cotisations.

Impact sur l'économie et le système de sécurité sociale

La suppression de la cotisation sociale signifie un financement de la sécurité sociale par l'impôt ce qui fragilise son financement et impacte ses prestations.

Mais avec les exonérations des cotisations sociales, c'est aussi le salaire à la qualification qui risque d'être détruit puisque la cotisation sociale est fonction du salaire brut, lui-même lié à la qualification professionnelle.

Exonérer de cotisations les salaires les plus bas, c'est aussi accentuer le tassement des grilles de salaires et donc amoindrir la reconnaissance et le paiement de la qualification des salariés.

Pour les pouvoirs publics, l'exonération des cotisations patronales reste le premier levier pour lutter contre le chômage et le risque de délocalisation des entreprises. Mais sur vingt ans, le chômage ne cesse d'augmenter, suivant le rythme des exonérations.

Le renforcement des investissements des entreprises est aussi un des arguments pour justifier ces politiques. Pourtant, l'analyse des données économiques prouve que l'investissement n'a pas été dynamisé, alors que la part des dividendes dans la valeur ajoutée a elle, fortement augmenté. Un coût du capital qui reste systématiquement absent des discours libéraux sur la compétitivité et l'emploi.

Ne jamais oublier que la cotisation sociale a permis la généralisation de la Sécurité sociale et l'installation d'un taux de remplacement à la retraite au plus proche du salaire. La cotisation sociale, c'est de la création de richesse immédiatement investie pour les citoyens.

Secteur économique

Siemens – Alstom : vers un mariage forcé ?

Le projet de fusion, qui donnera à Siemens 50% du capital de la nouvelle entité et une majorité au Conseil d'administration marquera la disparition d'Alstom.

Ce projet, néfaste pour l'activité et l'avenir d'Alstom, semble être approuvé par l'État français, mais tant le Comité Central d'Entreprise que le Comité de Groupe européen d'Alstom ont donné des avis négatifs. La direction veut acheter le vote des actionnaires puisqu'ils empêcheront 1,8 milliard d'euros de dividendes qui s'ajoutent aux 3,2 milliards engrangés en 2015, suite à la cession des activités énergie d'Alstom à Général Electric. Pour le syndicat CGT et les autres organisations syndicales françaises, le projet de filialisation d'Alstom dans Siemens a une finalité uniquement politique et financière, sans aucune stratégie industrielle.

Mais les autorités européennes vont aussi devoir se pencher sur le projet au regard de la législation antitrust. On sait que sur certaines activités la nouvelle entité serait en situation de position dominante. Pour éviter cette situation, il faudra alors se séparer de ces activités et c'est bien le démantèlement d'Alstom qui est en question ! Par ailleurs, le projet risque d'accélérer l'entrée en Europe du constructeur chinois CRRC grâce à ces mêmes dispositions antitrust.

Aujourd'hui Alstom est un groupe financièrement très solide et proportionnellement plus solide que le groupe Siemens, avec des perspectives excellentes (marché en forte croissance, augmentation des commandes, du chiffre d'affaires et des résultats). Pour Alstom, cette opération n'est pas bonne. Elle va entraîner une baisse sensible des investissements alors qu'aujourd'hui l'entreprise a 6 ans de carnet de commandes. Il faudrait plutôt créer des GIE, Groupements d'Intérêt Écono-

mique, des partenariats par secteur, et une entrée de l'État dans le capital.

Siemens, de son côté, réaliserait une très belle opération en prenant le contrôle du groupe Alstom, sans débours de trésorerie puisque celle d'Alstom lui permettra de couvrir l'opération. Mais dans ce projet, Siemens est surtout intéressé par la pratique de l'externalisation de certaines activités dans les pays à bas coût qu'Alstom maîtrise parfaitement.

L'impact sur l'emploi en France et plus largement en Europe est déjà chiffré à 380M d'euros. Il s'agit des coûts de restructuration déjà budgétés pour 2019/2020 qui permettent d'estimer des réductions d'effectifs d'environ 6000 personnes. En réponse à cela, les pseudo-garanties d'emploi affichées par les directions et les gouvernements sur ce projet sont illusoire et conditionnelles.

Dès lors, la question qui est posée, c'est celle de la politique industrielle ferroviaire en France et en Europe. Les besoins en Europe sont énormes qui bientôt sera le premier marché mondial, la France en tête... Quels vont être les outils et les moyens humains pour répondre aux défis de transports et de transition écologique ?

Frédéric Touboul, Conseiller fédéral



Alstom constructeur du TGV français, Siemens constructeur du ICE allemand
© DR

Plus loin que nos droits

La négociation collective après les ordonnances

Jusqu'à présent, la réglementation du travail était organisée autour de la hiérarchie des normes et du principe de faveur.

La loi prévalait sur la convention collective ou l'accord de branche qui elle-même primait sur les accords d'entreprises.

Le principe de faveur permettait à la convention collective de branche de déroger à la loi, à condition d'être plus favorable au salarié, de même que l'accord d'entreprise pouvait déroger à la convention collective de branche toujours à condition d'être plus favorable au salarié.

Avec la loi El Khomri de 2016, l'exception devient la règle. Le principe de primauté de l'accord d'entreprise devient la règle générale actant l'inversion de la hiérarchie des normes en matière de durée du travail et de congés.

L'ordonnance poursuit cette inversion, faisant prévaloir les accords collectifs sur la loi puis l'accord d'entreprise sur l'accord de branche. Seul l'accord de groupe prévaut sur l'accord d'entreprise.

Exceptions à la règle les « 13 points du ressort de la branche » et les 4 qu'elle déclare impérativement de son ressort : prévention à la pénibilité, insertion professionnelle et maintien des travailleurs handicapés, prime pour travaux dangereux ou insalubres et nombre des DS et valorisation de leur parcours syndical.

Organisation de la négociation et validation d'un accord

Le principe général est celui de la négociation avec les délégués syndicaux donc les entreprises de plus de 50 salariés. Pour qu'un accord soit valide, il devra être signé par des organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 50% des suffrages lors des élections professionnelles. Si elles ont obtenu entre 30 et 50%, il y pourra y avoir recours au référendum.

En effet, là où les organisations ayant recueilli plus de 30 % des suffrages disposent d'un mois à compter de la signature de l'accord pour indiquer qu'elles souhaitent une consultation des salariés.

En l'absence de DS, pour les entreprises de moins de 20 salariés et en l'absence de membre élu de la délégation du personnel du CSE, l'employeur peut proposer un projet d'accord aux salariés sur l'ensemble des thèmes ouverts à la négociation collective, y compris dans les domaines faisant l'objet d'un accord-type prévu par un accord de branche. Le projet d'accord doit avoir été approuvé à la majorité des deux tiers.

Avant la consultation du personnel, l'employeur doit communiquer à chaque salarié un projet d'accord et attendre un minimum de 15 jours avant d'engager la procédure de ratification par référendum.

Observatoire départemental

Un observatoire d'analyse et d'appui au dialogue social et à la négociation dans les entreprises de moins de 50 salariés au niveau départemental, animé par la Direccte, établira un bilan annuel du dialogue social. Il pourra être saisi par les organisations syndicales et professionnelles pour toute difficulté rencontrée dans le cadre d'une négociation. Et apportera son concours et son expertise juridique aux entreprises dans le domaine du droit social. L'instance sera paritaire et réunira salariés et employeurs ayant leur activité dans la région. Les membres seront désignés par les organisations syndicales et professionnelles ainsi que des représentants de l'autorité administrative.

Négocier avec le Comité social et Économique (CSE)

Un accord d'entreprise, ou en l'absence de délégué syndical, un accord entre l'employeur et le CSE, adopté à la majorité des membres titulaires de la délégation du personnel, devient possible en l'absence de DS.

Macron veut déposséder les salariés du pouvoir de négocier par le biais de leurs délégués et conclure des accords sous pression des directions.

Seul un syndicalisme de lutte présent partout construira un nécessaire rapport de force qui pourra contrer ces offensives contre les salariés et leurs représentants.

Claudy Ménard, Conseiller fédéral

Vie au travail

Femmes, santé, travail... en quête de visibilité

L'égalité entre les femmes et les hommes au travail est un des objectifs les plus anciens de la politique sociale européenne. Quarante ans après l'adoption d'une première directive et malgré de nombreuses initiatives prises depuis par l'Union Européenne, le chemin est encore long pour parvenir à l'égalité des droits entre les deux sexes sur le lieu de travail.

En France, depuis 2014, le Code du travail oblige à une évaluation des risques observée au travers du prisme du genre pour développer une prévention pertinente, y compris dans sa formalisation. C'est le document unique d'évaluation des risques.

Le constat est là : si le nombre d'accidents de travail chez les hommes a baissé de 28 % entre 2001 et 2014, chez les femmes, en revanche, l'augmentation est de 24 %. Concernant les maladies professionnelles, selon l'ANACT, elles progressent deux fois plus rapidement pour les femmes.

Comment expliquer de telles différences ?

L'impact du travail sur la santé a des conséquences différentes en fonction du genre. Le travail de nuit par exemple a de nombreux effets souvent évoqués dans la littérature : impact sur la maternité, troubles du sommeil, troubles métaboliques, pathologies cardio-vasculaires, mais aussi des risques de cancers, notamment du sein chez la femme, de la prostate chez l'homme.

On comprend alors qu'il existe un réel enjeu de rendre visibles ces différences, pour les comprendre (avoir les bons indicateurs) et ainsi les intégrer dans nos analyses et nos actions.

Autre différence : la morphologie. Des gants inadaptés, ne permettant pas de travailler dans des conditions optimales ou bien une blouse mal taillée, pouvant mettre mal à l'aise une femme dans un milieu masculin sont autant d'éléments qui pourraient faire sourire, mais qui

sont en réalité des freins à la protection et à la prévention, voire même, générateurs de risques.

Enfin viennent les questions d'organisation du travail et son impact sur la santé des travailleurs et les travailleuses. On pense bien sûr aux questions de harcèlement qui peuvent se développer par exemple lorsque l'ambiance est délétère, mais qui peuvent aussi se nourrir de la précarité des victimes. Une précarité qui peut être contractuelle comme l'intérim ou les temps partiels (qui ne sont pas toujours choisis). Mais qui peut être aussi, dans le travail, le fruit de l'imbrication vie privée/vie

professionnelle. Par exemple, un parent isolé aura beaucoup moins de souplesse sur ses horaires. Il - ou plutôt elle, car selon la CAF, 87 % des familles monoparentales sont des femmes - elle donc, aura plus de difficultés à répondre aux sollicitations de son employeur pour rester tard le soir ou partir en déplacement.

C'est au vu de ces différents enjeux et dans une vraie dynamique d'échange que la Fédération des Travailleurs de la Métallurgie organise une journée débat le 5 avril à Montreuil.

Des échanges alimentés par les expériences de Raphael HAEFLINGER directeur d'EUROGIP et de Ana Maria SEIFERT de la Confédération des Syndicats Nationaux (Québec). Elle nous parlera de ses travaux avec l'Université de Montréal et de l'expérience québécoise sur « *genre, santé et sécurité au travail* ».

Cette journée, co-animée avec Sabine FORTINO, sociologue au CRESPA permettra d'échanger sur des pistes d'actions et de stratégies syndicales à mettre en œuvre pour rendre visibles les expositions, y compris les plus spécifiques et agir pour préserver la santé des salariés et des salariées.

Serge Journoud, Conseiller fédéral



DIAGNOSTIC D'IMPACTS

Comprendre vos enjeux pour préparer vos négociations

Après avoir engagé des changements profonds dans l'exercice du mandat des représentants du personnel et des délégués syndicaux à l'occasion des lois Rebsamen et El Khomri, les ordonnances Macron bouleversent à nouveau l'organisation du dialogue social au sein des entreprises.



POURQUOI RÉALISER UN DIAGNOSTIC D'IMPACTS DES ORDONNANCES ?

Les comités d'entreprise et les CHSCT vont fusionner et les moyens disponibles pour les élus vont être réduits. Quels sont les pièges à éviter ? Comment faut-il se préparer et anticiper les objectifs de votre direction ?

Nous vous proposons de vous accompagner dans cette période de forte turbulence.

QUELS SONT LES AVANTAGES D'UN DIAGNOSTIC D'IMPACTS ?

- 1 Une intervention précise en une matinée,
- 2 Identifier vos priorités et vos points de vigilance,
- 3 Des consultants spécialisés dans l'accompagnement des représentants du personnel.

Tarifs : nous consulter
☎ : 01 53 62 70 00

www.secafi.com