Mensuel des
Métallurgistes
FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS DE LA MÉTALLURGIE CGT
N°21 · Juin 2018

DOSSIER
LE SALAIRE, UN ENJEU DE SOCIÉTÉ

DROIT
Désignation des délégués syndicaux

VIE AU TRAVAIL
La bataille de l'amiante toujours d'actualité

PARTENARIAT SOLIDAIRE
FÉDÉRATIONS FTM-CGT

Mutuelle Familiale
ma complémentaire de vie

AU RYTHME DE VOS BESOINS

Santé · Prévoyance · Prévention

GAMME
COLLÉGIO
ENTREPRISES

VOUS ÊTES SALARIÉ OU ACTEUR DE VOTRE ENTREPRISE ?

Quel que soit votre secteur d'activité, votre taille, votre implantation géographique, notre offre COLLÉGIO et nos offres sur mesure, apporteront une solution adaptée aux besoins de votre entreprise.

Mutuelle régie par le livre II du Code de la Mutualité - SIREN n°784 442 915 - Document non contractuel - Juin 2018 - Crédit photo : Adobe Stock

NUMÉRO NON SURTAXÉ DEPUIS UN FIXE OU UN MOBILE
09 71 10 15 15

entreprises@mutuelle-familiale.fr

www.mutuelle-familiale.fr

Adhérente
MUTUALITÉ FRANÇAISE

sommaire

Actualités

4 **Infos sociales**
5 **Culture**
6 **Infos fédérales**
7 **Terrain**
Un congrés formateur pour les délégués isérois
8 **Histoire**
Le salariat, un objet de luttes
9 **Europe/International**
Out of Africa

Dossier

11-15 **Le salaire, un enjeu de société**
13 **Zoom**
Salaires et valeur ajoutée

Vie Syndicale

16 **En bref**
17 **Témoignage**
La formation, une réalité à portée de tous
18 **Salarié(e)s**
l'ufict invitée au congrés de l'USTM de Corrèze
19 **Territoires**
La bataille de la convention collective dans les PA

Politique revendicative

20 **Economie**
Libre échange et protectionnisme
21 **Industrie**
Pour un pôle industriel de composants ...
22 **Droits**
Désignation des délégués syndicaux
23 **Vie au travail**
La bataille de l'amiante toujours d'actualité

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
PEFC 10-31-1345
IMPRIM'VERT

éditorial

Alain HEBERT
Membre du Bureau fédéral

L'unité si les salariés l'exigent

Je ne reviens pas dans ce court édito sur le contenu de la négociation historique en cours avec l'UIMM concernant le dispositif conventionnel de la métallurgie. En effet, notre Fédération a décidé de mettre en place une boite à outil[1] depuis plus de 2 ans, permettant une totale transparence de cette négociation qui pourrait décider des conditions de travail et de vie de tous les métallos pour les années à venir.Cette transparence a un but bien précis : créer les conditions pour que chaque salarié de notre branche devienne acteur et décideur dans cette négociation.

Au-delà des mots de quoi s'agit-il ?
Fondamentalement, si nous voulons que cette négociation penche du bon côté dans l'intérêt des salariés pour le progrès social, pour l'emploi industriel, il est indispensable que se construise le rapport de forces où les salariés de notre branche dans les entreprises et dans leurs territoires décident de peser individuellement et collectivement de tout leur poids.

Comment ?
Informés, les salariés sont en capacité de se jeter dans cette bataille pour un statut national des métallos en étoffant, en amendant à partir de leur vécu chaque revendication constitutive du projet de convention collective nationale porté par notre Fédération.Mesurant les enjeux, ils vont aussi décider des formes et du niveau des luttes à engager pour gagner, tout en se saisissant des occasions offertes lors des rendez-vous programmés au niveau national.Enfin, cet engagement est aussi indispensable pour favoriser un des éléments majeurs du rapport de forces qui nous manque cruellement face à l'UIMM : l'unité syndicale.

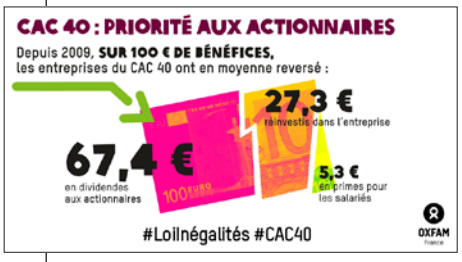
Face à un patronat uni et mobilisé pour casser nos acquis sociaux, il est urgent que les syndicats de notre branche trouvent des axes revendicatifs communs pour résister, mais aussi pour obtenir de nouvelles avancées sociales. Depuis le début de cette négociation, la CGT multiplie les prises de contacts avec les autres organisations syndicales de salariés pour leur proposer des plateformes revendicatives communes ; malgré nos différences, si les salariés l'exigent, cela sera possible !

[1] Echos des négos, tracts, livrets, vidéos...

Infos sociales

CAC 40 : Priorité aux actionnaires

Pour une fois, ce n'est pas la CGT qui le dit, mais l'ONG OXFAM. L'organisation mondiale qui lutte contre les inégalités dans le Monde, a enquêté en France, sur les grandes entreprises. L'ONG révèle dans un rapport « CAC40 : des profits sans partage » la façon inégalitaire dont sont partagés les profits des entreprises du CAC 40, l'indice boursier français. Le rapport, rendu public en mai dernier, pointe le niveau des dividendes pour les actionnaires. La France est le pays au monde où les entreprises cotées en bourse reversent la plus grande part de leurs bénéfices en dividendes aux actionnaires. Depuis 2009, sur 100 euros de bénéfices, les entreprises du CAC 40 ont en moyenne reversé 67,4 euros de dividendes aux actionnaires et seulement 5,3 euros sous formes de primes aux salariés. Les actionnaires sont rois et les salariés sont les grands perdants de ce partage : si les entreprises du CAC 40 avaient choisi de maintenir en 2016 le même niveau de dividendes qu'en 2009 et d'augmenter la rémunération des employés plutôt que de maximiser les dividendes des actionnaires, l'ensemble des travailleurs du CAC 40 dans le monde auraient pu voir leurs revenus augmenter en moyenne d'au moins 14 000 euros sur la période, soit plus de 2 000 euros par an et par employé.



Pas d'avancées pour les travailleurs détachés

Le Parlement européen a adopté, fin mai, la révision de la directive de 1996 sur les travailleurs détachés en Europe qui ne sont plus assujettis seulement au salaire minimum mais maintenant au salaire conventionnel en lien avec leur secteur d'activité et leurs qualifications. Même si ce nouvel élément est une avancée, la nouvelle directive ne reconnaît toujours pas la protection des travailleurs comme élément essentiel de la relation de travail. Mais si l'application en France de la directive de 1996 permettait théoriquement de calculer les indemnités transport, logement et repas des travailleurs détachés en fonction de la législation française, avec la nouvelle directive ces indemnités relèveront désormais de la législation du pays d'origine. De plus, aucunes dispositions pour responsabiliser la chaîne de sous-traitance, pour lutter efficacement contre la fraude au détachement, pour renforcer le contrôle national et transnational des situations de détachement ou pour garantir la liberté d'organisation et de syndicalisation des travailleurs détachés… Sans compter que le secteur transport est exclu de la nouvelle directive !

L'entreprise autrement

Alors que la loi Pacte (Plan d'action pour la croissance et la transmission des entreprises), censée favoriser les performances et le financement des entreprises -notamment des TPE et PME- et repenser la place de l'entreprise dans la société, sera examinée en conseil des ministres ce mois ci avant d'être soumis à l'Assemblée nationale en juillet, la CGT a présenté le vendredi 1er juin, à Bosch dans l'Aveyron, un autre projet pour asseoir la croissance des entreprises. Condamnant la financiarisation de l'économie, le projet syndical place au contraire, l'humain et son corollaire, le développement durable, au-dessus du marché. Baptisé « *l'entreprise autrement* », et décliné en trente-sept propositions, il plaide notamment pour le « *droit d'intervention des salariés, le droit à s'exprimer sur le travail, son organisation, sa finalité, ainsi que pour le renforcement du droit syndical* ».

Pour en savoir plus : http://cgt.fr/De-l-usine-Bosch-de-Rodez-a-la-loi-Pacte-la-CGT-devoile-son-projet-de.html

Mai 68 chez PSA Sochaux

Les militants CGT de PSA Sochaux se sont emparés du 50e anniversaire de mai 68 pour partager cette page d'histoire qui a conjuguée luttes, moments festifs comme l'organisation de bals improvisés dans l'usine mais aussi des drames puisque deux salariés de l'usine ont trouvé la mort lors du mouvement. L'objectif du collectif de travail, mêlant actifs et retraités, étaient d'organiser des initiatives pour que cela « *serve aux générations d'aujourd'hui, car comment savoir où on va, sans savoir d'où on vient ?* » explique Aurore Metais du syndicat. A cette occasion, un roman-feuilleton sur mai/juin 68 à Sochaux et dans le Pays de Montbéliard a été édité. En outre, plusieurs évènements culturels et festifs sont organisés durant deux mois dont le point d'orgue est une grande fête le 15 juin à Montbéliard.

Plus d'info sur le site retraitescgtpsa.free.fr

Culture

L'usine à 120 ans

Fleuron de l'industrie du nord, l'équipementier automobile SNWM, ex-Arbel, a 120 ans. L'occasion pour Philippe Nalewajek, militant CGT de Douai (Nord), salarié depuis quarante-deux ans, et Pierre Outteryck, écrivain, de transmettre l'histoire de cette entreprise. De 1896 à nos jours, le livre retrace l'évolution technologique de l'entreprise. Les épreuves multiples et diverses ont été surmontées par ce collectif de travail. Du pillage de l'outil de travail durant la guerre aux mises en règlement judiciaire, la mobilisation a permis à chaque fois une relance de l'entreprise. La culture syndicale des salariés en ont fait une force incontournable dans le secteur industriel.

ARBEL… 120 ans… et l'Histoire continue ! Philippe Nalewajek et Pierre Outteryck Le Geai bleu, 204 pages, 20 euros

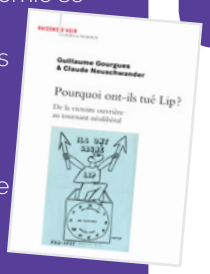
Une goutte d'eau

Depuis 20 ans, plus de 30 000 humains sont morts noyés en Mer méditerranée. Elaborée à partir de témoignages de migrants et de sauveteurs en mer, la pièce de théâtre, une goutte à la mer retrace les histoires parallèles de deux familles qui cherchent une terre pour se construire. Après plusieurs présentations en France au printemps, le spectacle sera présenté en Italie et en Grèce cet été.

Plus d'info https://cestlagouttedeau.wordpress.com/category/calendrier/

Pourquoi ont-ils tué LIP ?

De l'usine Lip à Besançon, il ne reste plus que le nom. Pourtant, la bataille pour sauver l'entreprise dans les années 70 a marqué l'histoire sociale. *Pourquoi ont-ils tué Lip?* revient sur l'hypothèse d'une mise à mort politique de l'entreprise horlogère, en la réinscrivant dans un tournant néolibéral qui la dépasse et l'explique. Considérer la fin de Lip comme le résultat d'une stratégie délibérée débouche sur une lecture nouvelle de l'ordre néolibéral actuel qui s'enracine précisément dans cette seconde moitié des années 1970. Cet ouvrage rappelle que le fonctionnement de l'économie se fonde largement sur des choix politiques, et que les licenciements n'ont pas toujours été considérés comme une inévitable loi du marché ou une variable d'ajustement nécessaire de la compétitivité des firmes.



Pourquoi ont-ils tué Lip? De la victoire ouvrière au tournant néolibéral, Guillaume Gourgues et Claude Neuschwander, raisons d'agir éditions, 384 pages, 20 €

Pour les 50 ans de mai 68, la CGT a organisé différentes manifestions. Elle a notamment produit un film documentaire « Comme un souffle en mai », réalisé par Thierry Mennessier, qui donne la parole aux invisibles de la commémoration officielle. Accès au film sur https://srvcloud.cgt.fr:8104/index.php/s/3Bll9N2slTt1tpN. Retrouvez également jusqu'en septembre l'expo sur Mai 68 dans le complexe de la CGT à Montreuil

Infos fédérales

Allongement du temps de travail

Revenir aux 39h, ce n'est pas suffisant pour l'UIMM qui propose après 4 mois de négociations, un maximum de 510h (350h obligatoires+160h au volontariat) supplémentaires par an et par salarié. Cela représente 3 mois et demi de travail en plus par an. La proposition patronale est tellement énorme que de nombreux salariés ont du mal à le croire. Dans ce contexte, la fédération a réalisé un tract afin de sensibiliser les salariés sur ce qu'ils attendent si rien n'est fait. Il est disponible sur le site internet de la fédération https://ftm-cgt.fr/display-document?document=Document-953

GREIF France | Journée d'action pour une convention collective de haut niveau

Le syndicat CGT de GREIF France (à Grand Quevilly en Seine-Maritime) a appelé à une grève de 24h le 31 mai dernier contre l'attaque de l'UIMM sur la convention collective. « Nous avons débrayé à plus de 84% pendant les 24h sur tous les quarts » précise Eric Pancoup, responsable du syndicat.
La journée de mobilisation a débuté par un barrage de filtrants devant l'entrée du site de 5h30 à 10h. Plus de 1400 tracts ont été distribués pour expliquer la situation. Les camarades présents ont fait tourner une pétition. Plus d'une centaine de signatures ont ainsi été recueillis pour le projet de convention collective de la CGT. Puis, le syndicat a organisé des discussions dans chaque quart comparant les projets du patronat et celui de la CGT concernant l'avenir des droits des salariés de la métallurgie. Lors de cette journée, la CGT avait sollicité une rencontre avec la direction qui a refusé tout dialogue tout en assurant qu'ils appliqueraient le projet de l'UIMM.

© DR | CGT Greif

Ford

Après des années de luttes pour sauvegarder le site de Blanquefort en Gironde, la direction de Ford vient d'annonce un plan social. Pour le syndicat CGT, cette décision est inadmissible alors que l'entreprise a touché des aides de l'Etat censées «sauvegarder des emplois».

Décès de Liliane Caillaud Croizat

© DR | FTM CGT

Liliane CAILLAUD CROIZAT, fille d'Ambroise Croizat, ancien secrétaire générale de la fédération et Ministre du Travail et de la Sécurité sociale de 1945 à 1947, nous a quittés le 14 mai dernier. Liliane a été de tous les combats, pour faire en sorte que son père soit reconnu comme celui qui a mis en place, au niveau national, la Sécurité sociale et toutes les grandes conquêtes de la Libération. Avec Liliane et Pierre, son fils, la Fédération des travailleurs de la Métallurgie engagea le combat pour la reconnaissance du rôle essentiel que joua Ambroise CROIZAT dans la mise en place de la Sécurité sociale. Elle y avait porté toute son attention et son engagement, rappelant souvent la reconnaissance que portaient à son père les vieux travailleurs qui obtinrent, grâce à lui, une retraite enfin digne. Elle ne manquait jamais d'exprimer son opposition aux multiples remises en cause des conquis de la Sécurité Sociale. Sa dernière apparition dans le film « La sociale » montre toute sa détermination pour défendre cette Sécurité sociale et toutes les conquêtes du monde du travail.

Terrain

Un **congrès formateur** pour les délégués isérois

Que reste-t-il de notre dernier congrès ? C'est la question que se sont posés les camarades de l'USTM de l'Isère. Ils ont donc décidé d'organiser une rencontre des délégués du département en mars dernier. Une quinzaine de militants étaient présents. Pendant une demi-journée, ils ont échangé sur ce qu'ils ont retenu, apprécié ou pas, sur les évolutions possibles, mais surtout sur ce que leur participation a changé dans leur activité militante.

Des débats enrichissants…

Les délégués ont découvert avec beaucoup d'enthousiasme l'organisation de la Fédération pour accueillir l'ensemble des délégués même si ici ou là, certains ont fait remarquer des petits loupés. Mais ce qu'ils ont surtout apprécié, ce sont les rencontres avec les autres syndiqués et les débats. Un camarade a précisé que chaque soir, il faisait un compte-rendu du congrès pour le faire parvenir dans son syndicat. Pour certains, les débats du congrès ont permis de faire ressortir l'importance de la bataille de la Convention collective et son utilité. D'autres ont retenu les échanges sur la syndicalisation. Ainsi, le camarade de Thales-Trixell, qui craignait des échanges pessimistes sur la question, a porté une attention particulière aux témoignages permettant de partager les expériences de chacun. « *Cela montre qu'il y a la volonté de prioriser la question de la vie syndicale* » s'est-il félicité. Enfin, certains camarades ont avoué que les échanges sur la syndicalisation des ingénieurs, cadres et techniciens ont modifié leur approche sur cette question dans leur entreprise.

… pour relancer l'activité syndicale

Malgré une situation contrastée selon l'actualité et la qualité de vie syndicale de chacun, la portée des débats trouve d'ores et déjà un écho dans l'activité militante quotidienne. Aussi, si certains d'entre eux étaient venus en traînant des pieds, tous sont repartis satisfaits, et même avec « la pêche » pour certains. Ce dynamisme est surtout mis à profit dans les syndicats. Mais si leur mandat leur prend déjà beaucoup de temps et où il y a déjà beaucoup à faire, quelques congressistes se disent intéressés pour participer aux réunions des Unions Locales. Chez Soitec, l'enthousiasme post-congrès des deux délégués a même permis de réaliser deux nouvelles adhésions après une discussion sur leur semaine militante avec des salariés. À la SAMES, l'enjeu des négociations sur la Convention collective raccroché aux problématiques de l'entreprise a permis la syndicalisation d'une dizaine de salariés. Mais d'autres militants n'ont malheureusement pas eu un tel succès dans leur démarche. Ils ont alerté les salariés du projet de l'UIMM, mais ces derniers refusent de croire l'impact que cela pourrait avoir sur leur quotidien si celui-ci était appliqué.

© Alaoua Sayad / FTM-CGT

Et pour les prochains congrès ?

Face aux évolutions des pratiques militantes, force est de constater que certains débats du congrès, notamment sur les orientations, n'accrochent plus l'intérêt des congressistes. Ils n'ont pas, non plus, trouvé leur compte dans les échanges sur les candidatures au CEF ou sur l'organisation des votes. Par contre, la séance internationale a été largement plébiscitée même s'ils regrettent le manque de participation dans la salle. Concernant les débats thématiques comme celui sur l'industrie du futur, ils auraient appréciés des interventions extérieures afin d'enrichir le débat. Enfin, une camarade a souligné le besoin de sortir du congrès avec une boite à outils. À l'unanimité, et contrairement à ce que pouvait imaginer Patrick Bernard, animateur de l'USTM de l'Isère, les délégués sollicitent la tenue du congrès sur une semaine afin de prendre le temps de se connaître, tisser des liens,… Bref, faire vivre la convivialité, élément clé pour prolonger l'engagement syndical quotidien.

Marie Vergnol, *Conseillère fédérale*

Histoire

Le **salariat**, un objet de luttes

Ubérisation. Derrière le vernis technologique de ce terme en vogue se cache une entreprise de démolition du salariat, dont l'histoire est intimement liée à l'extension du capitalisme. La fin du salariat, revendiquée par Karl Marx en 1865 et par la CGT en 1895, est aujourd'hui brandie dans les débats d'actualité. Mais plutôt que d'abolir, il s'agit ici de démanteler les garanties collectives.

Une lente diffusion

Peu répandu, fragmenté dans ses formes avant le XIXe siècle, le salariat s'est peu à peu imposé comme la catégorie dominante du monde du travail. Comment ? Par la diffusion du mode de production capitaliste, et ce qu'il suppose comme développement industriel, commercial et bancaire. La structure sociale en a été bouleversée, le taux de salariat passant de moins de 50 % de la population active en 1830 à 62 % un siècle après.

Après la Seconde Guerre mondiale, les changements s'accélèrent avec l'extinction progressive du monde paysan, le déclin de l'emploi indépendant, la féminisation de l'emploi, l'accroissement des employés, ingénieurs, cadres, techniciens et agents de maîtrise et enfin l'apogée de la classe ouvrière, avant son recul à partir des années 1970. Le taux de salariat progresse avec constance jusqu'à atteindre 90 % après 2000.

Un objet de luttes

Le statut de salarié est d'abord régi par le code civil, promulgué en 1804 par Napoléon Bonaparte. Fondé sur le « louage d'ouvrage », c'est-à-dire « un contrat par lequel l'une des parties s'engage à faire quelque chose pour l'autre moyennant un prix convenu entre elles », ce statut est une fiction juridique, celle de l'égalité entre ouvrier et patron. Le respect des usages et des prix est garanti par les conseils de prud'hommes, fraichement créés.

Des décennies de luttes, de débats parlementaires et de jurisprudence sont nécessaires pour renier cette fiction et reconnaître l'existence d'un lien de subordination et d'une dépendance économique entre salarié et patron. Peu à peu, le salaire cesse d'être la simple rétribution d'une tâche pour donner accès à des prestations (retraites, maladies, accidents du travail, etc.), à des garanties collectives (contrat de travail, classification des emplois dans la branche, hiérarchie salariale, etc.).

La loi sur les accidents du travail (1898), le premier code du travail (1910-1927), les lois sur les conventions collectives (1919, 1936, 1971), les conquis de la Libération en matière de protection sociale, de comités d'entreprise et de classifications (1944-1947) ou encore l'assurance-chômage (1958) et la formation professionnelle continue (1971) sont autant d'exemples d'étapes dans la construction du statut salarié.

Les salariées de Jaeger à Levallois (1972)
© DR | coll. IHS CGT Métaux

Un statut à défendre

Depuis 2000, le taux de salariat recule, avec la progression de l'emploi indépendant (auto-entreprenariat, société unipersonnelle, etc.), tandis que la flexibilité et la précarité, subies par la jeunesse et les sans-emplois, doit se généraliser à l'ensemble du salariat avec la mise en œuvre des contre-réformes gouvernementales et des projets du patronat, UIMM en tête avec son « nouveau dispositif conventionnel ». Lutter pour défendre nos droits est donc plus que jamais d'actualité !

Emeric Tellier, *Conseiller fédéral*

Out of **Africa**

© DR | fédération de la métallurgie CGT

Une délégation de la FTM-CGT s'est rendue en Afrique du Sud du 21 au 25 mai dernier pour poursuivre, développer et fortifier les échanges avec le syndicat de la métallurgie NUMSA, qui compte aujourd'hui environ 400 000 adhérents, avec un objectif de 500 000 d'ici deux ans.
Les pratiques syndicales, les valeurs qui fondent notre syndicalisme sont sensiblement identiques à celles de l'organisation sud-africaine de la métallurgie. Cela nous permet de partager les mêmes constats et de s'accorder sur la nécessité de lutter et d'organiser la convergence des luttes au-delà des frontières.
L'occasion nous a donc été donnée de poursuivre nos discussions quant à la situation sociale et économique de nos deux pays, les mobilisations en cours ou en construction et les solidarités à développer entre nos organisations syndicales et les travailleurs. A l'instar de la loi travail en France, l'Afrique du Sud connait le même projet de réforme du marché du travail. Il vise également à abaisser globalement les droits des travailleurs, elle ne règle en rien la question du chômage qui est à un niveau extrêmement élevé, notamment chez les jeunes, comme chez nous et fait la part belle aux multinationales.

Un passé récent marqué par la lutte

Les métallos sud-africains et NUMSA ont une longue tradition de mobilisation de masse, d'élévation des consciences, d'organisation des travailleurs et de lutte contre les injustices qui sont à l'origine des mouvements de lutte contre l'Apartheid.
Au début des années 90, l'organisation a joué un rôle moteur dans la sortie du régime politique raciste. La mobilisation des travailleurs, contre ce système particulièrement brutal a été très forte et a consolidé des liens de fraternité, d'entre-aide et d'engagement politique pour que jamais plus ce système ne revoit le jour dans le pays. Certes le pays est sorti de l'apartheid, mais les inégalités sociales restent toujours très fortes et profondes. L'Afrique du Sud est composée de 20% de blancs, 80% de noirs. Or, 80% des richesses du pays appartiennent aux blancs. Ce qui fait dire, à bon nombre de jeunes, que l'apartheid économique n'a pas pris fin avec le prise de pouvoir de l'ANC. Par exemple, le salaire minimum est d'environ 300€ par mois et il n'est pas rare que les salariés travaillent plus de 40h par semaine et soient contraint d'effectuer des heures supplémentaires.

La syndicalisation et la lutte payent

La délégation fédérale a eu l'occasion de visiter l'entreprise Nissan et de rencontrer les militants du syndicat. La puissance de NUMSA compte dans l'entreprise et d'ailleurs le rapport de forces actuel permis d'obtenir des salaires trois fois plus élevés que le salaire minimum du pays. Le syndicat compte 946 syndiqués dont 89 ICT sur un peu moins de 1700 travailleurs.
NUMSA met un point d'honneur à la syndicalisation, au renforcement et à la formation syndicale des militants et dirigeants. L'organisation syndicale revendique près de 400 000 adhérents dans les secteurs de l'automobile, la sidérurgie, l'énergie, etc... C' est le plus grand syndicat du continent africain. c'est une organisation démocratique, marxiste-léniniste, indépendante, avec une orientation Socialiste et internationaliste.
NUMSA a quitté la confédération COSATU il y 4 ans afin de rompre ses liens avec l'ANC, parti politique au pouvoir depuis la fin de l'Apartheid. En mars 2018, Numsa a lancé la création d'une nouvelle confédération indépendante, la SAFTU, qui compte aujourd'hui un peu plus de 800 000 adhérents et continue de croître de manière spectaculaire.
Au mois de mars et avril, la SAFTU et NUMSA ont été à l'origine de l'organisation de deux journées d'actions contre le projet de réforme du marché du travail, proposé par le nouveau Président Ramapossa (ancien dirigeant de la Fédération des mines de la Cosatu). Plusieurs centaines de milliers de personnes ont défilé dans les rues de Johannesburg.... et ont fait reculer le Président.

Boris Plazzi, *Secrétaire fédéral*

Ces services sont conditionnés à la souscription d'un contrat d'assurance collective Santé ou Prévoyance, assuré par l'Assureur de votre contrat, et proposé par l'Association de Moyens Assurance (AMA). ASSOCIATION DE MOYENS ASSURANCES (AMA) – Association régie par la loi du 1er Juillet 1901 – 21 rue Laffitte 75009 Paris – N°ORIAS 16 000 160 (www.orias.fr) – N°Siren : 812 986 289. Pour plus d'informations, consultez le site : malakoffmederic.com/on-vous-mm

malakoff médéric

SANTÉ • PRÉVOYANCE • RETRAITE

ON VOUS mm

© André Faber pour livret salaires de la FTM CGT

Malgré la reprise économique, la hausse des salaires reste «contenue». C'est l'occasion de revenir sur cet enjeu de société.

Le **salaire**, un **enjeu** de **société**

Si tout travail mérite salaire, la manière dont celui-ci est rétribué n'est pas la même pour tous. C'est même un véritable enjeu de société. Alors que la Fédération lance une campagne pour les salaires, *le Mensuel* ,revient sur le sens de cette bataille.

Depuis le premier janvier 2018, via la baisse des cotisations patronales et salariales (pour compenser la hausse de la CSG), le salaire net a légèrement frémi. Est-ce pour autant un fameux coup de pouce pour le pouvoir d'achat des salariés ? Rien n'est moins sûr. D'ailleurs, d'après un sondage BVA paru en février 2018, 68 % des français ont le sentiment que leur pouvoir d'achat a plutôt diminué au cours des douze derniers mois. Si ce sentiment est plus fort chez les catégories populaires et modestes, la faiblesse du pouvoir d'achat touche l'ensemble des catégories sociales. Ainsi, 37 % des Français ayant le sentiment d'appartenir aux classes aisées jugent que leur pouvoir d'achat a plutôt fléchi au cours des douze derniers mois.

UN LÉGER FRÉMISSEMENT SALARIAL

Pourtant, dans la métallurgie, la revalorisation salariale s'élève, généreusement cette année, à 1,2 % contre 0,6 % en 2015 et 2016 et 0,8 % en 2017. Cette hausse est censée prendre en compte le besoin d'attractivité de la branche et le léger redressement de l'industrie. Cela représente 150€ par an (soit 12,5€ par mois) pour un ouvrier qualifié. Les ingénieurs et cadres ont eu droit, eux, à une revalorisation des minima IC de 1,2 %. Cela correspond à une augmentation de 1,20€ brut par jour pour un salarié au forfait jours, coefficient 100. Ce coup de pouce reste largement insuffisant.

257 fois le SMIC, c'est ce qu'ont gagné en moyenne les patrons du CAC 40 en 2016, cela représente 119 fois le salaire moyen au sein de leur entreprise. Cet écart était de 97 en 2009. (source OXFAM)

Si ce petit coup de pouce est largement insuffisant après des années de sacrifices au nom de la crise, patronat et gouvernement ont conscience qu'il faut lâcher un peu de leste. Ainsi, le Président de la République revendique le paiement du travail. Le principe de sa recette : faire en sorte que « *ceux qui travaillent, voient moins de différence entre leur salaire brut et leur salaire net.* » Bref, le nouveau président prône, comme ses prédécesseurs, une baisse des cotisations sociales ! Si le président manie avec habilité la langue française à coup de slogans faisant passer des vessies pour des lanternes, ne pourrions-nous pas en profiter pour revenir sur notre conception du salaire.

QU'EST-CE QUE LE SALAIRE ?

Le salaire, c'est - selon Marx – l'expression de la valeur de la force de travail ; c'est-à-dire la rémunération qui va permettre au travailleur de la reproduire (alimentation, soins, éducation, pour lui et ses enfants). Si la société capitaliste tend à faire de la force de travail une marchandise comme une autre, celui-ci n'est pas un prix fixé sur le marché du travail suite à la rencontre entre l'offre et la demande. Car l'usage de la force de travail permet de créer une valeur supérieure à sa propre valeur, elle produit une valeur ajoutée.

Le salaire se décompose en deux parties. Le salaire net, qui est versé directement au salarié, c'est le chèque que vous touchez à la fin du mois. Et les cotisations sociales, qui sont la

© FOTOLIA | Richard Villalon

partie du salaire mise en commun pour financer la protection sociale. Cette partie est redistribuée sous forme de prestations sociales mutualisées : indemnités maladie, remboursements de soins, allocations familiales, pensions de retraites, indemnités de chômage, etc ... C'est la partie socialisée du salaire. Pour le patronat, cette partie du salaire est présentée comme une « charge » pesant sur les entreprises.

VOUS AVEZ DIT CHARGES ?

Aussi, l'une des revendications les plus constantes du patronat est la baisse des cotisations sociales, qu'il baptise « charges ». Cette bataille idéologique patronale a poussé les gouvernements successifs, depuis 30 ans, à exonérer les entreprises des cotisations sociales afin de créer des emplois. Ce choix pèse sur le budget de l'Etat qui compense en partie les « allègements » de cotisations sans résultats probants en matière d'emploi. Pire encore, en donnant la possibilité au patronat de dégrever les cotisations sociales entre 1 et 1,6 SMIC (soit environ 2 313€ bruts), le dispositif est en fait une trappe à bas salaires.

VIVES LES QUALIFICATIONS... GRATUITES !

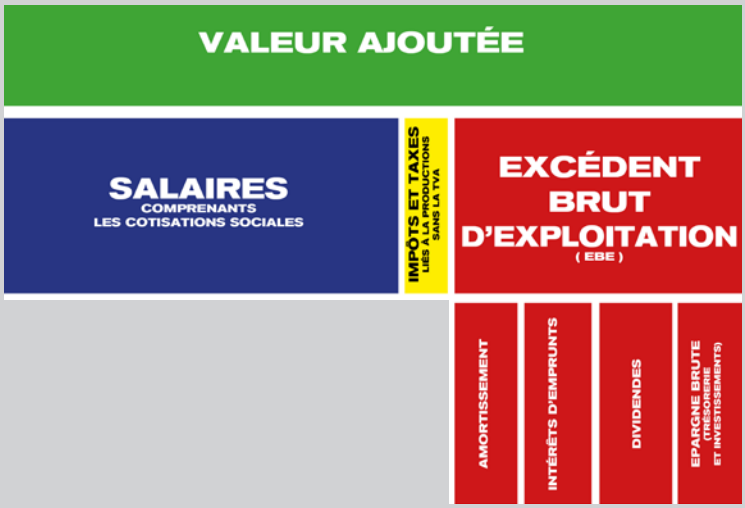
Aujourd'hui, avec ces allègements, compte tenu de la forte progressivité des allégements des cotisations sociales à proximité du Smic, les employeurs embauchent au SMIC ou proche du SMIC et maintiennent un maxi-

ZOOM

Salaires et valeur ajoutée

Dans le partage de la valeur ajoutée, la part des salaires a beaucoup diminué entre 1980 et 2008, passant de 67% à 53%. Dans le même temps, la part des dividendes a beaucoup augmenté. Elle est passée de 4,6 % en 1998 à 9,5 % en 2013, soit un doublement en quinze ans. Cette augmentation s'est faite dans un premier temps au détriment des salariés. Entre 1998 et 2008, la baisse de la part de la rémunération des salariés (-5,9 points de pourcentage) est venue compenser l'augmentation des dividendes (+4,7 points de pourcentage).
Depuis la crise financière, la part des salaires dans la valeur ajoutée est remontée à 59%. Pas parce que les salaires ont beaucoup augmenté mais parce que la valeur créée par l'entreprise était plus faible du fait de la crise, et que la part des salaires restant stable, relativement son poids a été plus élevée. Ceci s'explique clairement par les effets de la conjoncture économique : lors d'une récession, les profits (- 10,2 % en 2009) baissent plus que les salaires (- 1,2 %).

Répartion de la valeur ajoutée



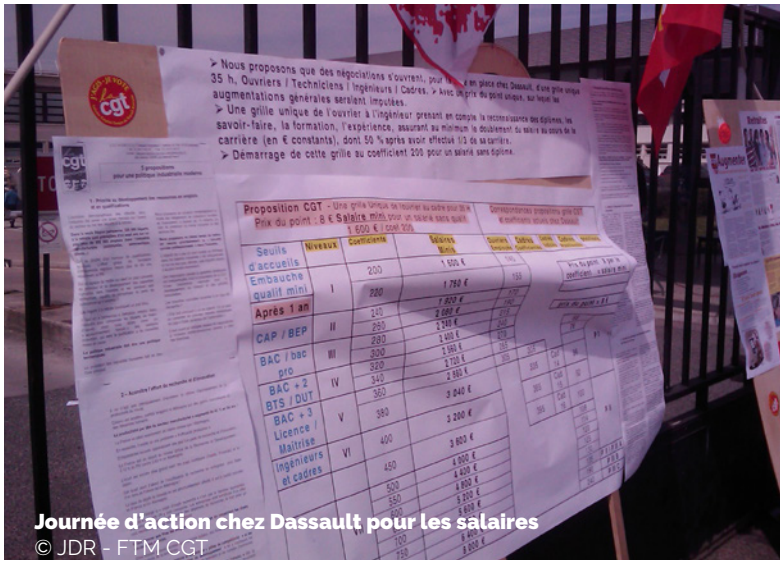
mum les salaires à ce niveau. Or, le SMIC devrait être la base de la rémunération proposée pour un salarié sans diplôme et sans compétence particulière. Le salaire médian tend à se rapprocher du SMIC alors même que le niveau des qualifications s'élève. Actuellement, c'est de plus en plus le salaire d'embauche proposé quelque soit son diplôme ou son expérience. Si dans l'ensemble des entreprises, les postes de travail nécessitent sans cesse l'accroissement du niveau de formation, cette politique conduit à dévaluer financièrement les diplômes et qualifications. Un salarié avec un BTS en poche est payé aujourd'hui l'équivalent d'un CAP il y a 30 ans.

CARRIÈRE BLOQUÉE

Cette politique conduit inévitablement à une concentration de plus en plus grande de la masse salariale vers le bas. Les salariés payés au SMIC, ou à proximité, sont condamnés à y rester durablement car en augmentant leurs salaires, le prix de leur travail augmente plus vite puisque l'employeur va payer davantage de cotisations sociales. Ainsi, les écarts de rémunérations entre les différents niveaux de formations se resserrent. L'échelle des salaires s'étend, en moyenne, de 1 à 4. L'évolution des qualifications ne se traduit pas par une hausse des salaires.

Heures sup.

Pour compenser la faiblesse du pouvoir d'achat, le patronat multiplie le recours aux heures sup. Leur paiement représente pour certains salairés la moitié du salaire de base !



Journée d'action chez Dassault pour les salaires
© JDR - FTM CGT

L'INDIVIDUALISATION À OUTRANCE

Parce que la dévalorisation du travail peut être un frein à l'entreprise, le patronat a mis en place des mécanismes d'organisation du travail, de mise en concurrence des salariés (lean…) et d'individualisation des rémunérations. Elle se matérialise par des politiques salariales basées d'avantage sur des augmentations individuelles (et non plus collectives ou générales) et par l'instauration d'une partie variable dans la rémunération sous forme de prime ponctuelle. Ces pratiques, initialement réservées aux cadres, touchent, aujourd'hui, une proportion de plus en plus grande du personnel. Avec cette mise en place de cette politique salariale, à la mise en concurrence des salariés et des équipes s'ajoute l'incertitude du lendemain. Dorénavant plus aucun salarié n'est assuré de gagner davantage d'une année sur l'autre.

QUI A INTÉRÊT À L'INTÉRESSEMENT ?

Autre miroir aux alouettes, l'intéressement. Si aucun salarié ne peut en être exclu, il est d'abord aléatoire et plafonné. Les sommes consenties par les directions d'entreprises, notamment pour les plus grosses, permettent de mettre un peu de beurre dans les épinards. Alors que les déroulements de carrière sont bloqués, l'intéressement est devenu quasiment le seul levier pour donner un coup de pouce au pouvoir d'achat. D'autant que les NAO sont souvent un simulacre de discussions. Mais ce geste patronal est une goutte d'eau par rapport aux dividendes versés aux actionnaires. D'après le rapport Oxfam publié en mai dernier, depuis 2009, sur 100€ de bénéfices, les entreprises du CAC 40 ont en moyenne reversé 67,4€ en dividendes aux actionnaires contre 5,3€ en primes pour les salariés.

DOUBLEMENT PERDANT

Si le patronat abandonne quelques miettes via l'intéressement, il est largement gagnant au final notamment car cet élément n'est pas assujetti aux cotisations. Et les salariés sont, eux, doublement perdants de cette politique salariale.

Premièrement, cette partie de la rémunération ne rentre pas en ligne de compte pour le calcul du montant de la retraite. D'autre part, des cotisations sociales en moins, c'est moins d'argent pour la couverture sociale… qui pèse, d'une manière ou d'une autre, à la charge du citoyen. De plus, derrière ces méthodes, le patronat installe l'idée que le salaire ne doit plus reposer ni sur la qualification, ni sur le maintien et l'amélioration du pouvoir d'achat à travers une grille de classifications.

L'ASSAUT DE L'UIMM

Issue du mouvement sociale de 68, une nouvelle grille de classification dans la métallurgie datant de 1975 régit encore aujourd'hui les classifications et le paiement de la qualification des salariés non cadres, les ingénieurs et cadres ayant leur propre convention collective. Si cette grille a besoin d'évoluer 40 ans après, il ne s'agit pas pour autant d'en faire table rase. Or, dans le cadre de la négociation en cours actuellement, l'UIMM souhaite officialiser le paiement au poste de travail que de nombreux employeurs ont déjà commencé à mettre en place. Ainsi, le salarié est indemnisé à partir de son aptitude à réaliser un travail, à atteindre un objectif, fixé unilatéralement par l'employeur ! Soit un bond en arrière dans l'histoire de la reconnaissance du travail.

DES AVANCÉES

Si le bras de fer parait difficile, la bataille n'est pas pour autant perdue d'avance. Dans certaines entreprises, comme chez Aérocan dans l'Ain (voir mensuel de mars 2018) la prise en compte, par les syndicats CGT, de la classification lors des NAO a permis des réévaluations du niveau de classification et de rémunération des personnels. Par ailleurs, lors des dernières NAO, les luttes pour les salaires se sont multipliées. Ici ou là, les salariés ont obtenu de belles avancées comme chez Schaeffler en Alsace qui a gagné 7% d'augmentation sur deux ans ou chez AML systèms, dans l'Aisne où l'engagement tenace de la CGT a permis d'arracher 2,2 % d'augmentation générale pour les premier et deuxième collège ou encore l'instauration d'une prime d'ancienneté pour le troisième collège.

LA HAUSSE DES SALAIRES, UN ENJEU POUR LA CROISSANCE

Mais ces victoires salariales restent insuffisantes. Indéniablement, les salaires français tardent à rebondir malgré le retour d'une croissance soutenue. Pourtant, la hausse des salaires est nécessaire pour accroitre la consommation et donc relancer la croissance économique. Faut-il rappeler que l'évolution du PIB dépend très largement de la consommation des ménages qui compte pour plus de la moitié (57 %) du PIB. Or, le meilleur moyen pour augmenter, la consommation des ménages, est d'augmenter les salaires. Nous vivons dans des économies tirées par les salaires. Pour une majorité d'entreprise, ce qui bloque les investissements et les empêche de créer plus d'emplois ce serait l'état de leur carnet de commandes. Elles ont donc besoin de plus de demande. Et ce sont bien les salaires qui soutiennent la demande... Il s'agirait aussi de rééquilibrer le partage de la valeur ajoutée (qui a reculé de 10 point depuis les années 80) en faveur des travailleurs. D'ailleurs, la CGT n'est pas isolée dans cette revendication, même le Fonds monétaire international plaide en faveur d'un virage politique soutenant le pouvoir d'achat et l'investissement ! L'enjeu est de maintenant convaincre un maximum de salariés pour faire plier les directions !

© DR | FTM CGT

4,3%, c'est l'augmentation de salaire obtenu dès le mois d'avril par les 3,9 millions de métallurgistes allemands. Dans la foulée, les fonctionnaires outre Rhin ont décroché une revalorisation de 7,5 %.

***Marie Vergnol**, Conseillère fédérale*

Pour aller plus loin :
L'histoire des classifications | https://ftm-cgt.fr/accords-nationaux-classifications-1/ et https://ftm-cgt.fr/siecle-accords-nationaux-classifications-2/
Module vuidéo | le coût de la vie, ça se mesure ?
https://www.youtube.com/watch?v=jeE2coTRk4w

En bref

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

47,56 points

C'est le nombre de points gagnés par la CGT du site Hutchinson-Paulstra Vierzon aux élections professionnelles entre 2007 et 2018. Il y a onze ans, la

CGT ne recueillait que 8% des suffrages. Depuis, à chaque élection le syndicat a progressé, passant à 28% en 2011, puis 42,68% en 2015, à 55,56% cette année. Cerise sur le gâteau, le syndicat gagne un élu au deuxième collège, une première d'après les souvenirs des camarades. « Ces résultats sont simplement le fruit d'un travail et d'un investissement qui a commencé en 2011 pour les premiers d'entre nous. Nous revenons de loin car nous avons du faire face à un syndicat CFDT très fort à Vierzon avec des personnages charismatiques. Au fur et à mesure, l'équipe CGT s'est étoffée et les «anciens» ont pris de l'expérience. En 2015, nous avons pu constater que nous avions fait une belle progression mais pas suffisante pour être majoritaire » souligne Romuald Poupat du syndicat CGT du site. Au cours du dernier mandat, la CGT était devenue majoritaire suite à des démissions. Les salariés ont pu constater le travail réalisé par le syndicat CGT et ont accordé leur confiance pour la première mise en place du Comité Social et Economique.

FORMATION SYNDICALE

Stages à Courcelle

- **DSC** | du 17 au 21 septembre
- **CHSCT** | du 24 au 28 septembre
- **ICT** | du 15 au 19 octobre
- **Animation d'un syndicat** | du 5 au 9 novembre
- **ECO-CE** | du 12 au 16 novembre
- **CHSCT** | du 3 au 7 décembre
- **Formateurs** | du 10 au 14 décembre

© DR

Affichage

Concours du meilleur panneau d'affichage pour les syndicats de la métallurgie du Finistère Sud qui partagent leurs réalisations sur les réseaux sociaux.

Témoignage

La **formation**, une réalité à portée de tous

Aller à une formation c'est toujours une expérience, de quelques jours seulement, mais qui peut cependant laisser dans la mémoire de ceux qui y ont participé le souvenir d'heures exceptionnelles passées ensemble.
Aller au centre de formation Benoit Frachon à Courcelle, c'est l'occasion pour la plupart des syndiqués de vivre un peu. Loin du travail, des familles et des enfants, on peut enfin donner libre cours à nos envies d'indépendance, d'autogestion et, pourquoi pas, de se laisser aller un peu. Au travail on ne nous parle jamais de ça.

Une parenthèse enchantée

Vous venez de prendre le train et vous détestez ça. Si vous venez pour la première fois au centre Benoit Frachon, je suis à peu près sûr que vous allez vous perdre dans le labyrinthe des stations du métro parisien et vous faire bousculer par des gens trop pressés. Vous préférez de loin rester chez vous à regarder les passants derrière la vitre de la cuisine. Mais vous êtes parti.
Vous voilà entré dans le centre de formation CGT. C'est un territoire immense, au sud de Paris, dans la vallée de la Chevreuse. Imaginez ! Un lieu où des hommes et des femmes rêvent, quelques dizaines d'ouvriers, une poignée d'employés et des techniciens qui ont décidé à cette époque qui n'est justement pas n'importe laquelle, de consacrer du temps, de la réflexion et du travail, à faire en sorte que les utopies se réalisent. C'est autant de vies portées par la culture, bousculées par l'Histoire, portées par une envie de changement. Courcelle c'est des sensations, de l'émotion, des rêves, des fantasmes, des tragédies, des joies... Autant de vies, autant de d'histoires à écouter !

Courcelle, un lieu fraternel

Quatre espaces s'offrent à vous, comme les quatre points cardinaux : à l'Est, celui de vos premiers pas dans le centre avec l'accueil, le restaurant et les chambres ; au Nord celui de votre détente, le « Coinvial » avec le bar où on refait le monde ; à l'Ouest, les bâtiments pédagogiques dédiés à la formation (vous êtes venus avant tout pour ça) ; au Sud, la bibliothèque et la galerie des portraits pour imaginer, le parc pour méditer, la salle d'activités physiques pour suer et évacuer les excès.
Le centre Benoit Frachon a ses amis célèbres comme Alain, le directeur, Lionel, le responsable pédagogique et culturel, Rudy, le documentaliste et organisateur des cafés littéraires, mais surtout tous ces cœurs généreux qui le font vivre : les militants syndicaux qui viennent former d'autres camarades. Pourquoi aiment-ils revenir à Courcelle, Serge, Nadine, Franck, Hortensia, Vincent, Véronique, Frédéric, Odile, Daniel, Miguel, Giuseppe, Christian, Mariannick, Nathalie, Aurélie, François, Alain, ouvriers, employés, techniciens, cheminots, travailleurs de la fonction publique et du privé, stagiaires et formateurs ? Pourquoi une fois rentré à la maison on se met à parler du Centre ? Parce que tous nous avons aperçu simplement une petite flamme têtue, irréductible, narquoise, un petit feu fraternel et revendicatif.

***Giuseppe Lacatelli, c**ollectif formation syndicale*

OUVRIERS SYNDICALISTES, dans le maquis, nous avons vécu une vie fraternelle avec des ingénieurs, des militaires, des intellectuels. Nous avons senti ce qui nous unissait et aussi ce qui nous séparait. Ensemble nous avons eu l'occasion et le temps de lire, de réfléchir et d'échanger des idées. Nous avons connu une culture qui nous a inspiré à la fois du désir et de la méfiance. Intellectuels et manuels, nous défendions les mêmes valeurs ; nous n'avions pas le même langage. Nous n'avions pas une culture commune. Pourtant, dans nos revendications, le droit au savoir est inséparable du droit au bien-être. Hier, dans les Collèges du travail, nous avons cherché à nous instruire et à nous former. Nous avons été déçus. Nous n'avons pas toujours trouvé la nourriture dont nous avions besoin. Aujourd'hui, dans les Bourses du travail, dans nos usines, avec l'aide de ces ingénieurs et de ces intellectuels que nous avons connus, nous nous préparons à être des délégués d'entreprise. L'éducation, nous le savons, est, après le pain, le premier besoin du peuple. Mais rien de ce qui existe - ni les cours publics, ni les cours postscolaires - ne correspond à nos aspirations. En étroite collaboration avec des instituteurs, des professeurs syndicalistes, nous reprendrons l'éducation ouvrière sur de nouvelles bases.

Extrait du manifeste de Peuple et Culture 1945

Salarié(e)s

L'UFICT invitée au **congrès** de l'**USTM** de la **Corrèze**

La syndicalisation des ICT en territoires, l'USTM de Corrèze, passe aux actes. Dans leur déroulement de congrès, les animateurs du territoire ont invité l'UFICT(*). Cette initiative fait suite à la présence d'une de leur camarade lors d'un Conseil National de l'UFICT dédié au déploiement en territoires. C'est la mise en œuvre concrète d'une orientation fédérale et de l'UFICT métallurgie.

Une volonté d'aller vers les ICT

Les représentants de l'UFICT avaient un temps dédié important lors de la thématique « Qualité de Vie syndicale ». Ils devaient répondre à l'enjeu de la syndicalisation des ICT pour l'USTM Corrézienne. Les représentants de l'UFICT ont remercié les congressistes pour cette invitation qui marque leur volonté d'aller vers les Ingénieurs Cadres et Techniciens avec leurs spécificités, afin d'être la CGT de tous les salariés.

La spécificité en question

L'exposé du débat a porté sur le pourquoi du spécifique à la CGT, ses outils que sont les UFICT de fédération et l'UGICT. La citation du secrétaire général de la CGT lors du congrès de l'UGICT « *….Le spécifique n'est pas une question d'apparence ou de forme, mais de fond. On parle souvent de convergence des luttes entre professions, on parle moins de celle entre les catégories. Or, elles sont tout aussi importantes, voire essentielles…* » a permis d'asseoir leurs propos. Ensuite, la présentation a éclairé sur comment bien appréhender le syndicalisme spécifique, la construction revendicative et l'action syndicale pour les ICT. La dernière partie de l'exposé a ouvert quelques pistes sur le comment construire les premiers liens et des espaces de vie syndicale. Pour terminer, un rapide balayage des outils de contact et déploiement que l'UFICT met à disposition a été présenté avec des formations sur mesure, des livrets, tracts, initiatives d'informations dans les entreprises, journées d'étude thématique…

Mise en place d'un plan de travail

Dans le débat, un congressiste a critiqué, à juste titre, une maladresse d'écriture sur la présentation concernant les revendications uniformes pour toutes les catégories. Cela a permis de revenir sur la réponse aux besoins de chacun et la construction de revendication « cousue main », afin de bâtir les convergences de lutte. Une autre question sur le paiement au poste vu par les ICT, a permis de répondre en prenant exemple sur une journée d'étude sur le sujet faite à l'USTM 31 en mai 2017.
Le congrès a voté le principe d'une journée d'étude avec l'UFICT sur une thématique la plus adaptée à leur situation, marquant concrètement une suite à cette invitation. Cette demande nous confirme des perspectives d'évolution de notre organisation spécifique en territoires. En effet, la suite logique de déployer des correspondants dans les régions, est d'élargir notre réseau UFICT par des correspondants dans les USTM en Province comme cela existe en région Parisienne. Comme le rappelait un congressiste « *ce qui fait notre force se sont les syndiqués* ».

*Intervenants : un membre du secrétariat de l'UFICT et un des correspondants UFICT en région Nouvelle Aquitaine.

Pascal Peltier, *membre du secrétariat de l'UFICT*

© DR | fédération de la métallurgie CGT

La bataille de la convention collective dans les Pyrénées Atlantique

© DR

Dès 2016, l'USTM 64/40 a mis en place un plan de travail pour former les militants et alerter les salariés sur les projets de l'UIMM dans le cadre de la négociation de branche.

Journées d'études

Ainsi, deux journées d'études se sont tenues en territoire, en novembre 2016 et plus récemment début 2018. Brillamment animées par la fédération et suivies par une quinzaine de syndicats, elles ont répondues aux attentes des camarades et données une impulsion à notre activité syndicale. Après une conférence de presse fin 2016, l'USTM a mis en place un plan de déploiement pour informer les salariés. Les camarades ont ainsi distribués à plusieurs reprises, les tracts fédéraux, dans une trentaine d'entreprises réparties sur quatre zones géographiques.

Impliquer un maximum de syndicats

Pour plus de proximités avec les syndicats, l'USTM a également décidé de tenir les réunions de bureau dans les entreprises afin de rencontrer les syndicats et leurs syndiqués. Cette démarche permet une plus grande implication des syndicats à l'USTM et une meilleure appropriation de la question des conventions collectives par les syndiqués.

Elargir la mobilisation

Après 3 rassemblements devant l'UIMM, à l'appel de l'USTM et des principaux syndicats du territoire réunissant plusieurs centaine de salariés représentants une vingtaine d'entreprise, l'USTM a décidé de cibler les architectes de la démolition de nos acquis au travers des grandes entreprises du territoire en organisant un rassemblement devant l'entreprise TURBOMECA à Bordes lors de la journée d'action du 15 Mars 2018.
Les salariés de la métallurgie ont également pris part à la manifestation parisienne de septembre 2017 et ont participés massivement aux manifestations contre les lois macron et aux journées d'actions du service public ou des cheminots en faisant le lien avec notre bataille pour une convention collective de haut niveau.

Sébastien Solignac, *membre du CEF*

Libre Echange et protectionnisme : nous répondons **progrès social**, **paix** et **coopérations**

Dernièrement, Messieurs Macron ou Trudeau, la Commission Européenne ont soutenu la vertu du libre échange en se basant sur des théories libérales inspirées les théories de l'économiste britannique David Ricardo (1772-1823). Récemment, le Premier Ministre canadien est venu vanter l'accord de libre échange entre l'Europe et le Canada (dit CETA) à l'Assemblée nationale française en prenant comme exemple pour justifier ce « libre échange » l'accroissement des ventes au Canada des Calissons d'Aix et des Bonnets Pipolaki.

Mise en concurrence des travailleurs

Ce libre échange sans modération ni régulation aggrave la mise en concurrence des travailleurs à travers le monde, ce qui génère un nivellement par le bas de leurs conditions sociales. Le discours « à la Trump » autour d'un patriotisme économique tend à brouiller les cartes sur ses effets dévastateurs. En France, ce sont les mêmes allant des « en marche », aux « chemises brunes » en passant par « patriotes en mouvement » qui vont jurer mordicus par ce principe, être les fervents défenseurs de l'industrie française et des emplois. Mais, dans la vraie vie, ce chantre du libéralisme qu'est Macron livre, sans sourciller, un fleuron national comme Alstom au géant américain Général Electric. Leur convergence est totale pour la mise en concurrence des travailleurs, la remise en cause des conquêtes sociales, des 35H, du travail du dimanche, de la retraite par répartition...

© FOTOLIA - hurca.com

Le marché libre et non faussé n'a que faire de l'humain ou de la nation. Leur type de protectionnisme économique sert à masquer les désastres du libre échange. Dans un autre contexte, outre atlantique, Donald Trump joue avec un protectionnisme économique comme celui de taxer drastiquement les importations d'acier et d'aluminium. Son but n'est pas le bienfait des citoyens mais de mieux peser dans une guerre commerciale mondialisée que se livrent les marchés.

Promouvoir le mieux disant social

Stoppons ces voies du désordre mondial. Une autre construction est possible. Celle qui consiste à faire du mieux disant social, du respect environnemental, de la démocratie, de la paix et de la coopération les moteurs pour répondre aux besoins des peuples. Tout un programme qui est opposé au libre échange soi disant salvateur car il vise, par des règles et des outils de régulations, le progrès social de tous en prenant en compte la préservation de l'environnement.

Cela renvoie à une approche responsable sur le développement de l'industrie sur toute la chaîne d'approvisionnement en prenant en compte la cohérence territoriale (emploi, transport, habitation, accès à la culture). La nouvelle loi sur le devoir de vigilance sur la responsabilité sociale de l'entreprise est à cet égard un outil à se saisir.

Le rôle des syndicats CGT

La CGT s'appuie également sur l'OIT (Organisation Internationale du Travail, agence de l'ONU) dont sa vocation est de promouvoir la justice sociale, les droits de l'Homme et les droits au travail dans le monde. 80% du commerce mondial se fait entre les filiales des multinationales. De ce fait, les syndicats des groupes ont une responsabilité particulière de veiller à l'application de ces normes. Ainsi, la création d'accords mondiaux dans ces sociétés peuvent fortement y aider. L'expérience en son temps des Caterpillar qui face à leurs problématiques se sont réunis à l'échelon mondial, ou les ArcelorMittal au niveau européen sont certainement des chemins à développer, à enrichir. L'intervention syndicale à ces niveaux est aujourd'hui nécessaire pour avec nos collègues des autres pays, mettre en place des règles communes à tous les salariés d'un même groupe à travers le monde. A ce titre, on ne peut qu'encourager nos syndicats à investir les stages confédéraux sur l'activité internationale qui traitent largement de ces démarches.

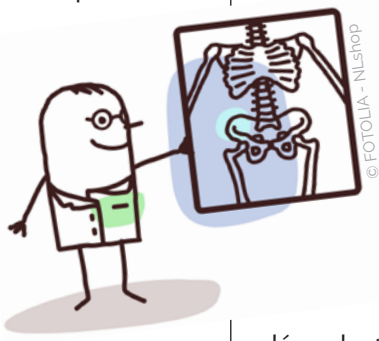
Contribution de Laurent Trombini
Membre du Bureau fédéral

Pour un pôle industriel de **composants pour la santé**

Thales est le 1er groupe d'armement français, leader mondial dans un grand nombre de domaines de l'électronique, de l'aéronautique et de la Défense. La vente de sa filiale CGR (Compagnie Générale de Radiologie) à General Electric en 1986 a été une catastrophe pour Thales et pour les médecins radiologues qui ont perdu un partenariat proche. Au même moment, la réorientation au seul service du nucléaire militaire du Plan Calcul a signé sa fin au détriment d'internet et du développement des réseaux : ce fut un beau cadeau pour Honeywell !

Une Recherche aux ordres du militaire

L'État s'est ainsi désengagé du financement de la recherche Industrielle en bradant pratiquement tous les composants électroniques, sauf ceux ayant une finalité militaire, au détriment de la dualité et de la diversification avec le civil. Cette « stratégie de niche», dite « d'excellence technologique», reste le modèle actuel de l'industrie Aéronautique et de Défense. Il ne reste plus ainsi que deux fondeurs de silicium au niveau européen et un seul est réellement indépendant : le franco-italien ST Microelectronics. Cela pose la question de la confiance à accorder aux composants électroniques, en particulier sous les aspects Cyber et numérique. C'est un appauvrissement de la recherche et surtout une forme de stérilisation de l'argent public avec une perte quasi-totale de la maîtrise des composants.



© FOTOLIA - NLshop

Des actions syndicales ...

En 1988, la FTM a organisé une grande manifestation à Paris pour la diversification des activités militaires et des composants vers le civil. La CGT a édité en 1996 une plaquette sur la diversification vers le Civil et développé un réseau européen sur le sujet qui, durant une dizaine d'années, a permis de nombreux échanges, avec notamment l'Université Européenne de la Paix. Puis, avec la Fédération Nationale des Travailleurs de l'État, la Fédération a participé à la rédaction d'une plaquette en 2001 sur le besoin d'une politique de Paix et en 2006 sur un « Pôle à dominante publique de l'industrie de Défense, pour une politique de Défense proportionnée, non agressive ». Nous réclamions déjà l'arrêt de la sophistication de l'arme nucléaire qui représente une fuite en avant.

... Et des propositions

Dans ce contexte, que pouvons-nous faire dans nos entreprises, nous militants CGT ? Dans un premier temps, il faut partir de ce qui existe encore pour reconstruire des filières industrielles dédiées aux besoins sociétaux et libérées du complexe militaro-industriel. Le changement technologique en cours dans un grand nombre d'industries, en premier lieu la métallurgie, voit l'électronique et les communications supplanter l'électromécanique. C'est une opportunité de revenir sur des activités civiles que nous avions bradées. La puissance de l'électronique française, secteur majeur pour le développement industriel du pays, est concentrée dans le militaire, et notamment chez Thales. Le militaire s'accapare à bon compte les brevets et la recherche de qualité. Nous devons travailler sur deux niveaux.

Un exemple pour le groupe Thales (transposable dans d'autres secteurs) porte sur les composants pour l'imagerie médicale, c'est à-dire des capteurs de rayons X très sensibles permettant d'utiliser de très faibles doses de rayons. Thales fournit la moitié du parc mondial mais il n'y a pas de politique commerciale affichée ! Afin de devenir indépendants de l'industrie US et japonaise, nous exigeons la création chez Thales d'un secteur consacré aux produits et systèmes pour l'industrie médicale (6ème verticale). La reconquête du marché des composants ouvre des perspectives vers la sécurisation des données personnelles de Santé, à l'abri des « portes dérobées » que dénonce Edward Snowden[1].

Relancer des filières de développement autour de ST Micro et de GEMALTO, avec des spécialistes de la cryptographie, sur les composants de confiance et sur la re-création d'un écosystème informatique fiable et maîtrisé (OS Souverain, réseaux sécurisés, données personnelles inviolables, etc.), indépendant des États-Unis et des Chinois.

Pour conclure, la réorientation de nos industries vers les besoins civils et de santé coupera l'herbe sous le pied des lobbys militaristes et contribuera à désamorcer la course technologique sans fin aux armements.

Sylvain Delaître, *CGT Thalès*
Article publié dans Planète PAIX de mai 2018

1| Edward Snowden est un lanceur d'alerte américain qui a révélé des programmes de surveillance de masse américains et britanniques.

La désignation des **délégués syndicaux**

Qui peut désigner un DS et quand ?

L'organisation syndicale peut désigner un délégué syndical à condition
- d'avoir constituée une section syndicale dans l'entreprise
- d'être représentative : avoir obtenu au moins 10 % des suffrages exprimés lors des dernières élections du Comité Social et Economique.
- A chaque nouvelle élection professionnelle : Le DS est élu pour la durée du mandat des élus au CSE
- En cours de mandat, en cas de défaillance d'un délégué syndical

Entreprises de + ou –50 salariés ?

- Moins de 50 salariés : les syndicats représentatifs peuvent désigner un membre de la délégation du personnel au CSE comme délégué syndical (L 2143-6).
- Au moins 50 salariés : une organisation syndicale peut désigner un ou plusieurs délégués syndicaux. L'effectif d'au moins cinquante salariés doit avoir été atteint pendant douze mois consécutifs, et non plus pendant les 12 mois, consécutifs ou non, sur les 3 années précédentes.

Combien de DS ?

La limite est fixée en fonction du nombre de salariés dans l'entreprise[1].
L'organisation syndicale représentative peut aussi désigner :
- Un DS supplémentaire dans les entreprises d'au moins 500 salariés (L 2143-4)
- Un délégué central d'entreprise[2]

Conditions d'âge, d'ancienneté et d'audience pour être désigné DS ?

- Avoir + de 18 ans
- Au moins 1 an d'ancienneté[3]
- Avoir recueilli à titre personnel au moins 10% des voix au 1er tour des dernières élections au comité social et économique.

Quelles exceptions de désignation, notamment à compter du 1er avril 2018[4]

Le syndicat peut désigner un DS parmi ses adhérents ou ses anciens élus dans l'une des situations suivantes :
- Si aucun de ses candidats n'a obtenu 10 % des suffrages aux dernières élections professionnelles
- S'il ne reste plus aucun candidat aux élections professionnelles ayant obtenu au moins 10 % des suffrages exprimés
- Si l'ensemble des élus ayant obtenu au moins 10 % des suffrages exprimés renoncent par écrit à leur droit d'être désigné délégué syndical
- A défaut d'autres candidats

L'article L 2143-3 du code du travail doit, selon nous, permettre à tous les candidats, et pas seulement à tous les élus, de renoncer à être désignés délégué syndical pour rendre effectif le droit du syndicat à choisir un délégué syndical parmi ses adhérents ou anciens élus.

Qui doit être informé de la désignation du DS et comment ?

L'organisation syndicale doit informer l'employeur, par courrier RAR, envoyer une copie à l'inspection du travail et afficher les noms et prénoms des DS sur les panneaux réservés aux communications syndicales.

Quel recours relatif aux conditions de désignation des DS ?

L'organisation syndicale ou l'employeur peut effectuer un recours auprès du Tribunal d'instance dans les 15 jours de cette information.
Passé ce délai, l'employeur ne peut plus soulever ultérieurement une irrégularité pour priver le délégué désigné des droits qu'il détient de par son mandat (Art. L 2143-8).

Quelle obligation pour l'employeur ?

Le délégué syndical doit être convoqué par l'employeur à chaque négociation dans l'entreprise ou l'établissement (sauf s'il existe un conseil d'entreprise).

Karine Laubie, *conseillère fédérale*

[1] De 50 à 999 salariés : 1 délégué ; De 1 000 à 1 999 salariés : 2 ; De 2 000 à 3 999 salariés : 3 ; De 4 000 à 9 999 salariés : 4; Au-delà de 9 999 salariés : 5 délégués.
[2] L 2143-5 : Entreprises ayant 2 établissements distincts, d'au moins 50 salariés, et + 2000 salariés (DSC distinct des DS) – 2000 salariés (DSC désigné parmi les DS)
[3] L2143-1 et L 2143-2 du code du travail (salariés intérimaires)
[4] La Loi n°2018-217 du 29 mars 2018 - art. 6 (V) ratifie les ordonnances Macron de 2017

La bataille contre l'**amiante** toujours d'**actualité**

Sans revenir sur le « scandale » et le trop long délai de prise de conscience avant son interdiction en 1996, l'amiante reste un sujet médiatique et très émotionnel. L'histoire s'est soldée par la condamnation de l'Etat par le tribunal administratif de Marseille en 2000, tandis que le monde ouvrier n'en fini pas de compter ses victimes. 2001 marquera la création du Fond d'Indemnisation de Victimes de l'Amiante (FIVA), deux ans après l'apparition dans la loi de finance de la sécurité sociale l'Allocation de Cessation Anticipé d'Activité des travailleurs de l'Amiante (ACAATA).
L'ACAATA permet un départ anticipé pour les salariés, s'ils sont atteints d'une maladie liée à l'amiante, ou, de manière automatique, si leur entreprise est reconnue pour y avoir exposé ses salariés. La reconnaissance des expositions a toujours été une bataille mais plus encore pour les périodes post-interdiction de l'amiante.

Remise en cause de la reconnaissance automatique

Pourtant cette exposition est toujours présente pour certains salariés confrontés, par exemple, a des navires provenant de pays où l'amiante n'est pas interdite. C'est le cas des dockers, des douaniers et, pour ce qui concerne la métallurgie, de la réparation navale. Pour ces derniers, depuis quelques mois, l'Etat tente de mettre fin à cette reconnaissance automatique.
Le décret du 9 mai 2017[1] oblige les donneurs d'ordres de repérer s'il y a de l'amiante avant d'effectuer des travaux. Des arrêtés d'application indiquent comment procéder pour effectuer les travaux en cas de présence d'amiante. L'objectif est louable puisqu'il permet de faire de la prévention et de protéger mieux les salariés. Mais l'Etat veut profiter de la mise en œuvre de ces décrets pour mettre fin à la reconnaissance de l'exposition de ces salariés, sous prétexte qu'elle ne serait plus « significative », alors que l'on sait qu'il n'y a pas de seuil au dessous duquel l'amiante ne serait plus cancérogène. L'idée est probablement de faire des économies ; Les procédures individuelles sont moins systématiques et nécessitent d'apporter la preuve de l'exposition et les pathologies plusieurs dizaines d'années avant d'apparaître. Cela permet aussi de rendre invisible, petit à petit, ce passé un peu lourd à porter.

Le principe de précaution

Le risque est aussi de laisser croire que l'on pourrait travailler avec l'amiante sans risques. Les lobbys existent toujours, ils font salon chaque année à La Défense pour tenter de réhabiliter leur fibre. Et notre gouvernement n'est pas très résistant face à ceux-ci...comme pour le glyphosate. Pour les salariés de la réparation navale, il n'est pas question de se laisser faire. Ce sujet sera à l'ordre du jour du prochain collectif qui se tiendra en juin à Brest.

Serge Journoud, *Conseiller fédéral*

Témoignage de Romuald L'Hostis, CGT DAMEN -Brest

« En 2014, deux ans après la reprise du chantier de réparation naval civil Brestois Sobrena par Damen, une rencontre avec la Direction Générale du Travail a permis d'obtenir le maintien de DAMEN dans le dispositif ACAATA. La délégation a insisté pour faire prendre conscience de la problématique de la réparation navale civile au sujet de l'amiante à bord des navires de commerce. Depuis, le personnel peut partir après avoir exercé son activité pendant 30 ans et cela n'est pas une chance ! Trop de collègues décèdent des suites de maladie entrainée par ce poison.
DAMEN et les salariés du chantier ont pris le sujet très à coeur. De nombreuses procédures de travail ont été écrites pour la protection des salariés et même une salle de retrait de joint, avec aspiration à la source a été créé (la seule en France).
Malgré tout cela, les salariés ne sont pas à l'abri d'une pollution accidentelle à bord ou en atelier. En décembre 2013, l'atelier principal de 20000 m² a été fermé pour deux mois suite à un meulage de joint amiante par un sous-traitant qui n'a rien à faire des procédures mises en place. Le problème sur notre site c'est que les navires qui viennent en réparation chez nous arrivent de tous les horizons et les lois contre l'utilisation de l'amiante n'est pas la même partout dans le monde.
Voilà que maintenant en France, le gouvernement Macron décide de ne plus appliquer les arrêtés du 28 septembre 2001 et du 22 décembre 2017. Nous ne savons pas vraiment pourquoi. Les salariés de Damen Brest sont très inquiets. Le syndicat CGT va repartir au combat pour faire valoir de droit ce qui lui revient. Un CHSCT extra est prévu début juillet à cet effet.»

1 Décret n° 2017-899 du 9 mai 2017 relatif au repérage de l'amiante avant certaines opérations : https://www.legifrance.gouv.fr/eli/decret/2017/5/9/ETST1631937D/jo/texte

En santé, la Macif s'engage pour favoriser l'accès aux soins à tous.

En plaçant la santé au cœur de sa vision mutualiste, la Macif défend un accès aux soins sans sélection médicale et sans garanties gadget. Être adhérent d'un contrat santé de la Macif, c'est disposer d'une couverture complète et accessible.
Particuliers, professionnels, petites et grandes entreprises, si vous partagez les mêmes valeurs, rejoignez-nous !

Plus d'information sur macif.fr

MACIF

Essentiel pour moi

Adhérente MUTUALITÉ FRANÇAISE

Les contrats santé proposés par la Macif sont assurés par des mutuelles relevant du Livre II du code de la mutualité et adhérentes à la Mutualité Française ou par des institutions de prévoyance régies par le Livre XI du code de la sécurité sociale.

MACIF - MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE. Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances. Siège social : 2 et 4 rue de Pied-de-Fond 79000 Niort.