

# Mensuel des Métallurgistes

FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS DE LA

MÉTALLURGIE CGT

N°11 • Juillet/Août 2017

1936  
**VIVE LES  
CONGES  
PAYES!**

**LES VACANCES  
POUR TOUS  
UN DROIT  
A CONQUERIR**

► **INDUSTRIE**

Se protéger  
des cyber attaque

► **PLUS LOIN  
QUE NOS DROITS**

Négocier un accord  
de groupe après la  
loi El Khomri





AG2R LA MONDIALE

Santé & Prévoyance

# ON SE COMPREND MIEUX QUAND ON EST PROCHE

Nous sommes l'interlocuteur privilégié des branches professionnelles dans la mise en place et le suivi des régimes de protection sociale complémentaires conventionnels de santé et de prévoyance.

Déployées sur plus de **100 sites en région**, nos équipes de terrain interviennent au plus près des entreprises et des salariés, des employeurs et des particuliers.

Et, **solidaires** parce que nous ne voulons oublier personne, nous renforçons notre **engagement sociétal** auprès des plus fragiles.



**EXPERTISE  
ACCOMPAGNEMENT**

**PROXIMITÉ**

**SOLIDARITÉ**

Pour en savoir plus :

Joël Bienassis

Direction des Accords Collectifs

Tél. : 01 76 60 85 32

[dac-interpro@ag2rlamondiale.fr](mailto:dac-interpro@ag2rlamondiale.fr)

## Actualités

- 4 Infos sociales
- 5 Culture  
Dessin/Photo du mois
- 6 Infos fédérales
- 7 Terrain  
Navale Marseillaise :  
Un long combat...
- 8 Histoire  
Histoire du patronat  
de la métallurgie
- 9 Europe/International  
Un congrès sous le signe  
de l'engagement

## Dossier

- 11-15 Vacances,  
un droit à conquérir
- 13 Zoom  
Tourisme social

## Vie Syndicale

- 16 En bref
- 17 Entretien  
Sortir de l'entreprise
- 18 Salarié(e)s  
La qualification, un enjeu  
fondamental
- 17 Territoires  
Une semaine d'actions  
pour préparer le 13 octobre

## Politique revendicative

- 20 Economie  
Qualité des emplois
- 21 Industrie  
Se protéger  
des cyber attaques
- 22 Droits  
Accord de groupe  
et loi El Khomri
- 23 Vie au travail  
Télétravail : formaliser  
pour sécuriser

## Encart

Compte rendu Assises auto

Mensuel des métallurgistes  
Fédération des Travailleurs de la Métallurgie CGT  
263, rue de Paris - case 433 - 93514 Montreuil cédex  
Tél. 01.55.82.86.19 - Fax : 01.55.82.86.53  
www.ftm-cgt.fr - communication@ftm-cgt.fr

Directeur de publication : Frédéric Sanchez  
Maquette : Sandra Bouzidi  
Conception : Christine Euzèbe  
Impression : Rivet Edition

Prix : 1 euro - Abonnement annuel : 12 euros  
ISSN 0152-3082  
Commission paritaire 0418 S 06 474



Denis Leblanc,  
Membre du Bureau fédéral

# « Battre le terrain » pour une rentrée offensive !

**F**orce est de constater que la France est malade d'un manque de confiance dans la politique en générale et surtout dans les partis aux manettes depuis des décennies. De nombreux électeurs ont boudé les urnes, certains camarades revendiquant même leur non-participation au 2<sup>e</sup> tour comme un acte politique. Avec 57 % d'abstention, on peut s'interroger sur la légitimité de ce parlement, même si celui-ci est rajeuni et féminisé. Enfin, l'élection de 8 députés du Front national nous appelle à poursuivre et amplifier le combat avec toute la CGT contre les idéaux de l'extrême droite.

En 1945, les ordonnances du Conseil National de la Résistance prônaient le progrès social avec la sécurité sociale, la généralisation de la couverture à toute la population et l'extension des risques. En 1967, quatre ordonnances portent un coup à l'unité de la sécurité sociale en séparant les risques en trois branches, famille, vieillesse et retraite. L'année suivante, le peuple obtient de grandes conquêtes sociales. En 2017, le Président Macron veut tuer le code du travail avec huit ordonnances pour se soumettre *au desiderata* des patrons. C'est l'annonce d'une régression sociale majeure si les organisations syndicales avec les salariés, n'investissent pas le terrain de la lutte.

À la CGT, nous proposons un code du travail du 21<sup>e</sup> siècle basé sur le progrès social avec la réduction du temps de travail et un nouveau statut du travail salarié. Celui-ci constituerait un socle interprofessionnel de droits cumulatifs, progressifs et transférables d'une entreprise à un autre. À cela s'ajoute une consolidation du rôle des IRP, le rétablissement de la hiérarchie des normes et la constitutionnalisation du principe de faveur.

C'est essentiel pour notre bataille pour une Convention Collective Nationale de haut niveau pour tous les métallurgistes alors que l'UIMM tire vers le moins-disant social. Un bras de fer est engagé. Pour gagner, nous devons construire le rapport de forces. Nous comptabilisons déjà 30 000 pétitions sur un objectif de 100 000. Cette dynamique doit s'amplifier pour construire le rassemblement devant l'UIMM le 13 octobre.

Dès maintenant, menons le travail de terrain pour une rentrée offensive avec un premier rendez-vous, le 12 septembre, pour revendiquer une autre réforme du code du travail.



## Infos sociales

### Les retraités refusent d'être les grands perdants de la hausse de la CSG



© Fotolia\_tanawatpontchour

Pour financer les 20 milliards d'euros de baisse de cotisations salariales, le gouvernement veut augmenter de 1,7 point la contribution sociale généralisée (CSG), en contrepartie de la suppression des cotisations chômage et maladie des salariés. La mesure qui devrait être intégrée au projet de loi de finances de cet automne, pour entrer en vigueur le 1er janvier 2018 fait l'objet d'une levée de bouclier notamment chez les retraités dont le taux devrait passer de 6,6 à 8,3 %. Dans une lettre adressée au nouveau président de la République, l'intersyndicale demande de ne pas augmenter la CSG sur les retraites. L'Union Confédérale des Retraités CGT est bien décidée à créer toutes les conditions permettant de mobiliser les retraités pour défendre leur pouvoir d'achat, défendre la Sécurité sociale à laquelle nous sommes tous si attachés. *Pour en savoir plus : [www.ucr.cgt.fr](http://www.ucr.cgt.fr)*

### Et si on fichait un peu la paix au code du travail ?



© Alaoua Savad

Ce n'est pas la CGT qui le dit, mais la dernière enquête de l'INSEE publiée fin juin. Depuis le début de l'année, les économistes de l'institut national de statistiques ont interrogé environ 10 000 chefs d'entreprises chaque trimestre sur les barrières qu'ils rencontrent pour embaucher des salariés en CDI ou en CDD de longue durée. Parmi les raisons invoquées par les entreprises qui peinent à recruter, la réglementation du marché du travail n'arrive qu'en quatrième position.

Ce motif de difficulté n'est cité que par 18 % des patrons. En tête des barrières à l'embauche se situe assez logiquement « l'incertitude sur la situation économique » pour 28 % des entreprises. Pour 27 % des sociétés, c'est « la difficulté à trouver de la main-d'œuvre compétente » qui constitue un blocage. Dans ce cas, les barrières de coût ou de réglementation sont nettement moins freinées par l'incertitude sur la situation économique. Enfin, pour 23 % d'entre elles, « un coût de l'emploi jugé trop élevé » les empêcherait d'embaucher. Cette enquête est un bon argument pour aller à la rencontre des salariés sur les projets du gouvernement même si on peut regretter qu'aucune modalité de réponse n'est proposée concernant le coût du capital et du crédit.

### Pas de réforme du travail aux forçeps



Après *Le Parisien* et *Libération*, le quotidien *Le Monde* a publié, mercredi 21 juin, le projet de loi d'habilitation à réformer par ordonnance. Celui-ci confirme les objectifs du gouvernement révélés par les deux journaux quelques jours plutôt. Le gouvernement nous avait alors expliqué qu'il s'agissait d'un document de campagne rédigé par un juriste isolé... Le texte qui va servir à cadrer la réforme

du code du travail a été transmis au Conseil d'Etat le 14 juin, pour avis. Le « projet de loi d'habilitation » autorise l'exécutif à prendre des « mesures pour la rénovation sociale » en 9 articles regroupés sur 6 pages ! Le plus long étant consacré au contrat de travail et les conditions de sa rupture. Fin juin, partout en France, la CGT s'est mobilisée pour faire connaître ce projet aux salariés et partager plus largement son code du travail du XXI<sup>e</sup> siècle. A l'heure où nous bouclons le journal, il y a fort à parier que la mobilisation va se poursuivre sous différentes formes tout au long de l'été.

### Egalité femme-homme au travail

La confédération vient de publier le guide de la négociation 2017 « *Gagner l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes* ». Il a pour objectif de donner à l'ensemble des camarades qui négocient les points d'appui juridiques et les revendications à porter pour gagner des accords égalité avec de vraies améliorations pour les salarié(e)s. Retrouvez le guide, un modèle d'accord et différents outils sur [www.ega-pro.cgt.fr](http://www.ega-pro.cgt.fr)



## Culture Festivals été



Les vacances ne riment pas exclusivement avec farniente. C'est aussi un moment privilégié pour découvrir des pièces de théâtre, des concerts, des expositions,... Partout en France, retrouvez, près de chez vous ou sur votre lieu de vacances, les festivals de l'été. Il y en a pour tous les goûts !

**Pour plus d'infos :**

[www.routedesfestivals.com](http://www.routedesfestivals.com),

[www.leguidedesfestivals](http://www.leguidedesfestivals),

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

## Les madeleines de la lutte

Secrétaire de l'union locale de la CGT de Caen, Franck Mérouze a accompagné les ex-salariés de

la biscuiterie Jeannette dans leur combat pour sauvegarder leurs emplois.

De cette histoire, il en ressort un livre, écrit un roman, avec comme trame : est-ce que les salariés vont redresser l'entreprise ?

« On y parle des joies, mais aussi des moments de doute et surtout de cette envie collective d'y arriver ». Intitulé « Les Jeannette », le livre sortira le 2 décembre prochain aux éditions Cahiers du temps, petite maison d'édition locale basée à Cabourg.

**En attendant le bouclage de l'ouvrage, le livre est en vente en souscription à 17 €. Pour plus d'information, contactez l'Union Locale CGT de Caen.**



## Souffrances invisibles

L'ergonome et spécialiste mondialement reconnue de la santé des femmes au travail, Karen Messing, vient de publier un essai consacré au quotidien concret de ces femmes qui s'échinent dans l'indifférence générale.

Ce travail est l'épilogue de sa vie professionnelle consacrée aux travailleuses « invisibles », celles que l'on remarque à peine tant leur tâche peut sembler insignifiante. Pendant quarante ans, elle a observé des caissières, des serveuses, des vendeuses, des balayuses et œuvré pour « comprendre le travail des femmes pour le transformer ». Les Souffrances invisibles. Pour une science du travail à l'écoute des gens, par Karen Messing, traduit de l'anglais par Marianne Champagne, Editions Ecosociété, 226 p., 18 €.



## L'instant du mois



### Toujours mobilisés pour une autre réforme du code du travail

Parce que la réforme du code du travail ne doit pas se faire sans les salariés, la CGT a choisi le 12 septembre pour se faire entendre après la semaine de mobilisation fin juin comme ici sur le parvis des Invalides à Paris, le jour de la rentrée du nouveau parlement.

Rassemblement esplanade des Invalides le 27 juin contre le projet de loi travail Macron

© Alaoua Sayad



## Infos fédérales Assises des Jeunes

Dans le cadre de la préparation du 41<sup>e</sup> congrès fédéral, le collectif « jeunes » de la fédération organise, le 21 septembre, les assises des jeunes.

A partir d'un état des lieux sur l'emploi des jeunes, notamment en région, les assises permettront de revenir sur les spécificités revendicatives liées à la jeunesse notamment avec le développement de l'Usine du futur et la place des jeunes dans l'organisation.

Pour plus d'info et s'inscrire :

jeunes@ftm-cgt.fr ou par téléphone au : 01 55 82 86 20

## Majoration des retraites complémentaires



Le 13 juin dernier, les syndicalistes retraités de la métallurgie organisait un rassemblement devant l'agence Malakoff Mederic, qui traîne des pieds à payer la retraite additionnelle prévue par la convention collective. Ce sont les retraités de PSA Valenciennes qui ont levé le lièvre en début d'année. Ils ont constaté qu'ils ne touchaient pas les majorations prévues par la réglementation.

Si l'anomalie n'est pas systématique car tous les retraités ne sont pas concernés, de nombreux retraités de la métallurgie du nord se sont fait connaître. Ils ont obtenu l'application de ces majorations et une revalorisation de leur pension, avec un rappel.

Plus d'une centaine de dossiers de régularisation ont été montés. Pour certains, il manque la majoration ancienneté de 5 % du à tout salarié qui a travaillé 20 ans dans la même entreprise ou la même profession avant le 1<sup>er</sup> janvier 1999 selon l'accord Arrco pour les anciens salariés affiliés à l'UNIRS. D'autres n'ont pas non plus reçu la majoration pour enfants à charge elle aussi de 5 %. Cela peu représenter jusqu'à 25 € par mois. Aussi, le calcul des retraites complémentaires peut comporter des erreurs. Retrouvez sur le site fédéral la note technique concernant les majorations de retraites complémentaires.

## GM&S : poursuite de l'activité jusqu'au 21 juillet



© Alaoua Sayad

L'entreprise GM&S évite la mise en liquidation judiciaire immédiate. Le 30 juin, le tribunal a accordé la poursuite d'activité pendant trois semaines. Une audience se tiendra le 17 juillet au tribunal pour examiner l'offre déposée par l'emboutisseur GMD, seul repreneur déclaré à ce jour. Pour le moment, cette proposition reste insuffisante pour la CGT. En effet, 120 salariés seulement pourraient être repris. Les salariés et leurs représentants restent inquiets d'autant qu'ils ne se sentent pas soutenus par le gouvernement, les administrateurs judiciaires et les constructeurs Renault et PSA. Pour la CGT, ce quatuor n'assume pas ses responsabilités économiques, industrielles et sociales. Jusqu'à aujourd'hui, il ne propose rien de concret pour l'avenir des salariés qui ne seraient pas repris.

Mobilisés depuis plusieurs mois pour sauver leur entreprise, les salariés et les syndicats continuent d'exiger la reprise de l'ensemble du personnel pour pérenniser l'activité du site notamment avec une hausse des commandes plus importantes de PSA et Renault, afin de redonner du souffle pour diversifier l'activité et développer le carnet de clients.

Retrouver les vidéos sur la chaîne youtube de la CGT airbus nantes



## A partager sans modération

Les militants du syndicat CGT Airbus Nantes décryptent, sur un ton humoristique, les enjeux des négociations actuellement en cours avec le patronat de la métallurgie.

Terrain

# Navale marseillaise : Un long combat pour la reconnaissance amiante

**A** lors que le parquet de Paris requiert la fin des investigations d'une quinzaine de dossiers dans le scandale de l'amiante, la CGT du Chantier Naval de Marseille se bat pour faire reconnaître l'exposition à l'amiante des salariés qui leur permet de bénéficier notamment du droit à un départ anticipé à la retraite.

## Faire cesser une injustice

En 2008, alors que l'avenir du chantier est en danger et que les salariés occupent le site pour préserver l'activité, l'entreprise CNM sort du dispositif amiante. Ce n'est qu'après la reprise de l'activité obtenue après plus de longs mois de mobilisation que les salariés et les syndicats se sont rendus compte de la situation. Aujourd'hui, la CNM est le seul chantier français de réparation navale lourde dont les salariés ne bénéficient plus d'une reconnaissance des dangers de l'amiante. Cette décision est d'autant plus incompréhensible que l'inspection du travail s'y était opposée. De plus, les autres chantiers ont conservé ce droit, et même certains sous-traitants ! Ainsi, sur les chantiers, se côtoient des salariés qui bénéficient du dispositif et d'autres pas.

## Des salariés toujours exposés

Pourtant aujourd'hui, le risque d'exposition existe toujours sur le chantier marseillais. « Nous accueillons des navires de différents âges, construits et qui ont été précédemment réparés et entretenus dans le monde entier. Il y a des bateaux anciens, datant par exemple dans les années 90, qui ont de l'amiante. Mais cela peut aussi se trouver sur des navires récents, du fait notamment que la réglementation n'est pas toujours la même en fonction des pays, dont certains utilisent encore des produits amiantés. Nous sommes amenés à demander aux armateurs si les matières dangereuses contenues par leurs navires sont cartographiées. S'il y a de l'amiante, nous prenons les dispositions nécessaires, mais, parfois, les armateurs la découvrent avec nous. Récemment, nous avons eu un navire qui avait passé 80 jours en arrêt technique pour enlever 2000 joints amiantés. Et bien malgré ces travaux, nous en avons encore trouvé lors de son passage à Marseille » souligne la CGT qui a entamé un bras de fer avec le ministère.



© Alaoua Sayad - FTM-CGT

## La CGT mobilisée

Mais en juin dernier, après une longue bataille judiciaire, le tribunal administratif a refusé de reconnaître l'exposition à l'amiante. « On est resté tranquille pendant sept ans. On ne nous a pas vus, pas entendus. On a fait en sorte de faciliter la relance de la réparation navale industrielle lourde à Marseille. Mais maintenant, ça suffit. On ne peut plus continuer comme ça » rappelle Noël Kouici de la CGT de la CNM. Suite à cette décision de justice, et afin de se faire entendre et d'étendre les soutiens, les salariés se sont rendus à la DIRECCTE, à l'UIMM et ainsi qu'au siège de la Région pour récupérer des documents afin d'étoffer le dossier et le présenter en Préfecture. Si aujourd'hui, tous ses interlocuteurs, ainsi que la direction de la CNM, reconnaissent la légitimité de la bataille des salariés, il reste à convaincre le Ministère.

*Marie Vergnol, Conseillère fédérale*

## Histoire

# L'UIMM. Histoire du patronat de la métallurgie

La Première Guerre mondiale constitue une formidable opportunité pour la métallurgie. Les commandes militaires favorisent l'éclosion de futurs grands groupes comme Dassault, Citroën ou Renault et l'accumulation d'insolents profits. Schneider et Cie réalisent ainsi jusqu'à 40 % de marge... « *On croit mourir pour la patrie, on meurt pour les industriels* », rappelait à juste titre Anatole France en 1922 dans *L'Humanité*. L'UIMM, interlocutrice inévitable de la réorganisation de l'économie, impulse la création de groupements régionaux servant d'intermédiaire entre l'armée et les entreprises. Une crise interne, opposant industries de transformation à celles de production, débouche toutefois en 1917 sur la limitation de ses compétences aux questions sociales, ouvrières et fiscales. En échange, elle obtient davantage de moyens et amorce son émancipation à l'égard du Comité des Forges.

## La montée en puissance (1919-1935)

Après-guerre, le patronat se regroupe, à l'initiative d'Étienne Clémentel, ministre du Commerce et de l'Industrie, dans la Confédération générale de la production française (CGPF), ancêtre de l'actuel MEDEF. L'UIMM s'y investit naturellement, tout en affermissant son autorité grâce à l'afflux d'adhérents. Petit à petit, son organigramme s'étoffe, avec le recrutement de permanents au solide bagage juridique et la création de structures « indépendantes », dont la plus célèbre est la caisse d'assurance contre le chômage forcé (en clair, contre les grèves).

Durant l'entre-deux-guerres, les principaux combats de l'UIMM concernent le temps de travail, la protection sociale et la formation professionnelle. Dans l'ensemble son attitude est défensive. Elle cherche à se prémunir contre les ingérences de l'État et des salariés, à maintenir le contrôle patronal et à limiter *au maximum* impôts et cotisations sociales.

## Face au Front populaire (1936-1939)

Le 11 mai, quelques jours après la victoire de la gauche aux législatives, des débrayages éclatent dans l'aéronautique avant de gagner l'ensemble du pays. Les accords



Ouvrage de C. J. Gignoux, président de la CGPF (1937)  
© coll. IHS Métaux.

Matignon du 7 juin octroient une augmentation substantielle des salaires, créent les délégués du personnel, relancent les conventions collectives. Dans la foulée, les congés payés et les quarante heures sont adoptés.

Bousculé, dispersé, le patronat est contraint de lâcher du lest. Mais il redresse vite la tête et parvient à repousser le projet de convention

collective nationale portée par notre

Fédération et à obtenir des dérogations aux quarante heures.

Sa revanche est totale lors de la grève du 30 novembre 1938 contre la casse des conquêtes du Front populaire. La répression est terrible : 800 000 ouvriers sont licenciés. Le patronat refuse de réembaucher les militants syndicaux, si bien qu'en janvier 1939, 15 000 sont sans emploi. Avec cette « Saint-Barthélemy syndicale », la déstabilisation du patronat aura été de courte durée.

## La Collaboration (1940-1945)

Participant sans enthousiasme aux préparatifs de guerre, l'UIMM accueille la défaite de juin 1940 avec pragmatisme. Entre Hitler et le Front populaire, le choix avait été fait.

L'instauration de la Charte du Travail en octobre 1941 s'effectue avec l'appui de l'UIMM, qui échappe à la dissolution qui frappe les organisations patronales et syndicales nationales. Elle y voit le moyen de faire prévaloir le paternalisme et la collaboration de classes dans les relations professionnelles, en s'inquiétant toutefois du poids croissant de l'État.

Dans sa grande majorité, le patronat de la métallurgie a collaboré avec l'occupant nazi, au nom du « réalisme économique », une attitude qui leur valut une franche hostilité populaire à La Libération... (à suivre).

*Emeric Tellier, Conseiller fédéral*



Europe / International

# USW, un congrès sous le signe de **l'engagement**

## ► Est-ce que la position de Trump, lors des élections présidentielles, contre les accords de libre-échange (TIPP, CETA) a influencé le vote des travailleurs ?

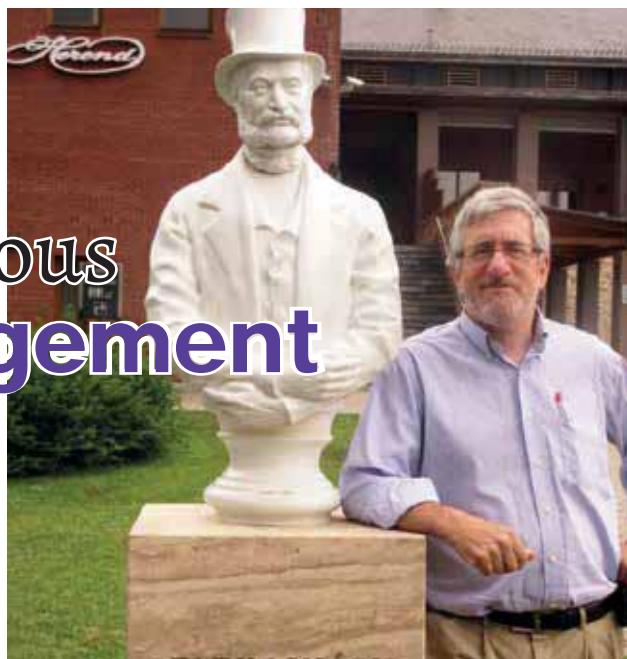
Indéniablement le discours de Trump a trouvé un écho chez les travailleurs et aussi chez nos syndiqués (dont 25 % sont membres du parti des républicains). Mais le Président dit être opposé aux accords de libre-échange, sauf que, depuis son élection, rien ne s'est produit de positif dans les domaines de l'emploi et de l'industrie. De plus, la situation des travailleurs s'est nettement dégradée ces dernières années. Le coût de l'éducation, par exemple, a particulièrement augmenté.

## ► Les actions de protectionnisme sont-elles de nature à protéger les emplois aux USA et Canada ?

Le FMI, la banque mondiale, etc. pensent que le marché peut se réguler tout seul. En fait, ce sont les gouvernements qui régulent mais avec des intérêts différents. Doit-on être protectionniste avec les travailleurs ou les milliardaires ? Au Mexique, les salaires sont très faibles. L'écart de salaire entre les travailleurs aux USA et au Mexique est de 8 contre 1, depuis 30 ans malgré les accords entre nos 2 pays. Aussi, USW demande l'augmentation générale des salaires au Mexique et pour cela une alliance entre les organisations syndicales est en œuvre.

## ► Dans le congrès, la Chine est souvent désignée responsable des suppressions d'emplois aux USA et au Canada. Quelle est la proposition d'USW pour lutter contre cette situation ?

La Chine produit 800 tonnes d'acier par an, dont 120 sont de l'excédent, et le vend moins cher aux autres pays. Cela favorise le dumping social. C'est une mauvaise politique pour les travailleurs chinois et américains. Il y a plusieurs façons de résister. L'OMC pourrait réguler les importations et les prix... il y a déjà des pistes évoquées par l'OIT et des gouvernements. La mise en place d'une taxe sur l'acier chinois par exemple. Certains Etats seraient d'accord mais la position de l'UE et celle du gouvernement allemand nous inquiètent. Quoi qu'il en soit, USW se positionne pour la solidarité entre les organisations syndicales dans le monde. Cette solidarité est très concrète avec Unite au Royaume Uni et les résolutions des congrès d'IndustriAll Europe et Global vont dans ce sens.



Interview de Ben DAVIS, responsable international du syndicat américain USW © DR

## ► Le congrès d'USW a décidé de lutter pour développer le système de santé et « l'Obama Care »...

Ce système de soins, mis en place par le précédent gouvernement, a permis de couvrir 20 millions de personnes sans convention collective. C'est très important car aux USA, les employeurs opposent le financement du système de soins par les entreprises avec l'augmentation des salaires. Mais, par endroit les salaires n'ont pas été augmentés depuis dix ans. Les employeurs font pression pour ne pas payer les assurances santé et/ou augmenter les salaires, parce qu'il n'y aurait, selon eux, pas les moyens. Les entreprises peuvent payer, mais menacent de causer la défaillance de l'entreprise ou de délocaliser.

## ► Le président d'USW, Leo W. Gerard, a demandé aux congressistes de s'engager en politique. Ne craignez-vous pas que les salariés déçus, des républicains et des démocrates, rejettent cette orientation d'USW ?

L'élection présidentielle américaine a montré une très forte réaction contre l'élite gouvernementale. Beaucoup de gens qui avaient supporté Berni Sanders pour son investissement, n'ont pas suivi Clinton et voté Trump. Pour USW, nos membres doivent entrer en politique. Au Canada, les membres sont formellement investis dans le Nouveau Parti Démocratique. Aux USA, il n'y a pas d'alliance entre USW et le Parti Démocrate (PD) qui est une coalition de plusieurs partis. USW ne dit pas « engagez-vous » chez les démocrates mais en démocratie. Ceci dit, pour nos membres, c'est plus logique d'aller vers le PD. Toutefois, les adhérents des Républicains peuvent influencer leurs députés. Nombreux sont nos membres à n'être ni démocrates ni républicains. Nous ne rejetons pas les membres qui penseraient différemment, mais nous avons des statuts qui empêchent les membres de supporter le Ku Klux Klan par exemple.

*Boris Plazzi, Secrétaire fédéral*



# L'expertise mutualiste au service de votre protection sociale complémentaire



## SANTÉ - PRÉVOYANCE - AUTONOMIE

### Réussir ensemble la protection sociale complémentaire pour tous

- **Vous accompagner à toutes les étapes de la négociation des accords de branche**  
22 branches professionnelles en santé et 6 en prévoyance, 190 000 entreprises, 9 millions de personnes protégées en santé et 2,5 millions en prévoyance.
- **Vous garantir une relation de proximité**  
1 500 conseillers présents sur l'ensemble du territoire.
- **Vous assurer des solutions globales et accessibles, en santé et en prévoyance**  
Une maîtrise des coûts assurée par le plus important réseau conventionné en France et des accords passés avec la quasi-totalité des professionnels de santé.
- **Vous proposer des services de qualité pour répondre aux attentes des salariés**  
200 000 conventionnements avec des professionnels de santé,  
2 500 services de soins (cabinets dentaires, centres d'optique, etc.) et d'accompagnement (services à la personne, petite enfance, etc.) mutualistes,  
16 000 aides financières accordées chaque année pour l'action sociale,  
3 000 actions de prévention santé assurées chaque année dans toutes les régions.

Premier acteur santé national et pôle majeur de protection sociale, MUTEX-l'alliance mutualiste met son expertise et ses atouts au service des partenaires sociaux négociateurs.

Pour nous contacter :  
[partenaires-sociaux@mutex.fr](mailto:partenaires-sociaux@mutex.fr)  
[www.mutex.fr](http://www.mutex.fr)







**Développer l'accès au droit aux vacances de qualité pour tous en accordant une attention toute particulière à celles et ceux qui, pour des raisons diverses, n'y ont pas accès est l'un des axes revendicatifs de la CGT.**

© Alaoua Sayad - FTM-CGT

Les vacances pour tous  
**un droit à conquérir**

# Les vacances, ce n'est pas un luxe

Cette année encore des milliers de français ne partiront pas durant l'été. Parce que cette fracture touristique est surtout sociale, la CGT est plus que jamais mobilisée pour faire vivre le droit aux vacances de qualité pour tous.

12

**A** la veille des grandes vacances, combien de collègues de travail vont encore faire l'impasse sur leurs vacances, sans compter les sans-emplois, les retraités, les jeunes étudiants ? Au delà de cette frustration que cela génère, la bataille pour faire vivre le droit aux vacances peut paraître décalée quand des milliers d'emplois sont menacés, que les conditions de travail se dégradent ou qu'une majorité de ménages n'arrivent pas à boucler ses fins de mois. Malgré tout le droit aux vacances de qualité pour tous, reste un droit fondamental « *au même titre que le droit au travail, à la santé, à l'éducation ou au logement* » précise la fiche revendicative de la CGT. Parce que les vacances sont sources d'émancipation et que ne pas pouvoir partir concourt à un sentiment de déclassement social, il apparaît plus que jamais nécessaire de réaffirmer ce droit et d'en conquérir de nouveaux.

## DES CONGÉS PAYÉS...

L'an dernier, la France a fêté les 80 bougies des congés payés. Mais l'idée de congés payés émerge dans les années 1920 en France. Le pays est d'ailleurs à la traîne. Entre 1900 et 1930, les congés payés sont instaurés dans de nombreux pays européens comme en Allemagne, Norvège, Pologne, mais aussi au Chili ou au Brésil. En 1926, le congrès de la

26

millions de français ne sont pas partis en vacances en 2015 (INSEE)

► Si les catégories aisées ont vu depuis 2008 leur taux de départ passer de 79 % à 82 %, celui des ménages pauvres est passé quant à lui de 42 % à 37 %.



© fotolia\_sapsan777

CGT revendique le droit à des congés payés. A l'époque, mériter d'être « *payé à ne rien faire* », comme le bonheur et le droit d'accéder aux loisirs, est « *une idée neuve* ». Il aura fallu les grandes grèves de mai-juin 1936 pour que le patronat et le gouvernement cèdent au Front populaire. La loi est votée à l'unanimité par les députés. Elle prescrit un minimum de deux semaines de congés par an pour tous les salariés français liés à leur employeur par un contrat de travail. À la Libération, la revendication d'une semaine supplémentaire de congés payés figure parmi les revendications salariales. Il a fallu attendre 1955, année où la régie Renault, véritable « *laboratoire social* » accorde, après plusieurs mouvements de grève, à ses salariés une troisième semaine de congés payés. Et, contre l'avis des pouvoirs publics, une quatrième, sept ans plus tard. Elle entraîne dans son sillage plusieurs autres entreprises. En 1956, le gouvernement généralise la troisième semaine de congés payés obligatoires. Puis, en 1969, est octroyée pour l'ensemble des salariés, la quatrième semaine et enfin, c'est en 1982 que la durée des congés payés est fixée à cinq semaines.



## ... AU DROIT AUX VACANCES

Dès l'été 1936, 600 000 salariés français profitent de cette nouvelle conquête sociale pour jouir de vacances au bord de la mer ou à la campagne. La bourgeoisie est d'ailleurs plutôt hostile au partage d'un espace qui lui était traditionnellement réservé. Ils sont toutefois trois fois plus nombreux l'année suivante. Mais, c'est à la Libération, sur la base du programme du CNR (Conseil national de la Résistance), et plus particulièrement avec la création des comités d'entreprise, que la notion de vacances pour tous commence à prendre tout son sens. La démocratisation du droit aux vacances prend son envol pendant les trente glorieuses, période de quasi plein-emploi. Aujourd'hui, moins de six français sur dix partent en vacances l'été selon l'Insee. Parmi ceux qui ne partent pas, quatre sur cinq n'ont pas pris de vacances en raison de contraintes (financières principalement, mais aussi familiales, professionnelles, de santé ou autres) et non par choix. Le niveau de vie reste le facteur le plus déterminant pour expliquer qu'un ménage part ou non en vacances. Par ailleurs, les inégalités de taux de départ doublent selon la nature même des vacances : durée, destination, mode d'hébergement. Accéder aux congés payés ne rime donc pas nécessairement avec vacances. D'autant que l'on peut discuter de la définition même de vacances. En effet, peut-on réduire le terme vacances à au moins quatre jours en dehors de son domicile?

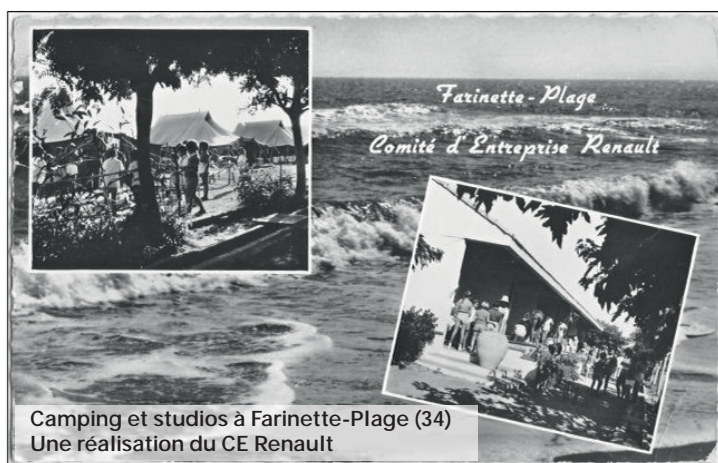
**72 %**  
des foyers  
comptant au moins  
un enfant mineur  
estiment que le  
fait de ne pas  
partir « **a ou aurait  
des conséquences  
importantes sur leur  
vie de famille** » et

**48 %**  
sur « **leur vie  
professionnelle  
ou sociale** » selon  
un sondage Ipsos  
pour le secours  
populaire datant de  
mai 2016

# ZOOM

## Assurer le droit aux vacances avec le tourisme social

Parce que « congés payés » ne riment pas avec « vacances », le tourisme social s'est développé pendant les trente glorieuses autour de l'engagement du mouvement syndical via les Comités d'entreprise, mais aussi avec les grands mouvements d'éducation populaire comme Léo Lagrange, Tourisme et Travail, VVF, ... et la participation de l'État et des collectivités locales. Mais force est de constater que les politiques en faveur du droit aux vacances sont fragilisées. Aujourd'hui, il existe encore des dispositifs d'aides à la personne et de soutien aux structures d'accueil, mais d'une part, ils ne sont pas suffisants et surtout, ils manquent de moyens. De plus, le tourisme marchand grignote petit à petit le marché. Ainsi, 95 % des Comités d'entreprise recourent au secteur marchand contre 5% au tourisme social. Pourtant, faire appel aux structures développant le tourisme social s'est, par exemple, offrir un projet éducatif pour les enfants de salariés, s'assurer du bon traitement des personnels saisonniers des centres de vacances ou encore favoriser les liens avec les acteurs locaux. C'est aussi faire vivre directement le droit aux vacances pour tous en permettant la mutualisation du patrimoine pour ceux qui n'ont rien. Pour contrer le secteur marchand et sa politique de concurrence libre et non faussée, la CGT est mobilisée pour faire vivre le tourisme social. Il s'agit à la fois de sauver le patrimoine existant, mais aussi d'engager des actions concrètes de développement notamment auprès des pouvoirs publics.



Sachahadrien2

www.delcampe.net

## UN ENJEU DE SOCIALISATION

« Les vacances, c'est comme la soupe, ça fait grandir » s'amuse à marteler le président du Secours populaire, qui chaque année s'engage à faire partir des milliers d'enfant en vacances. Et ce qui vaut pour les enfants est aussi bon pour les plus grands. Pour tous les âges, les vacances sont facteurs d'épanouissement, d'émancipation mais aussi de cohésion sociale. Car partir en vacances, c'est s'évader du quotidien, des problèmes. C'est un dépaysement physique et mental. Cela permet de s'ouvrir, de découvrir et d'échanger plus largement. C'est un facteur de re-motivation notamment pour les personnes qui y accèdent pour la première fois ou qui ont perdu l'habitude de partir. C'est pourquoi rendre le droit aux vacances accessible à tous, devient un enjeu de société qui demande un investissement politique important. Il ne s'agit pas seulement de faire de la France, un pays d'accueil pour les touristes du monde entier. Mais de développer les structures et moyens pour accompagner un maximum de famille à accéder au droit aux vacances de qualité.

## UN DROIT PAS TOMBÉ DU CIEL

C'est ainsi que le droit aux vacances reconnu aux travailleurs en 36 n'a pu s'inscrire dans les faits que parce qu'a été mis en place certains moyens de l'exercer. Dans les années 50, c'est notamment grâce au développement des comités d'entreprise (créés après la Seconde Guerre mondiale par Ambroise Croizat, ministre des travailleurs) que des millions de salariés et leur famille ont pu bénéficier d'un accès aux vacances, à la culture, aux loisirs

# 4

**millions de salariés ont profité des chèques vacances en 2014**

► **Le patrimoine mutualisé de l'ANCAV-TT, c'est 320 comités d'entreprise copropriétaires de 38 villages de vacances, et sur un réseau de 23 associations territoriales fédérant les énergies de 2 500 CE.**

et au sport. Ce fut aussi le sens premier de la création des chèques vacances après la mise en place de la cinquième semaine de congés payés en 1982. Mais force est de constater que la volonté politique favorisant l'accès au droit aux vacances est loin d'être une priorité depuis plus de 30 ans. La dernière avancée datant de 1998 avec l'inscription du droit aux vacances dans la loi contre les exclusions. À l'époque, une coordination nationale du tourisme social et associatif avait été créée au sein du ministère du Tourisme. Depuis, elle a disparu.

## L'ENGAGEMENT DE LA CGT

Face aux insuffisances pour rendre effectif le droit aux vacances, la CGT a créé, dès les années 50, des outils pour favoriser son accessibilité. Depuis 1985, la CGT s'est dotée d'un nouvel outil politique d'impulsion des conditions du droit d'accès aux vacances, aux loisirs, au sport et à la culture, qui s'appuie sur les droits et les prérogatives des CE. Il s'agit de l'Association nationale de coordination des activités de vacances-Tourisme et Travail (ANCAV-TT). La CGT est la seule organisation syndicale à disposer encore d'un tel outil. Depuis sa création, la fédération de la métallurgie, qui est membre fondateur, en est partie prenante. L'ANCAV-TT exerce une activité nationale de coordination, d'actions pour le droit aux vacances, de pérennisation et de développement du tourisme social pour l'ensemble de ses adhérents. Elle s'appuie sur un réseau d'une trentaine d'associations territoriales de tourisme social qui rayonnent sur plus de 60 départements. C'est un outil de mutualisation des moyens et de proximité pour les villages vacances des comités d'entreprise.

## BESOIN DE PLUS D'ÉQUITÉ

Mais ces outils, même s'ils s'efforcent de s'adapter aux changements du salariat, restent insuffisants. Il existe par exemple de fortes disparités d'accès aux vacances entre les salariés selon le type d'entreprise dans laquelle ils exercent. Mais comment permettre aux salariés, selon la taille de leur entreprise de bénéficier des mêmes droits ? C'est en ce sens que la CGT revendique par exemple de porter le financement des activités sociales des comités d'entreprise au minimum à 3 % de la masse salariale, mais aussi de mettre en place la solidarité entre les petits et les gros comités d'entreprises et entre les entreprises donneurs d'ordres et sous-traitantes. Il s'agit également de soutenir les départs en déve-



Journée d'étude sur les Comités d'entreprises | novembre 2016  
© Alaoua Sayad - FTM-CGT



loppant davantage les contributions d'aide avec la mise en place de quotients familiaux pour garantir l'équité.

## DES EXPÉRIENCES A GÉNÉRALISER

Lors de la journée d'étude fédérale sur les comités d'entreprise, le 23 novembre dernier, plusieurs témoignages ont mis en avant le travail des élus pour développer de nouvelles pratiques afin de développer notamment l'accès aux vacances. Par exemple, le CE de Thalès Air Système à Limours (91), entreprise qui compte 850 salariés, avait proposé un accord aux comités d'entreprises des autres salariés travaillant sur le site (gardiennage, restauration, entretien). Leurs subventions étaient versées au comité d'entreprise de Thalès permettant ainsi de l'intégrer et d'ouvrir l'accès à une offre d'activité plus importante. Malheureusement, quand la CGT a perdu la majorité au CE, cette mesure a pris fin au nom du principe de la légalité. Cette mutualisation est donc possible, il s'agit maintenant de gagner à ce qu'elle rentre dans la législation pour être généralisée. Dans le même sens, nous pourrions nous appuyer sur le travail réalisé par les camarades des services de l'automobile dans le cadre de l'APASCA (Association Paritaire d'action sociale et Culturelle



© ANCAV-TT

de l'Automobile) qui est en quelque sorte un Comité d'entreprise national des salariés de la branche. Créée après mai 1968, elle permettait de répondre à la carence de CE dans les petites entreprises sous la convention collective de branche. Aujourd'hui, elle propose notamment aujourd'hui des séjours en village vacances ou des participations aux séjours pour favoriser le droit aux vacances.

## OUVRIRE DE NOUVELLES PERSPECTIVES

Pour la CGT, poursuivre cette bataille pour faire vivre le droit aux vacances pour tous est plus que jamais d'actualité dans le contexte de casse des droits des salariés. Il ne s'agit pas seulement de se battre pour garder les congés payés, mais de conquérir une sixième semaine pour l'ensemble des salariés et de s'appuyer sur les diverses expériences des CE pour gagner de nouveaux droits favorisant l'accès aux vacances de qualité pour tous. Même si cette revendication semble utopique pour certains libéraux face aux enjeux de « compétitivité » du monde du travail, elle est moderne, nécessaire et atteignable alors qu'on nous promet un nouveau bon des gains de productivité avec le développement des nouvelles technologies.

*Dossier coordonné par Lamia Begin*

### Pour aller plus loin ←

- ▶ *Les Comités d'entreprise. Histoire d'une IRP pas comme les autres*, dossier de l'Institut d'Histoire Sociale de la CGT métallurgie <https://itm-cgt.fr/comites-dentreprise-histoire-dune-irp-autres/>
- ▶ Site internet de l'ANCAV-TT <http://www.ancavtt.com/>
- ▶ Pierre Périer, *vacances Populaires. Images, pratiques et mémoire*, 2000, Presses Universitaires de Rennes.



Résidence hôtelière Jean-Baptiste Clément à Saint-Ouen (93)

© ANCAV-TT

En bref

## BATAILLE POUR UNE CCN Les métallos franciliens à l'offensive



Le 21 juin, plus de 130 camarades représentant 55 bases de la région Ile de France se sont rassemblés devant le siège du GIM (UIMM régionale) pour porter une convention collective nationale de la métallurgie lors d'une réunion de négociation autour du rapprochement des conventions collectives territoriales du 77 et de la région parisienne. Cette mobilisation a permis d'obtenir un calendrier de négociations, des garanties orales de la part du patronat de ne pas interférer

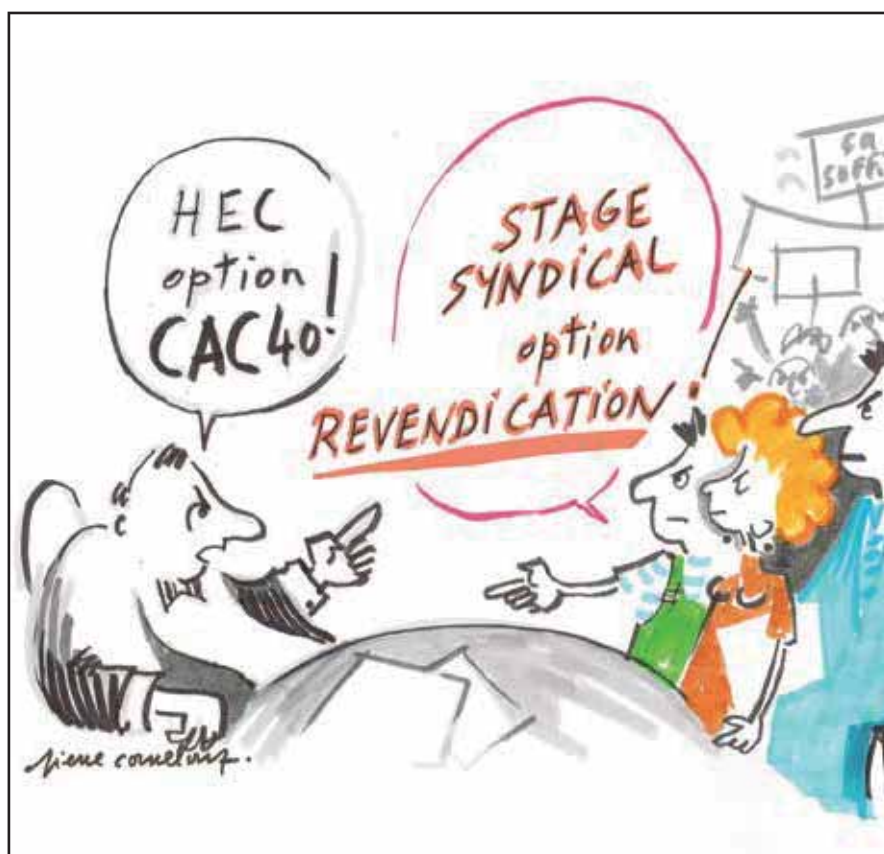
## PÉTITIONS | Objectif 100 000

Déjà 30 000 signatures pour une convention collective nationale de la métallurgie avec des droits de hauts niveaux sont remontées à la fédération. C'est un point d'appui dans la construction du rapport de forces dans les négociations en cours à l'UIMM. Il s'agit maintenant de profiter de la période estivale pour amplifier la dynamique, l'élargir en allant à la rencontre des salariés de la métallurgie partout sur le territoire, dans les petites et grandes entreprises. Pétition à signer en ligne ou à télécharger sur <https://ftm-cgt.fr/petition-nationale-convention-collective-nationale-cadre-negociations-de-branche/>. Pour les partager avec la fédération : [luttes@ftm-cgt.fr](mailto:luttes@ftm-cgt.fr)

sur la négociation nationale, de ne pas s'attaquer à la prime d'ancienneté, ainsi que sur sa volonté de ne pas aboutir à une harmonisation par le bas entre ces deux conventions. Les camarades de la région appellent à poursuivre la construction du rapport de force dans la perspectives du déroulement de ces futures négociations.

## ELECTIONS PROFESSIONNELLES Schneider (38)

Pour la 1<sup>ère</sup> fois, depuis 21 ans que l'entreprise existe, la CGT est devenue le syndicat majoritaire, avec une large avance sur les 3 autres organisations syndicales et ce, dès le 1<sup>er</sup> tour ! Le syndicat CGT compte désormais 6 élus CE et 8 élus DP. La CGT est redevenue le premier syndicat représentatif dans le premier collège et a progressé au second collège. Cette victoire est le résultat d'un énorme travail de toute la section CGT qui regrette de ne pas avoir pu présenter de candidat au troisième collège.



## FORMATION SYNDICALE | CALENDRIER 2017

- ▶ Formateurs | 4 au 8 septembre
- ▶ Communication | 18 au 22 septembre
- ▶ CHSCT | 18 au 22 septembre
- ▶ Direction Syndicale | 9 au 13 octobre
- ▶ Délégué Syndical Central | 23 au 27 octobre
- ▶ ICT | 6 au 10 novembre
- ▶ Animation des Territoires | 4 au 8 décembre
- ▶ CHSCT | 11 au 15 décembre

Inscriptions et informations :  
01.55.82.86.15 ou [formation.syndicale@ftm-cgt.fr](mailto:formation.syndicale@ftm-cgt.fr)

N'oubliez pas le livret « formation syndicale » disponible sur demande à la Fédération.



Entretien

# Sortir de l'entreprise

## ► Tu viens de prendre la responsabilité de la vie syndicale au sein de l'USTM de l'Isère...

J'ai intégré la nouvelle équipe élue il y a trois ans environ, lors du dernier congrès. Mais, depuis quelques mois seulement, je viens de prendre la responsabilité de l'animation de la vie syndicale de l'USTM suite au départ d'un camarade qui vient d'être élu secrétaire général de l'Union locale de Grenoble. Depuis le dernier congrès, la présence de camarades expérimentés au sein de l'équipe, a permis aux nouveaux de prendre notre place au fur et à mesure grâce aux échanges constructifs. Ils nous ont aidés à nous impliquer dans l'activité au fur et à mesure en prenant le temps de débattre.

De plus, quand l'USTM m'a proposé de prendre de nouvelles responsabilités au sein de l'organisation, nous en avons discuté avec les camarades de mon syndicat et la décision a été validée ensemble. Actuellement, j'ai 24 heures par mois de détachement en tant que Délégué syndical de mon entreprise. Mais j'ai déjà beaucoup à faire dans mon syndicat même si je suis bien entouré avec un secrétaire général adjoint et un bureau qui permet de partager les tâches. Car, pour le moment,



L'USTM de l'Isère lors d'une initiative  
© DR



Interview de  
Nicolas Cohard,  
USTM 38

je n'ai pas de moyens supplémentaires pour occuper cette nouvelle responsabilité au sein de l'USTM donc je prends sur mon temps libre.

## ► Plus concrètement, en quoi consiste ton mandat au sein de l'USTM ?

La vie syndicale est effectivement un gros morceau. Avec 2 000 adhérents et une syndicalisation qui, comme dans de nombreux territoires, a tendance à stagner, nous avons du pain sur la planche. Nous avons engagé une dynamique avec la mise en place, par exemple, d'un plan de déploiement devant les entreprises où la CGT n'est pas organisée. Nous y distribuons régulièrement des tracts. Nous devons également faire un effort particulier envers les ingénieurs, cadres et techniciens qui sont majoritaires aujourd'hui dans les entreprises.

## ► Cette responsabilité semble te motiver particulièrement. Peux-tu nous expliquer pourquoi ?

Sortir de l'entreprise, c'est très épanouissant. Cela m'a permis de voir autre chose, d'avoir une vision plus large de l'activité syndicale, de découvrir la situation des autres entreprises sur le territoire, mais aussi à travers le pays. De plus, cette nouvelle responsabilité m'a beaucoup apporté, car nous avons de nombreux débats. Cela m'a aidé à mieux comprendre le fonctionnement de notre système économique et la droite capitaliste. Mieux la comprendre, c'est se donner les moyens de mieux la combattre et savoir par quoi la remplacer. Cela m'a ouvert les yeux sur la société, j'ai pu élargir ma capacité de réflexion notamment parce qu'on partage beaucoup de livres sur la sociologie, l'économie, la politique et la philosophie.

*Propos recueillis par Marie Vergnol, Conseillère fédérale*

Salarié(e)s

# La qualification, un enjeu fondamental

La prise en compte de l'évolution de la qualification du salarié dans le niveau de sa classification fait souvent l'objet de conflit avec l'employeur. Pourtant, elle est la base de la construction des grilles de classification de 1975 pour les mensuels et de 1972 concernant les ingénieurs et cadres.

## Faire reconnaître la qualification

Les diplômes de l'Education nationale (Bac, BTS, DUT, Ingénieur, Master, Doctorat) en lien avec des minima salariaux conventionnel (territoriaux ou nationaux pour les IC) constituent les références. Aussi, l'expérience et les formations acquises au cours des années de travail sont ensuite les éléments qui servent à faire évoluer, au cours du temps, le niveau de la qualification et du salaire. Les conflits pour faire reconnaître réellement ces évolutions se sont exacerbés par le développement, depuis des années, de politiques d'individualisation et de salaires au plus bas. Pourtant, la technologie, les savoirs, savoir-faire, la technicité, les poly-

compétences s'accroissent sans qu'ils soient valorisés à leur juste prix (qualification et salaire).

Au fil du temps, les employeurs nous ont fait perdre, à nos dépens, ce repère essentiel. Cela nous entraîne souvent dans un raisonnement étreint de la compétence liée au poste, au détriment de tout ce que le salarié met en œuvre, enrichi, développe dans son travail. La qualification est la propriété du salarié. Un poste n'est jamais qualifié et n'a pas de diplôme. C'est la classification qui lui est affectée qui reconnaît les qualifications concrétisées par ses certifications (diplômes, titres, certifications) ainsi que ses expériences professionnelles et personnelles.

## Les ambitions patronales

Aussi, avant même que les négociations nationales en cours aient abouti, on constate une certaine mise en œuvre de cette démarche autour de fiches de postes entièrement décrites par l'employeur et en poussant même le salarié à la signer. C'est un pur dévoiement du contrat de travail. Cette situation s'est généralisée dans notre branche. Cela conduit l'UIMM, en lien avec les points d'appui que lui offrent les nouvelles lois (« Travail », Rebsamen...), à entamer une nouvelle offensive en bâtissant un outil de classification centré sur la description de fiches de poste. Elle vise à ne plus considérer les niveaux et les diplômes de l'éducation nationale. Un véritable recul sociétal.

## Se réapproprier les classifications

La prise en compte de la classification au niveau des NAO est incontournable. Des syndicats s'attachent à poser les repères CGT pour obtenir une réelle réévaluation du niveau de classification et de rémunération des personnels. La tâche n'est pas aisée dans ce contexte perverti par les employeurs. Les pressions exercées sur les salariés sont fortes pour enfermer le débat sur cette conception de poste, voir de la fonction tenue.

Divers retours expériences actent d'une bonne appropriation de l'articulation entre la qualification, le travail réel et les repères contenus dans les conventions collectives (toujours en vigueur).

Les efforts sont payants par des repositionnements de coefficients et revalorisations de salaires, lorsque la démarche est maîtrisée en lien avec un véritable travail d'investigation sur le terrain et une persévérance. Revenir en permanence sur la notion de qualification est donc un des enjeux fondamentaux.

*Jean-Jacques Desvignes, Membre du Bureau fédéral*



**#DÉROULEMENT  
DECARRIÈRE**

AVEC UNE CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE LA MÉTALLURGIE POUR TOUS LES SALARIÉS



Affiche réalisée par la Fédération dans le cadre de la bataille pour une Convention Collective Nationale



Territoires

# Une semaine d'actions pour préparer **le 13 octobre**

**D**ans le cadre des négociations nationales sur le dispositif conventionnel et de la campagne fédérale pour une Convention Collective Nationale, la Fédération a impulsé une semaine d'actions et de mobilisations du 5 au 9 juin 2017 avec un temps fort le 8 juin.

Lors de cette semaine d'actions, les syndicats et structures territoriales étaient invités à développer plusieurs initiatives autour de la négociation pour faire grandir la construction du rapport de forces, notamment par la signature et remise de la pétition nationale, des distributions de tracts permettant l'appropriation des enjeux de la négociation et l'échange autour des propositions CGT, des réunions d'information syndicale, des rassemblements devant les chambres patronales et des arrêts de travail.

Cette semaine de mobilisations devait également permettre aux métallos d'affirmer leur opposition aux volontés rétrogrades de l'UIMM pour exiger la prise en compte leurs revendications en matière de salaires, qualifications, réduction du temps de travail, d'emploi, etc.

Les éléments d'information parvenus montrent une CGT à l'offensive et des salariés mobilisés :

- plus de 250 métallos étaient rassemblés à Metz ;
- à l'appel du collectif métaux 56, environ 300 salariés ont participé à la manifestation en direction de l'UDEM (chambre patronale), une délégation a été reçue pendant une heure. Cette initiative a rassemblé au delà de la métallurgie avec la participation de la CGT DCNS, de syndicats inter-professionnels (santé, territoriaux etc.) ainsi que de l'UD et l'UL de Lorient et Lanester ; Dans le Morbihan, la Fonderie de Bretagne a appelé à 3 heures de grève par équipe contre la remise en cause des acquis, diplômes et statuts ;
- en Normandie, 50 syndicats ont participé à des actions, des délégations ont été reçues à Caen et à Rouen avec la remise de 4 186 pétitions pour la région ;
- en région AURA, une délégation de la CGT a remis 7 000 pétitions à l'UIMM ; Dans le Puy de Dôme, un ras-



semblement s'est tenu devant l'UIMM Auvergne. Une délégation a été reçue, 1 020 pétitions ont été remises ;

- en Isère, près de 3 000 signatures qui ont été remises à l'Udimec, après que la CGT ait fait une déclaration pour réaffirmer son refus de l'accroissement de la mise en concurrence des salariés ;

- en Corrèze, plus d'une soixantaine de militants et salariés se sont rassemblés devant l'UIMM pour témoigner du mécontentement général des métallos du département. 1 154 pétitions ont été remises ;

- dans l'Indre, une délégation a déposé 800 signatures à l'UIMM ;

- dans les Pyrénées Atlantiques, à l'appel de l'USTM-CGT et de l'UD CGT, un rassemblement s'est tenu devant l'UIMM ;

- une délégation des départements de Saône et Loire, Côte d'Or et Yonne s'est rendue à l'UIMM afin de remettre 1 000 pétitions ;

- à Schneider Electric Angoulême, en lien avec le projet de la direction de remise à plat des accords touchant à la rémunération, au temps de travail, au télétravail, à la pyramide des âges, au droit à la déconnexion, la CGT a

appelé à la mobilisation le Lundi de Pentecôte ;

- dans les Bouches de Rhône, l'USTM-CGT a appelé à un rassemblement devant l'UIMM, avant de rejoindre la manifestation sur le vieux port ;
- Le 21 juin, l'animation Métallurgie Ile de France a appelé à un rassemblement devant le GIM rassemblant plus de 130 camarades représentant 50 bases (voir brève p.16).

Les nombreuses initiatives recensées (non exhaustives) lors de cette 3<sup>e</sup> semaine d'actions sur les conventions collectives constituent un tremplin à la construction d'un rapport de forces indispensable face aux prétentions patronales.

La fédération, sans attendre, a décidé d'un 4<sup>e</sup> temps fort programmé le 13 octobre prochain. Il devra prendre une toute autre dimension, que ce soit en territoire ou à Paris devant le siège de l'UIMM.

*David Meyer, Conseiller fédéral*

## Economie

# Qualité des emplois, un indicateur primordial

Les gains de productivité permettent d'augmenter la richesse produite par chaque salarié, en améliorant les processus de fabrication et/ou en introduisant des machines plus performantes. Dans une économie fondée sur la satisfaction des besoins sociaux, ceux-ci peuvent permettre d'améliorer les conditions de travail, en rendant le travail moins pénible par exemple, de réduire le temps de travail, de manière à le partager, pour que tous puissent occuper un emploi. Le patronat mise sur l'intensification du travail pour obtenir le même résultat, en s'épargnant de coûteux investissements.

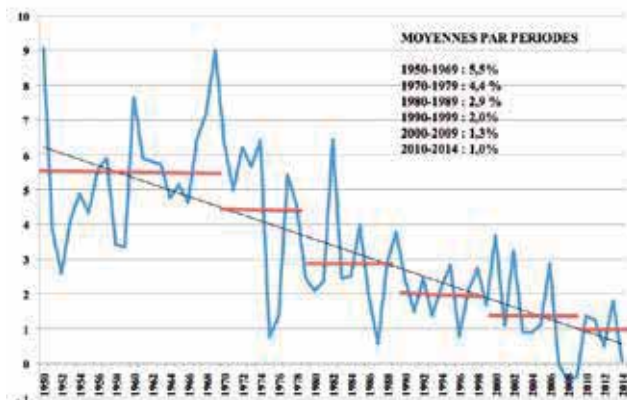
Ce choix se traduit pour les salariés par le chômage de masse, la déqualification, la stagnation voire le recul du pouvoir d'achat et donc, *in fine*, le ralentissement des rentrées d'impôts et de cotisations sociales, ce qui déstabilisent un peu plus encore notre système de protection sociale.

## Des conditions de travail dégradées

L'intensification du travail implique une dégradation de la qualité des emplois, selon trois dimensions.

La première est la multiplication des contrats de très courte durée et développement de l'intérim. La métallurgie est surtout concernée par le second aspect. Le recours aux intérimaires, vus par le patronat comme une variable d'ajustement, plutôt qu'à des recrutements en CDI a de graves conséquences sur

Gains de productivité annuels, ensemble de l'économie et moyenne par périodes



© Jean Gadrey pour Alternatives Economiques

l'organisation du travail, la transmission des savoir-faire, et la qualité d'emploi dans nos entreprises.

La seconde dimension est le développement du temps partiel (involontaire). Entre 2003 et 2015, la part des temps partiels (> 24 h par semaine) en proportion de l'emploi total n'augmente certes que légèrement, mais le temps partiel subi passe de 13 à 17 % du total des temps partiels. Quant au sous-emploi (en y ajoutant chômage technique et partiel), l'évolution est plus importante : de 29 % à 47 %, soit une dégradation certaine de la qualité des emplois.

Enfin, on assiste à la croissance de l'emploi indépendant à faibles revenus. Cette tendance est le fruit de l'apparition de nouvelles catégories de travailleurs, notamment le statut d'auto-entrepreneur en 2009. Celles-ci ont constitué de nouveaux outils pour les directions, afin d'externaliser certains services comme la comptabilité.

Or, on constate que les auto-entrepreneurs déclarent des revenus bien plus faibles que ceux des autres indépendants.

## Il n'y a pas de fatalité !

Confronté à la crise financière et économique débutée en 2008, le patronat a fait le choix de reconstituer ses marges et de préserver ses dividendes, en sacrifiant l'investissement dans l'amélioration de la qualification des salariés et des procédés de production. Cette politique n'est pas nouvelle.

Elle trouve ses racines dans la contre-révolution néolibérale symbolisée par l'arrivée au pouvoir de R. Reagan et M. Thatcher au début des années 1980. Le patronat a alors impulsé un double mouvement de dérégulation du contrat de travail et de développement des formes flexibles d'emplois.

Ces mutations s'accélérent au début des années 2000 et se traduisent souvent par une aggravation de l'intensification du travail et/ou une baisse de la masse salariale, pour compenser le ralentissement des gains de productivité.

Pendant les Trente Glorieuses, des gains de productivité colossaux étaient rendus possibles par une qualité croissante des emplois, en raison de syndicats puissants, permettant une meilleure répartition des richesses. Le patronat revanchard tente de nous conduire dans le mur, à nous de reprendre la barre !

*Secteur économique*



Industrie

# Quelle filière industrielle autonome pour se protéger des **cyber attaques** ?

**L'**attaque massive au niveau mondial qui s'est déroulée le 12 mai dernier a encore démontré la vulnérabilité de notre société hyper connectée, aux attaques des nouveaux pirates de l'univers cyber. Depuis 2008, après l'attaque des services administratifs de la Lettonie et la révélation des premiers super virus, les autorités françaises ont mis en avant la question de la nécessaire « confiance dans le Numérique ». Depuis, la multiplication des affaires de cyber attaque a définitivement convaincu les autorités à mettre des moyens conséquents en face de ces nouvelles menaces.

## Les raisons des failles

Il y a deux étages à la fusée cyber-attaque. Le 2<sup>e</sup>, le plus technologique, est la capsule qui contient le virus, qui va infecter le système et donc délivrer son action illégale, c'est une affaire de programmeurs ingénieurs. Le premier étage, ce sont les failles de sécurité, inhérentes à quasiment tous les systèmes de type logiciel un tant soit peu sophistiqué. Aussi, si on prenait le temps de programmer de façon parfaite, complète, il n'y aurait, théoriquement, pas de faille de sécurité. Mais voilà, « le temps, c'est de l'argent !... ».

Ainsi, les logiciels non finalisés ou imparfaits sont livrés sur le marché, suivis par des patchs et mises à jour de sécurité pour rattraper les failles.

Les menaces sont multiformes, graduées, partant du simple étudiant voulant tester la vulnérabilité d'un système, aux pires officines mafieuses attaquant sans état d'âme des hôpitaux, ou des puissances étatiques se faisant la cyber-guerre par agences interposées.

Mais, il y a également une autre source mettant en danger l'intégrité des données et donc la protection de la vie personnelle. Il s'agit de ce que dénonce E. Snowden : les composants tiers, détournés sciemment, comportant des portes dérobées. En 2013, un rapport de la Cour des Comptes des Etats-Unis avance que 40 % des composants utilisés dans l'industrie aéronautique et spatiale sont non fiables, voire corrompus...

## Maîtriser l'industrie des composants

Face à cette menace, il ne reste que la garantie du fabricant des composants qui traitent et manipulent les informations ultimes, INTEL, NOKIA, IBM,... et les grands fondeurs (fabricants des composants tels que mémoires et cœurs de microprocesseur).

Or, en Europe, il n'en reste quasiment plus qu'un seul :

STMicroelectronics. L'Europe est à deux doigts de perdre définitivement toute souveraineté sur les composants critiques. Or, on ne peut pas posséder une filière cyber fiable, si les composants sont chinois, coréens ou américains ! Le rôle de groupes industriels, comme ORANGE ou THALES, qui possèdent encore des briques technologiques inégalables sur ces sujets de protection cyber, en s'appuyant sur des bases scientifiques telles que le CNRS, l'INRIA, le CEA ou des universitaires, est fondamental en France pour notre nécessaire autonomie en moyens Cyber. Sans oublier que la question de la localisation géographique des DATA center est également très importante pour garantir la sécurité de nos données.

## Développer une filière autonome de sécurisation des données personnelles

Les grands industriels à composants français doivent préférentiellement développer la sécurisation des données. Pas seulement dans le militaire ou pour les solutions autonomes et indépendantes des pays tiers, mais aussi pour toutes les applications sociétales (accès aux serveurs, accès aux Clouds, réseaux sociaux, échanges de données) et médicales (dossiers personnels médicalisés, garantie d'intégrité des données personnelles,...).

C'est tout le sens du travail que mène la CGT, notamment chez THALES pour la défense des composants dédiés au médical, puis pour la création d'une filière médicale industrielle, et la réorientation équilibrée des recherches et développement vers des applications sociétales et médicales dans les grands groupes d'Aéronautique, de Spatial et de Défense (études financées par les deniers publics).

La récente attaque mondiale devrait finir de convaincre les autorités de la nécessité de cette filière autonome de sécurisation des données personnelles. Sans attendre, les citoyens doivent prendre position et peser pour imposer la mise en œuvre de solutions sécurisant les systèmes informatiques en France et en Europe.

Dans l'hexagone, nous avons encore les savoirs et les moyens technologiques pour produire les composants, sécuriser les données et créer les logiciels nécessaires ! C'est le sens de la bataille de la CGT qu'il est nécessaire d'élargir car la sécurité individuelle et collective est en jeu, mais également des dizaines de milliers d'emplois !

*Sylvain Delaitre, Chercheur,  
Membre CGT du comité européen de Thales*

Plus loin que nos droits

# Négocier un accord de groupe après la loi El Khomri

La loi Travail a été l'occasion de (re)mettre sur le devant de la scène un droit garanti par la Constitution : le droit à la négociation collective. Exercée à divers niveaux par différents interlocuteurs, la négociation collective a pour corollaire la hiérarchie des normes et le principe de faveur. C'est à ces derniers que s'est attaquée la loi El Khomri sous prétexte de favoriser la négociation au plus près du besoin, l'entreprise. Dans ce bousculement sans précédent, petit focus sur un niveau de négociation qui a moins fait parler de lui en 2016 mais auquel la loi a reconnu un statut particulier : l'accord de groupe.

## C'est quoi un accord de groupe ? Qui le négocie ?

Un groupe est constitué d'une entreprise dominante et des entreprises qu'elle contrôle ou sur lesquelles elle exerce une influence dominante. Cette définition large conduit parfois à regrouper des sociétés dont les activités ou les productions sont très diverses.

L'accord de groupe peut quant à lui inclure tout ou partie des entreprises qui composent le groupe. Ce sont les parties qui fixent dans l'accord son périmètre d'application.

C'est la loi du 4 mai 2004 qui a institutionnalisé l'existant et reconnu légalement ce niveau. Un nouveau mandat est alors créé : le coordonnateur syndical de groupe. Chaque organisation syndicale représentative à l'échelle du périmètre d'application de l'accord peut désigner un ou plusieurs coordonnateurs syndicaux de groupe, choisis parmi les délégués syndicaux. Le coordonnateur ne dispose pas d'un mandat pérenne. Ainsi, il est désigné pour une négociation particulière et son mandat prend fin lors de la conclusion de l'accord. Le coordonnateur ne dispose pas de crédit d'heures. Bien entendu, cette situation légale à minima peut être améliorée par la voie conventionnelle. Côté patronal, c'est l'employeur de la société dominante qui est en charge de négocier mais il peut confier ce mandat à un des employeurs compris dans le périmètre de l'accord. Il doit préalablement informer les syndicats représentatifs dans les entreprises du groupe de l'ouverture de négociation.

## Quels sont les thèmes de négociation ?

Toutes les négociations prévues à l'entreprise par le Code du travail peuvent être menées au niveau du groupe dans les mêmes conditions et un accord de méthode à ce niveau peut dispenser les entreprises d'engager elles-mêmes des discussions. De plus, dès lors qu'un accord de groupe remplit les conditions prévues par la loi cela dispense également les entreprises de négocier à leur tour.

C'est dire la faculté immense pour l'employeur d'adapter le niveau de discussion à l'état du rapport de forces. C'est aussi le moyen d'éloigner la négociation du collectif de travail.

## Comment l'accord est-il validé ?

L'accord de groupe est soumis aux mêmes règles de validation que l'accord d'entreprise :

- Signé par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives lors des dernières élections ;
- Ou signé par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives avec consultation des salariés.

L'appréciation de la représentativité syndicale diffère selon que le périmètre des entreprises comprises dans le champ de l'accord ou non à celui d'un accord conclu au cours du cycle électoral précédant l'engagement des négociations :

- **Périmètre identique** : représentativité mesurée par addition de l'ensemble des suffrages obtenus dans les entreprises, soit pour le cycle en cours lorsque les élections se sont tenues à la même date, soit lors des dernières élections du cycle précédent lorsqu'elles se tiennent à des dates différentes.
- **Périmètre de l'accord différent** : représentativité mesurée par addition de l'ensemble des suffrages obtenus lors des dernières élections organisées dans les entreprises incluses dans le périmètre de l'accord.

Les militants des coordinations de groupe le savent bien, il est essentiel de bien tenir à jour les résultats électoraux de toutes les entreprises composant le groupe.

## Quelle place dans la hiérarchie des normes ?

La loi El Khomri a fait le choix de « donner une place centrale à la négociation d'entreprise pour créer une véritable culture du dialogue social ». Ainsi priorité est donnée à la négociation d'entreprise par rapport à la loi et à la branche pour le volet durée du travail et congés. Logiquement, la loi aurait dû également faire prévaloir le niveau entreprise sur le niveau groupe. *Que nenni !* Elle permet aux employeurs de choisir le niveau de négociation et ainsi « squizzer » les syndicats dans les entreprises où elles seraient plus fortes. Par tout, nous devons être vigilants à ne pas laisser le droit à la négociation collective être éloigné et détourné des salariés qui en sont les titulaires.

Aurélié Mahout, Conseillère fédérale



Vie au travail

## Télétravail : formaliser pour sécuriser

Intitulé « *Conclusions de la concertation sur le Développement du télétravail et du travail à distance* », un rapport commun issu d'une réflexion des partenaires sociaux depuis janvier a été remis le 7 juin à la nouvelle ministre du travail, Muriel Pénicaud. Cette concertation, découle de la loi El Khomri. Elle traite essentiellement du télétravail à domicile et dans les tiers lieux, comme les espaces partagés dits de « *co-working* ».

### Le télétravail ne peut pas être imposé

Si le constat est partagé entre patronat et syndicats, les ambitions ne sont toutefois pas les mêmes. Le Medef souhaite s'en tenir à l'élaboration d'un guide, l'ensemble des organisations syndicales visent une négociation nationale interprofessionnelle, le rapport n'étant qu'une étape. La législation aujourd'hui repose sur un accord cadre européen qui a servi de base à l'ANI du 19 juillet 2005. Les articles L.1222-9 à 11 du code du travail définissent le télétravail comme « *une forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur, est effectué par un salarié hors de ces locaux (à domicile ou dans un télécentre ou co-working) de façon régulière et volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication... dans le cadre d'un contrat de travail ou d'un avenant à celui-ci* ». Le télétravail ne peut donc être imposé à un salarié. Il doit faire l'objet d'un cadre défini (accord d'entreprise ou avenant au contrat de travail) dans lequel est inscrite la réversibilité, c'est-à-dire les conditions de retour du salarié sur son poste. Dans tous les cas, le CHSCT doit être consulté.

### L'aspiration au télétravail

Depuis 2005, les évolutions technologiques ont été importantes, avec l'arrivée de moyens mobiles de connexion, comme les smartphones. Les entreprises s'en sont emparées, les fournissant à leurs salariés pour faire du travail mobile. Une mobilité répondant à une aspiration croissante des salariés pour le télétravail : pour limiter les temps de trajets (grandes métropoles) avoir de la souplesse dans son emploi du temps (pour la famille)... ou se sortir de conditions de travail parfois difficiles (open-space, ambiance délétère...). Dans l'entreprise, cette forme de travail réservée à certains types de métiers, se heurte parfois aux réticences de la hiérarchie intermédiaire (passer du contrôle à l'autonomie) ou des collègues... Cependant, l'augmentation de la productivité (estimée à 22 %) est un puissant moteur pour les



employeurs qui profitent aussi du télétravail pour faire du « *flex-office* », une réduction des espaces de travail (et des coûts). Il est donc important de définir pourquoi le télétravail est mis en place (objectifs économiques, itinérants, moins de déplacements, économie de locaux...).

### Sécuriser le parcours des salariés

Pour la CGT, l'objectif est de sécuriser le parcours des salariés (en termes d'emploi, de formation, de santé, de sécurité, de reconnaissance...). Cela nécessite l'encadrement des différentes pratiques de télétravail par un accord collectif et la reconnaissance en tant que télétravailleur. L'accord doit veiller à l'égalité professionnelle et intégrer toutes les formes de télétravail dans l'entreprise, notamment les travailleurs nomades ou mobiles et définir les lieux et conditions d'exercice de celui-ci (domicile, tiers lieux, déplacement...). La flexibilité du télétravail doit préserver l'équilibre vie privée/vie professionnelle, ainsi, des plages de disponibilité doivent être définies (droit à la déconnexion). L'utilisation des outils de communication doit être encadrée, afin que cela ne se traduise pas par des sollicitations professionnelles en dehors des horaires de travail. Enfin, l'évaluation « *partagée* » de la charge de travail est essentielle. Elle peut s'articuler avec un accord Qualité de Vie au Travail.

Les enjeux de santé sont d'ailleurs un point de vigilance particulier pour le télétravail. Pour prévenir l'isolement du salarié, la plupart des accords d'entreprises limitent le télétravail à 1 ou 2 par semaine. L'évaluation des risques doit être formalisée dans le Duer et il doit y avoir présomption d'imputabilité en cas d'accident. L'encadrement du télétravail doit évoluer, tout le monde en convient. Les organisations syndicales demandent une négociation nationale, le patronat est dans une posture d'attente... probablement des ordonnances Macron ?

*Serge Journoud, Conseiller fédéral*



# BIEN COMPRENDRE POUR BIEN AGIR

Le nouveau calendrier des IRP regroupe les consultations en trois temps obligatoires

- ▶ Orientations stratégiques
- ▶ Situation économique et financière
- ▶ Politique sociale

**SYNDEX VOUS ACCOMPAGNE  
POUR OBTENIR UNE INFORMATION  
STRATÉGIQUE ET PERTINENTE**

Pour en savoir plus

- > [www.syndex.fr](http://www.syndex.fr)
- > [e.reich@syndex.fr](mailto:e.reich@syndex.fr) / 06 68 71 52 66
- > [p.raccaud@syndex.fr](mailto:p.raccaud@syndex.fr) / 06 74 00 02 38
- > [f.bertolacci@syndex.fr](mailto:f.bertolacci@syndex.fr) / 06 13 60 84 18

**17**

BUREAUX EN FRANCE

**6**

BUREAUX EN EUROPE

**2 100**

MISSIONS PAR AN

**450**

SALARIÉS