

# Mensuel des Métallurgistes

FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS DE LA  
MÉTALLURGIE CGT



## 41<sup>e</sup> CONGRES TEMPS FORTS ET MOMENTS CLES

### ► EUROPE/INTER

Travailleurs détachés des paroles et des actes

### ► SALARIE(E)S

Travail détaché, un outil pour la désindustrialisation



N°15 • Décembre 2017

CONSEIL > EXPERTISE > FORMATION



# SECAFI

Groupe ALPHA

## ÉLUS, VOS ENJEUX SONT NOS PRIORITÉS, ANTICIPONS ENSEMBLE

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

CONSEIL

FORMATION

EXPERTISE

Des spécialistes  
du secteur  
de la Métallurgie  
à votre écoute.



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

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



## Actualités

- 4 **Infos sociales**
- 5 **Culture**  
Dessin/Photo du mois
- 6 **Infos fédérales**
- 7 **Terrain**  
Un accord Chez MBDA
- 8 **Histoire**  
Un siècle d'accords nationaux de classifications (2)
- 9 **Europe/International**  
Travailleurs détachés des paroles et des actes

## Dossier

- 11-15 **41e congrès**
- 13 **Zoom**  
Délégations internationales

## Vie Syndicale

- 16 **En bref**
- 17 **Entretien**  
Thalès : syndicalisation...
- 18 **Salarié(e)s**  
Travailleur détaché, un outil pour la désindustrialisation
- 19 **Territoires**  
Déploiement, renforcement..

## Politique revendicative

- 20 **Economie**  
Quelle augmentation salariale ?
- 21 **Industrie**  
Nokia : ... aux abonnés absents
- 22 **Droits**  
La POL REV..
- 23 **Vie au travail**  
Italie, anatomie d'une victoire

## Encarts

- CR Assises Jeunes
- CR Egalité prof.

## 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



Frédéric Sanchez  
Secrétaire général de la Fédération

# L'avenir nous appartient

**L**e 41<sup>e</sup> congrès de notre Fédération vient de se terminer. Dire que ce congrès aura été un grand congrès est en-dessous de la réalité.

Nous avons vécu durant ces 5 jours de grands moments de débats, de fraternité, de démocratie et de convivialité.

Ensemble, nous avons pris la décision de tout mettre en œuvre pour améliorer les conditions de vie et de travail des salariés de la métallurgie et de mettre en échec gouvernement et patronat dans leurs objectifs de régressions sociales.

Nos débats, et en particulier nos trois tables rondes, l'une pour relever les défis des évolutions technologiques, l'autre pour combattre et gagner une convention collective de haut niveau pour l'ensemble des salariés de notre branche et enfin celle sur notre qualité et mode de vie syndicale nous ont tracé une feuille de route claire et offensive.

Cette boussole, pour les trois années à venir, va nous permettre, avec nos syndiqués et syndicats, nos organisations en territoire, de débattre avec le salarié (es) pour qu'elles et ils deviennent acteurs et décideurs des luttes que nous devons mener.

Pour amplifier le débat, il va nous falloir impulser rapidement une démarche de consultation des salariés pour, à la fois leur faire connaître nos propositions, recueillir leurs revendications et leur proposer de se mobiliser par l'action collective.

Et en parallèle, continuer, sans relâche, à alimenter nos syndicats sur le contenu des négociations qui se tiennent actuellement dans notre branche, en portant à la connaissance du plus grand nombre notre projet de convention collective nationale.

Gagner des augmentations de salaires, avancer sur la réduction du temps de travail avec l'ambition de le porter à 32 heures, améliorer les conditions de travail, amplifier la lutte pour gagner un code du travail du 21<sup>e</sup> siècle. C'est cela notre cap.

C'est avant tout construire un rapport de forces dans chaque entreprise, avec l'ensemble des salariés toutes catégories confondues.

C'est transformer la société et dépasser le capitalisme.

Et pour cela, la mise en mouvement du plus grand nombre et le développement d'un véritable rapport de forces sera l'élément déterminant.



## Infos sociales

### La CGT à l'Assemblée Nationale



**L'Assemblée Nationale auditionnait les organisations syndicales sur le thème « rôle de l'Etat dans la politique industrielle en France ». L'occasion pour la CGT de mettre en avant l'analyse de la situation des groupes Alstom, General Electric et Nokia. Et de pointer la responsabilité de l'Etat et des dirigeants sur les conséquences d'une politique qui privilégie la finance à un vrai projet industriel, notamment dans le cas de la vente à General Electric de la partie énergie d'Alstom. L'analyse présentée montre un record dans le versement des dividendes aux actionnaires dans un temps lui aussi record mais pointe aussi les promesses de maintien de l'emploi non tenues.**

**La CGT rappelle ses propositions. La mise en place d'un GIE (Groupe d'intérêt économique) pour sortir d'une logique de concurrence au bénéfice d'une coopération pour le transport des personnes et des marchandises mais aussi une participation de l'Etat pour enclencher une véritable politique industrielle. La FTM demande à être auditionnée par la Commission de l'Assemblée Nationale sur toutes les entreprises de la branche.**

### Rencontre au ministère pour la SAM, le 29 novembre 2017

Certains sites du groupe Arche sont en procédure collective depuis fin 2015. Le groupe est composé de 3 sites de production SAM (Calvados), FVM (Meurthe et Moselle), ALFISA (en Espagne), et un atelier de mécanique (Haute-Savoie) pour un effectif d'environ 750 salariés.

La réunion a débuté par la présentation du projet de reprise par le groupe chinois JINJIANG qui compte 20 000 salariés dans le monde et fait partie du top 500 des sociétés chinoises. L'acquisition du périmètre a un double objectif pour eux : développer la production d'aluminium et faciliter la pénétration de ce marché en Europe.

Malheureusement, le désengagement de DAIMLER en dernière minute a amené le groupe à revoir leur offre initiale qui prévoyait une reprise de l'ensemble des

effectifs. Le désengagement représentant un chiffre d'affaires de 10 millions d'€, le groupe chinois a revu sa copie et demande la suppression de 75 postes. Le calendrier prévoit une audience, le 11 décembre, au tribunal de commerce de Paris pour acter l'offre de reprise.

### Atos, maintenance en grève

Suite à l'annonce de la direction au CE France du 16 novembre 2017 concernant un projet d'externalisation de la maintenance, les syndicats se sont opposés à tout projet d'externalisation de la maintenance. D'expérience ils savent qu'il sera porteur de risques importants pour l'emploi et les garanties sociales.

Ils demandent à la direction qu'elle annonce immédiatement et sans ambiguïté l'abandon définitif de ce projet ainsi que de tout autre projet d'externalisation. En l'attente de la réponse, ils ont décidé, le 21 novembre, de cesser le travail jusqu'à l'abandon du projet.

### Les GM&S toujours en lutte



Depuis 2 mois que le tribunal s'est prononcé pour la reprise par GMD (aujourd'hui LSI), l'usine n'a toujours pas redémarré. Pour les salariés non repris, le budget formation n'est pas au niveau.

Le 30 novembre, les 120 repris apprennent qu'ils n'auront pas l'intégralité de leur 13<sup>e</sup> mois et 14 autres salariés n'auront ni salaire ni une partie du 13 mois. Pour les 12 salariés dit « protégés » mais susceptibles d'être licenciés, l'inspection du travail doit se prononcer vers le 16 décembre. L'administrateur judiciaire affirme qu'il n'y a plus d'argent dans la procédure. Mais rappelons que GMD a touché 5 milliards de l'Etat, 5 milliards de Renault, et la même somme de PSA avec un carnet de commandes de 25 milliards d'€, grâce à la mobilisation des salariés ! Le tribunal entérine le refus de GMD de reprendre le solde des droits des salariés contrairement à ce qui était stipulé dans son offre mettant à genoux financièrement la procédure.

Le 6 décembre, après une occupation des locaux de l'administrateur judiciaire, nous obtenons gain de cause. Mais pour les salariés « protégés », le salaire n'est pas garanti pour décembre ! Nous ne les lâchons pas. Nous avons monté une association pour unir les repris et non repris, des AG sont organisées régulièrement pour garder le lien entre repris et licenciés et poursuivre le combat.

## Culture

### De l'ardeur

Avocate, militante des droits de l'homme, figure de la dissidence syrienne, Razan Zaitouneh s'appliquait à documenter les crimes commis dans son pays par le régime mais aussi par les groupes intégristes, à recueillir la parole de ceux qui avaient survécu à la torture et à l'enfermement – quand, en décembre 2013, elle fut enlevée avec trois de ses compagnons de lutte. Depuis lors, on est sans nouvelles. De l'ardeur reconstitue

son portrait, reconstitue le puzzle éclaté de la révolution en Syrie, et du crime permanent, qu'est devenu ce pays. Récit d'une enquête et d'une obsession intime, partage d'un vertige, son livre est le lieu de cette rencontre, dans la brûlure de l'absence de Razan.

**Histoire de Razan Zaitouneh, avocate syrienne, Justine Augier - Acte Sud.**



### Makala

Un homme, Kabwita, par la seule force de ses bras transforme les arbres en charbon (makala en swahili) puis livre le fruit de son labeur en un labeur encore plus grand, en poussant un vélo démesurément chargé, à travers un Congo semé d'embûches. Emmanuel Gras réalise ici un somptueux road-movie qui met en scène l'effort titanesque d'un homme que rien n'épargne. Mais, toujours poussant son vélo croulant sous le charbon, il va jusqu'au bout de sa livraison, partageant avec le spectateur de brefs moments de sa vie de prolétaire sur la route: sa fille confiée à de la famille, le racket sur le chemin, l'énergie déployée pour vendre sa marchandise, parfois à perte. « Je souhaitais montrer tout l'effort et ensuite le résultat de cet effort », explique le réalisateur. Il en résulte un film littéralement touché par la grâce, d'une beauté qui



n'esthétise pas, d'une souffrance qui ne se complait jamais.

**Un film documentaire d'Emmanuel Gras sortie le 6 décembre 2017**

### Scopez-vous !

Vous ne le savez peut être pas encore, mais un créateur de cure-dent sommeille en vous ! Et en tant que salarié imaginaire de Cur'3000 vous êtes convoqués en urgence à l'assemblée générale de votre entreprise.

A l'ordre du jour, embarquement immédiat pour une fable politique hautement périlleuse : reprendre ou ne pas reprendre votre entreprise en SCOP. Saurez-vous faire les bons choix, stratégiques et idéologiques, pour sauver le cure-dent Français ? Pour vous aider, vous disposez de deux couples de marionnettes déjantées et d'une bonne foi...totale.

**Fabienne Muet : 06.76.48.26.73**



### L'instant du mois

## Muriel Pēnicaud affine son sens des réformes



## Infos fédérales

### Négociation à l'UIMM

Alors que l'UIMM visait la clôture de la négociation de tout le champ conventionnel pour la fin d'année, seuls deux thèmes ont été abordés. Fin novembre celui des classifications a été conclu. Conclu ne signifie pas pour autant signé. Il est simplement classé en attendant d'avoir envisagé tous les autres sujets. Seule la CGT a émis clairement un avis négatif. C'est au terme de ce processus de négociation que sera posée la question d'une validation finale par une signature globale. Rien n'est donc encore joué. La campagne pour notre convention collective nationale reste plus que jamais d'actualité. Une élévation du rapport de forces peut encore modifier les contenus. C'est bien tout le sens des engagements pris lors de notre congrès fédéral à Dijon.

### Minima IC

**Cette négociation définit les salaires minima hiérarchiques pour les 320 000 femmes et hommes ingénieurs et cadres qui travaillent dans la métallurgie.**

**Les dividendes devraient atteindre le montant historique de 1 208 milliards de dollars cette année, en hausse de 5,5 %.**

**La CGT demandera au titre de ces négociations pour l'année 2018, 4% de revalorisation des minima conventionnels des ingénieurs et cadres. De plus, il convient d'entamer un rattrapage de ces minima puisqu'un retard important a été pris les années passées. Nous le fixons à 10 % sur 3 ans.**

**Si les autres organisations syndicales font des propositions entre 1.5 et 1.7% La CFTC ne fait aucune proposition et l'UIMM n'a formulé aucune proposition renvoyant sa réponse à la réunion du 5 janvier 2018.**



Frédéric Sanchez, fraîchement élu secrétaire général de la FTM-CGT (©) Alaoua Sayad - FTM-CGT

## Hommages Charles Guillemain nous a quittés



Né en 1923, ouvrier opticien de précision, ce parisien authentique adhéra à la CGT et au PCF, alors que Paris se libérait tout juste de l'occupant nazi. Il milita dans le XX<sup>e</sup> et le XI<sup>e</sup> arrondissement, avant d'assumer, treize années durant, la responsabilité de conseil juridique de l'USTM.

Administrateur de la sécurité sociale, il succéda à Albert Carn en 1965 à la direction de la polyclinique Pierre-Rouquès, où son passage est resté dans les mémoires. En 1975, il passa la main et dirigea les activités sociales et culturelles du comité inter-entreprises Chausson de la région parisienne jusqu'à sa retraite en 1983. Depuis, il continuait son engagement avec les retraités métallistes de Paris.

## Pierre Gensous vient de nous quitter



Né en 1925 à Mont-de-Marsan, il a grandi dans une famille communiste. Ajusteur, il participe durant la Seconde Guerre mondiale à des actions de sabotage, avant de rejoindre le maquis. À la Libération, il adhère à la CGT et au PCF et travaille à la SMF à Tarbes. Il intègre la direction de notre Fédération en 1952, chargé plus particulièrement des questions internationales à

partir de 1956. En 1959, il est élu secrétaire de l'Union internationale des syndicats de la métallurgie (UIS), avant de remplacer Louis Saillant au secrétariat général de la Fédération Syndicale Mondiale (FSM) en 1969. Il quitte cette fonction en 1978 et intègre le bureau confédéral, chargé de l'activité internationale jusqu'en 1989.

### A noter dans vos agendas

► 15 décembre, réunion paritaire Usine du Futur

► Repas des anciens, le 1er mars à Montreuil

► 19 décembre Conseil National de l'UFICT

► Journée d'étude, **CEF** : rôle et place des DSC dans la fédération et dans les groupes, le 7 mars à Montreuil

► 9 janvier 2018 Nouvelle négociations sur les minima IC

► Journée débat Femmes, Santé, Travail, organisée par le collectif travail santé, le 5 avril 2018 salle du CCN

► Formation Délégué Syndical Central (DSC) à Courcelle-sur-Yvette (91) du 15 au 19 janvier 2018

► Formation CHSCT du 29 au 2 février à Courcelle-sur-Yvette (91)

► Paix et désarmement, réunion de travail, le 14 décembre à Bordeaux





Terrain

# Un accord « devenir ingénieur » à MBDA France

**L**a CGT a signé un accord diplômant permettant aux techniciens de devenir ingénieur. Un gain important pour l'évolution de carrière des techniciens.

## Historique des évolutions de carrières a MBDA

2013. La CGT alerte la Direction sur la problématique des faibles possibilités des évolutions de carrières des techniciens BAC+2/+3. Avec l'allongement des carrières (toujours plus d'années à cotiser) et le faible nombre de coefficients, la direction avait ralenti les promotions, espaçant toujours de plus en plus le délai entre chaque passage d'échelon. Et ce quelles que soient la qualification Bac+2 ou +3 ou encore l'expérience du technicien.

## Qui peut passer toute une carrière à attendre sa promotion ?

La CGT a constitué un cahier revendicatif et a obtenu une négociation en 2016 en deux parties. L'une sur le niveau VI technicien (que la CGT n'a pas signé voir Métallurgiste de juin 2017), l'autre sur l'évolution vers le diplôme d'ingénieur.

## La stratégie de la Direction

La Direction s'est donc orientée vers une formation en partenariat avec le CNAM (Conservatoire National des Arts et Métiers) et débouchant sur un diplôme reconnu. Les techniciens ont été réunis pour évoquer le sujet mais sans réellement impliquer les syndicats.



(©) fotolia - Auremar

## Une négociation au plus près des salariés

Forte de la précédente expérience de négociation du niveau VI, la CGT a donc décidé de prendre la direction à contrepied en se servant des listes de diffusions mail des techniciens pour les réunir en plusieurs sessions de travail sur le sujet. Des aller-retours entre les techniciens ainsi que les réunions de négociations ont permis d'aboutir à une revendication au plus proche des attentes des salariés

La population technicienne a donc été très fortement impliquée dans l'élaboration de cet accord et a permis d'en définir les contours, les acquis et les limites.

## Des avancées par le diplôme...

Ainsi la CGT MBDA a pu obtenir des moyens financiers (paiement intégral de la formation, remboursement de frais de déplacement, etc...), du temps (cours sur le temps de travail à 50%, rédaction de mémoire etc...) et des moyens pédagogiques (Parrain MBDA, Tuteur CNAM, etc...)

Chère à ses valeurs la CGT a toujours corrélé la qualification et la classification et a fait valoir avec succès le passage progressif des échelons du technicien en fonctions du nombre d'UE (Unité d'Enseignement) acquises. N'oubliant pas non plus le parrainage : la CGT a fortement insisté pour que cette fonction soit reconnue lors des entretiens individuels et que sa charge de travail soit adaptée. Aussi afin de favoriser l'égalité des chances pour tous, la CGT a-t-elle obtenu le prêt de PC portables pour les salariés.

## Et par la VAE

Soucieuse également des techniciens plus anciens et expérimentés la CGT a également travaillé sur la VAE en obtenant les mêmes garanties et moyens pour les techniciens faisant valoir un diplôme d'ingénieur par ce procédé.

La CGT a également veillé à ce que ce processus s'applique également à des techniciens ou employés dans des fonctions support.

Actuellement la CGT négocie les grilles salariales pour la convention collective. En signant cet accord, la CGT tient compte de ses repères revendicatifs vers la grille unique.

*Guillaume Royer, secrétariat UFICT*

## Histoire

# Un siècle d'accords nationaux de classifications (2)

L'entrée en guerre en septembre 1939 se traduit par la suspension des négociations collectives et le gel des salaires. Rapidement, l'inflation érode le pouvoir d'achat, obligeant le régime de Vichy à adopter, à partir du printemps 1941, avec l'accord de l'occupant nazi, quelques mesures ponctuelles, tout en refusant une hausse générale des salaires.

## Les grilles Parodi et Croizat (1945-1947)

À la Libération, les salaires restent au cœur des revendications, dans un contexte où les pénuries alimentent une inflation galopante. L'État conserve le monopole de fixation des salaires et opère une remise en ordre des salaires.

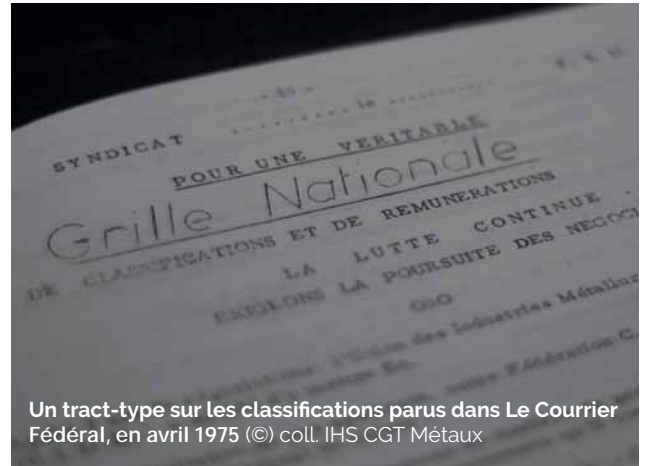
Cela prend la forme d'arrêtés et de décisions du ministre du Travail, Alexandre Parodi jusqu'en octobre 1945 puis Ambroise Croizat de novembre 1945 à décembre 1946 et de janvier à mai 1947. Ces textes définissent, après consultation des syndicats et du patronat, le champ d'application (une industrie, une branche professionnelle), une hiérarchie salariale fondée sur le métier pratiqué et le niveau d'apprentissage et déterminent enfin, pour chaque échelon, une fourchette dans laquelle doit s'inscrire le salaire moyen.

Le premier arrêté, du 11 avril 1945, concerne la métallurgie. On remarque d'emblée la filiation avec la grille établie en 1936 pour les métallos de la région parisienne et que l'enjeu est d'élever le niveau des salaires et de relever les maxima. Malgré tout, la logique des abattements, c'est-à-dire la réduction des salaires pour les jeunes, les femmes ou selon la zone géographique, n'est pas remise en cause.

La loi de février 1950 acte le retour à la liberté de négociation des salaires, sans que les nombreuses conventions collectives territoriales n'abandonnent les grilles Parodi et Croizat. Bien au contraire, la FTM-CGT milite pour y intégrer les évolutions techniques et les défend contre les tentatives de l'UIMM de réduire le rôle des classifications dans la détermination des salaires.

## Une nouvelle classification (1972-1975)

Les grèves de mai-juin 1968 obligent l'UIMM à engager des négociations, notamment sur la refonte des classifications. Sur ce sujet, le congrès fédéral de 1971 impulse la revendication d'une grille unique de classification, dans le cadre de sa bataille pour l'obtention d'une convention collective nationale de la métallurgie.



Un tract-type sur les classifications parus dans *Le Courrier Fédéral*, en avril 1975 (© coll. IHS CGT Métaux)

Un accord est finalement signé le 21 juillet 1975, sans la CGT. Cette nouvelle grille rompt avec la logique des « listes de métiers » des grilles Parodi et Croizat, en instituant une nouvelle technique de classification, par « critères classant », après évaluation des postes. Le rôle primordial obtenu par les directions d'entreprise dans la décision de classement est contrebalancé par la reconnaissance des qualifications (les diplômes) de l'individu. Malgré ce dernier point, la CGT juge l'accord insuffisant : la grille ne sert qu'à déterminer des minima régionaux, sans référence au SMIC ; absence d'échelle mobile des salaires pour garantir le pouvoir d'achat ; non-reconnaissance des agents de maîtrise ; exclusion des ingénieurs et cadres dont la grille est intégrée à la convention collective nationale de 1972 ; absence de déroulement automatique de carrière.

Depuis, des luttes victorieuses ont imposé des références pour les minima, la création d'un coefficient 395 ou la reconnaissance de nouveaux diplômes, tandis que le patronat développait l'annualisation et l'individualisation des salaires, tout en essayant d'obtenir la suppression de la prime d'ancienneté en 1990 (voir Mensuel des métallurgistes d'avril 2017).

Cette grille de 1975, révisée à plusieurs reprises, reste aujourd'hui encore en vigueur. La volonté de l'UIMM d'y mettre fin, en liquidant notamment la reconnaissance des qualifications, doit nous conforter dans notre bataille pour imposer une grille de classification unique de l'ouvrier à l'ingénieur !

*Emeric Tellier, Conseiller fédéral*



Europe / International

# Travailleurs détachés des paroles et des actes

**L**a directive européenne du 16 décembre 1996 permet à un employé travaillant dans un État membre de l'Union européenne d'être détaché pour aller travailler dans un autre État membre. Un récent Conseil des 28 ministres du travail européens a élaboré un nouveau texte qui sera mis en application dans l'ensemble des États membres au plus tard... en 2022. Décryptage.

## Dumping

S'il y a bien un texte symbole du dumping social, c'est bien la Directive sur les travailleurs détachés. A lui seul, il incarne l'échec d'une Europe sociale

Le Président Macron avait fait de la révision de cette Directive son cheval de bataille. Le nouveau texte devait symboliser un nouveau départ pour l'Europe sociale, celle qui allait la réconcilier avec les citoyens et les travailleurs. Pourtant la réalité du travailleur détaché est bien loin de celle de l'ouvrier polonais qui envahirait les pays d'Europe occidentale.

0,4% des travailleurs sont aujourd'hui détachés, dont la moitié provient... de France et d'Allemagne. Certains secteurs pourtant sont très impactés par le dumping social provenant des pays de l'Est, comme les abattoirs la construction. Et si en principe, les travailleurs détachés doivent être payés selon les règles du pays où ils travaillent, les cotisations sociales sont quand à elles payées dans le pays d'origine. Sur ce dernier point, le ratio varie de 1 à 10 dans l'UE des 28.

## Compromis

Le compromis adopté par les ministres du travail de l'Union Européenne a été présenté comme une grande avancée pour l'Europe et la lutte contre le Dumping. Ainsi, le travailleur détaché aura une rémunération égale à celle des travailleurs locaux, avantages inclus (ancienneté, 13e mois, primes,...) y compris les conventions collectives. Néanmoins, il reste rattaché à la sécurité sociale de son pays d'origine où il continuera à verser ses cotisations. La durée du détache-

ment a été limitée à 12 mois (aucune limite aujourd'hui) et les employeurs ne pourront plus prélever sur les salaires les coûts du voyage ou de l'hébergement.

La révolution sociale affichée est donc bien loin de l'ambition affichée. Tout d'abord, le secteur des transports, très fortement impacté, ne sera pas couvert par la révision, le « paquet transports » sera adopté l'année prochaine. Ensuite un grand nombre d'obligations existait déjà dans les dispositions adoptées en 1996, notamment celle du « travail égal, salaire égal ». Mais les employeurs ne les respectent pas et les autorités nationales de contrôle, comme l'inspection du travail en France, n'ont aucun moyen pour contrôler les conditions d'applications d'un détachement. Enfin, quelle hypocrisie à clamer que les conventions collectives seront appliquées, alors que dans le même temps les Ordonnances Macron-Pénicaud consacrent l'inversion de la hiérarchie des normes qui casse les dites conventions collectives.

La révision de la Directive devrait être adoptée en 2018 par le Parlement européen et transposée dans tous les États membres au plus tard dans 4 ans...alors qu'en temps normal le délai de transposition est de 2 ans après l'adoption.

Entre les paroles et les actes....

*Patrick Corrèa, Conseiller fédéral*



(©) DR

PROFESSIONNELS  
DES MÉTIERS DE  
SERVICES,  
VOUS PASSEZ TOUT  
VOTRE TEMPS  
À PRENDRE SOIN  
DES AUTRES.



ET VOUS ?  
QUI PREND SOIN  
DE VOUS ?

### Complémentaire Santé – Prévoyance – Retraite

C'est parce que nous connaissons si bien les métiers de la santé, du conseil, de la restauration, de l'hôtellerie, du transport, et des commerces de proximité que nous sommes en mesure de vous apporter les solutions les plus adaptées à vos besoins. KLESIA, au service des entreprises de service depuis plus de 65 ans.

**KLESIA**  
PROTECTION ET INNOVATION SOCIALES

A large crowd of young people, mostly men, are gathered around a red truck at an industrial exhibition. The truck is a modern, high-cab model. A man in a dark jacket and light shirt is standing near the front of the truck, possibly explaining something to the crowd. The background shows an industrial setting with metal structures and other vehicles.

Au coeur du congrès, l'expo industrielle aura été un temps de rencontre autour de la passion pour les métiers, animé par la nécessité de transmettre aux plus jeunes.

© Alaoua Sayad - FTM-CGT

## 41<sup>e</sup> congrès

# Temps forts et moments clés





© Alaoua Sayad - FTM-CGT

**U**n congrès à la CGT, ça ne se résume pas à 18 mois de travail pour organiser l'accueil de plus de 389 délégués, 70 invités et 64 représentants internationaux venus des cinq continents, durant cinq jours. En effet, il est utile de préciser qu'il s'agit là du congrès de 3 167 syndicats représentés où chaque délégué est souverain et représente un ou plusieurs syndicats. C'est un espace où l'on débat, où l'on vote des orientations et où l'on a élu une commission exécutive avec son secrétaire général et son administrateur. Mais cette vision serait réductrice si l'on faisait l'impasse sur tout le travail en amont qui a abouti à 2 026 assemblées générales de syndiqués et congrès de syndicats, soit 16 895 adhérents réunis.

### UN BESOIN DE TÉMOIGNER

Très vite, après l'accueil fraternel par les camarades de la région et notamment Cédric Boisson de la Côte d'Or, on rentre dans le vif du sujet avec le rapport d'ouverture de Frédéric Sanchez. Et il ne mégote pas le stéphanois, avec des allers/retours bien vus entre notre contexte national et la situation mondiale. Il

## 646

congressistes dont 383 délégués. Pour 76 d'entre eux, il s'agit du premier congrès.

Le congrès dispose de 55 139 voix soit

## 87,8%

pointe les problématiques, les enjeux. Il fait sienne la parole d'Albert Camus : « mal nommer les choses c'est ajouter au malheur du monde ».

Et, il ne tourne pas autour du pot pour nommer les causes d'un monde qui se délite : le système capitaliste. C'est bien lui qui domine aujourd'hui, c'est lui qui est responsable ici de « près de 60 millions de personnes dans le monde fuyant la pauvreté, la faim, les guerres et les persécutions », et là « des démocraties en péril par la montée sans précédent de l'extrême droite ». Partout les mêmes causes de fond : l'accroissement des inégalités, les politiques d'austérité et d'exploitation. Les délégations étrangères feront écho à cette analyse en réaffirmant la nécessité de « lutte et convergences » avec un attachement au principe fondamental de la paix, du désarmement et le combat contre l'extrême droite et ses idées.

Frédéric développe ensuite ses propos autour des trois axes centraux de ce 41ème congrès : l'industrie et son développement par des alternatives industrielles et sociales, le combat pour notre convention collective nationale et la suite à donner au 13 octobre, et enfin le

renforcement de notre organisation syndicale quantitativement notamment par un nouveau déploiement vers les entreprises en carence syndicale, mais également par une qualité de vie syndicale et la formation.

Et de clore son discours en appelant les délégués à un débat sans concession mais avec respect en visant surtout « des pistes alternatives porteuses d'espoirs et favorisant l'engagement de toutes et tous sur le chemin de l'action et de la construction d'un véritable rapport de forces ».

L'heure des débats avait donc sonné, et il n'a pas fallu prier les délégués pour qu'ils interviennent. Les 4 micros fixes dans la salle ne chôment pas. Chacune, chacun vient exprimer son expérience, ses interrogations, ses doutes, son point de vue, sa colère ou ses propositions. Côté international, même si elles restent encore trop isolées, des initiatives de convergences se construisent.

Dans le vaste amphithéâtre dijonnais, c'est l'esprit de conquête et l'envie de gagner qui dominent. Chacune, chacun cherchent humblement la voie la plus efficace à partir de leurs expériences. Pas de place pour donner des leçons mais pas le temps ni l'envie non plus, d'attendre pour élever le rapport de force. Même si avec un patronat à l'offensive et bien soutenu par les politiques gouvernementales successives, la répression syndicale tape fort sur un syndicalisme trop divisé, semant le doute sur notre capacité à changer les choses. Aucun tabou cependant quant au constat sur nos faiblesses comme sur notre implantation dans les catégories ingénieurs et cadres ou la formation syndicale.

► Sur le plan des relations internationales, nous accueillons 57 représentants de 36 organisations syndicales venant de 29 pays.

# ZOOM

## Délégations internationales : solidarité affichée

Le 41<sup>e</sup> Congrès a été l'occasion d'accueillir 40 délégations représentant 31 pays des cinq continents.

Des délégations vivement intéressées par les analyses et les positions de la FTM sur les réformes actuelles menées en France. Et toutes ont clairement affichées leur soutien à la FTM comme elles l'ont d'ailleurs fait lors des mouvements contre la Loi El Kohmri.

La session internationale du mardi soir aura été marquée par les témoignages de nos camarades qui sont autant d'illustrations des attaques incessantes des politiques libérales contre le monde du travail. De la Grèce ou tous les acquis individuels et collectifs ont été jetés à terre à la demande de la « fumeuse Troika », jusqu'au Mexique où au 21<sup>ème</sup> siècle, on assassine encore des syndicalistes!

De tous les propos présentés par les délégations on observera que la crise économique a produit les mêmes effets avec plus ou moins de violence, y compris physiques. Les libéraux se sont servis de la crise pour asservir et appauvrir encore plus les peuples. Déconstruction des droits sociaux, remise en cause des droits individuels, attaques portées aux droits collectifs et affaiblissement des organisations syndicales, telles sont les ambitions du capitalisme, affichées et réalisées dans chacun de nos pays .

Dans ce contexte la FTM a rappelé alors la nécessité de renforcer l'unité et la solidarité européenne et internationale afin d'endiguer ce flots de réformes scélérates.



© Alaoua Sayad - FTM-CGT



## LE DÉFI DES ÉVOLUTIONS TECHNOLOGIQUES

Par-delà ces interventions du débat général, véritable photographie des préoccupations, des analyses ou des expériences des syndicats, la direction fédérale avait estimé nécessaire d'approfondir les trois thèmes retenus. Ce fut le rôle des trois tables rondes (pas de tout rondes d'ailleurs).

Premier plateau, première table ronde, comment impulser la démarche pour relever le défi des évolutions technologiques. Un débat qui s'inscrit dans le prolongement de plusieurs journées d'études tenues ces dernières années. Premier objectif, analyser et comprendre ce qui bouge dans l'organisation ainsi que les stratégies menées dans nos entreprises dans un contexte de fort développement des nouvelles technologies numériques. Nous baignons dans une campagne générale qui ne cesse d'annoncer la fatalité de purges d'emplois au nom de l'usine du futur. Si l'expansion du numérique dans l'industrie est bel et bien une réalité qui ouvre de nouveaux horizons, il convient d'examiner son utilisation, sa finalité et de définir des voies qui traduisent progrès techniques en développement industriel et progrès social. Les échanges confirment pourtant que les

► Le Bilan d'Activité a été voté par 47 740 voix soit 91.56 %

► Le Bilan Financier a été voté par 49 938 voix soit 98.16 %

► Le Document d'Orientations et d'Engagements a été voté par 47 531 voix soit 92.52 %

## LA CONVENTION COLLECTIVE

Puis vint la deuxième table ronde consacrée à notre convention collective nationale.

Depuis le précédent congrès, la Fédération de la métallurgie s'est engagée pour obtenir une convention collective nationale. Cette campagne s'est trouvée percutée par les négociations avec l'UIMM sur tout le champ conventionnel. Il convenait donc de faire le bilan sur les contenus mais aussi d'évaluer le rapport de forces quelques semaines après la manifestation du 13 octobre à Paris pour l'élever et pour gagner. Nous sommes là face à un véritable défi, face à un projet patronal qui marque « une rupture sociétale ». Les interventions des délégués ont montré une grande lucidité sur l'enjeu de la négociation mais également une ferme volonté de gagner en portant notre projet. Sur le thème des classifications, plusieurs syndicats font états de leurs expériences prenant comme repère notre proposition de grille. Faire vivre nos propositions dans la réalité de chaque entreprise apparaît donc comme la voie la plus efficace.

Du débat s'est également imposée l'évidence que la nouvelle direction fédérale devait s'engager au plus vite vers une nouvelle mobilisation nationale, toujours sur le même objectif, faire gagner notre convention collective nationale.

## SE RENFORCER

La dernière de ces tables rondes avait pour thème : Se renforcer, se former, s'organiser pour construire la CGT métallurgie d'aujourd'hui et de demain.

Et ils en avaient des choses à dire ces 389 délégués qui n'ont pas hésité à prendre la parole et pas pour se lamenter ou en rester à des constats. Non, trois fois non ! Nos 29 intervenants ont présenté leurs expériences, dans leur syndicat pour les uns, au niveau du territoire pour les autres. Pas besoin d'insister, tous les thèmes sont passés au crible. La question de la formation prend autant d'importance que celle de gagner des adhérents, que ce soit dans l'entreprise ou au travers de parrainages vers les entreprises extérieures sans implantation syndicale CGT. Certains valorisent des réussites d'adhésions « massives » notamment au terme de lutte sur des conditions de travail. Pour autant tout n'est pas rose, sans être morose. Des plans de travail n'atteignent pas les objectifs escomptés faute de temps faute de bras. Un constat qui engage aussitôt d'autres intervenants à développer sur la qualité de vie syndicale. La place des femmes



© Alaoua Sayad - FTM-CGT

restructurations auxquelles nous sommes confrontés sont toutes liées à des objectifs de gains de profitabilité et non pas à l'introduction des nouvelles technologies. Restructurations qui commencent sérieusement à fragiliser la cohérence des filières comme par exemple dans l'électronique, le transport autour d'Alstom, l'automobile autour de GM&S, BOSH, SAM...



et des jeunes dans l'organisation est pointée comme une priorité inévitable pour être en phase avec une métallurgie en pleine recomposition catégorielle. Des réflexions pour les travaux de la nouvelle direction fédérale qui devront s'articuler entre syndicat d'entreprise, territoire et la dimension nationale.

Puis, vint le temps du document d'orientations et la centaine d'amendements déposés. C'est collectivement que le bon équilibre entre les modifications de fonds et de formes a été obtenu. La lucidité des délégués sur les enjeux et les défis auxquels nous avons à faire face, a contribué à un débat d'une grande facture. Après cette phase, le document est bouclé. Le passage au vote s'impose. Il sera approuvé avec quelques 98% des voix des syndiqués représentés ici au congrès.

## ELECTION COMMISSION EXÉCUTIVE

Le rapport d'introduction à cette séquence précise la démarche qui a prévalu dans la construction de cette commission. C'est le conseil national, qui, la veille, avait validé sa composition de 70 membres avec un renouvellement de 40%. Sa mission centrale sera de mettre en œuvre les orientations de la fédération décidées précédemment en lien évidemment avec toute la démarche confédérale... Là encore un équilibre entre les filières, les territoires mais également avec des objectifs de mixité de genre, de catégorie et d'âges était recherché. Equation pas facile à tenir et qui d'ailleurs n'a pas été tout à fait satisfaisante par rapport aux objectifs souhaités, avec une certaine carence de femmes et de jeunes.

A nous d'inverser la tendance. Il s'agit maintenant d'identifier et de modifier nos insuffisances internes (en déploiement, freins générationnels dans le passage de témoin...) sachant qu'il existe aussi des obstacles objectifs dus aux comportements hostiles des directions (discrimination, fermeture des moyens...).

## UN RENDEZ-VOUS À PARIS

La Commission Financière et de Contrôle a été élue. Composée de 5 membres de plein droit dans la commission exécutive elle a pour mission d'examiner, contrôler et exprimer son avis sur les finances de la fédération.

Après la première réunion de la Commission Exécutive qui a la responsabilité d'élire en son sein le secrétaire général, le secrétaire gé-



© Alaoua Sayad - FTM-CGT

► La Direction Fédérale a été élue entre 99,36 % et 98,32 %

ral adjoint et l'administrateur, c'est l'heure de la clôture. C'est à un congrès emprunt d'une grande lucidité sur les enjeux et les défis à relever, conquérant et déterminé dans un contexte d'affrontement de classe élevé qui s'achève.

Un congrès d'où ressort une équipe cohérente et concentrée sur l'élévation du rapport de force par le renforcement de la CGT, les mobilisations et les convergences

Ainsi, Frédéric Sanchez a-t-il été élu à l'unanimité secrétaire général de la FTM avec Stéphane Flégeau comme adjoint et Michel Ducret comme administrateur dans un bureau fédéral de 18 membres.

Tout le monde s'accorde pour considérer l'extrême richesse de ce congrès malgré l'âpreté de la situation. Frédéric dans son intervention de clôture a souligné cette combativité, cette solidarité, l'écoute et le respect qui ont marqué ce 41<sup>e</sup> Congrès et qui révèle une grande confiance pour aborder dès la rentrée la construction d'un nouveau temps fort de mobilisation sur Paris. C'est pourquoi le nouveau Secrétaire Général soutient l'urgence d'une impulsion nouvelle pour diffuser nos propositions et engager une consultation des salariés.

Deux motions acclamées par les délégués ont été un des temps forts de ce 41<sup>e</sup> congrès, l'une portant sur le soutien au syndicat mexicain Los Mineros suite à l'assassinat de deux de ses membres, la seconde condamnant la politique de nos Etats à l'origine, en Afrique et au Moyen-Orient, de l'exil, du trafic d'êtres humains, et de l'esclavage.

*Jean-Jacques Desvignes, Conseiller fédéral*

## En bref

### PROFILAGE RÉUNION Plan de licenciements

Plan de licenciements de 40 salariés chez Profilage à La Réunion, l'une des rares usines de production industrielle. L'entreprise a pourtant bénéficié d'aides publiques et notamment du CICE. Le groupe ArcelorMittal a réalisé 3 milliards d'euros de bénéfices nets sur les seuls 9 premiers mois de l'année 2017.

Ce plan se ferait aux dépens de l'huissier, dont les pièces pour la rénovation de logements sociaux devraient dès lors être importées, un non sens économique et environnemental.

Les salariés de Profilage sont les premières victimes de la loi EL-Khomri et des ordonnances Macron : des licenciements sécurisés pour le patronat.

La FTM CGT et la fédération CGTR métallurgie apportent toute leur solidarité aux salariés de Profilage Réunion.

### REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

#### IG Metal réclame les 28 heures

**Annonce choc chez IG Metall. Le syndicat allemand de la métallurgie revendique pour ses quelques 4 millions d'employés, la possibilité de travailler 28h par semaine et une augmentation salariale de 6% pour 2018. L'industrie automobile allemande se porte à merveille avec des profits records et les salariés doivent en profiter. Les négociations avec le patronat allemand, qui débuteront mi-novembre, s'annoncent particulièrement «serrées». Bizarrement, peu d'écho dans les médias pourtant si prompts à ériger l'Allemagne comme modèle. Depuis bien longtemps, la CGT revendique, elle, la semaine de 32h...  
Ce n'est pas pour se vanter !**

### ACCORD DE NÉGOCIATION

#### Pas de chèque en blanc

Le CEF de la FTM-CGT a décidé de ne pas signer la prolongation de l'accord organisant la négociation intitulée EDC (Evolution du Dispositif Conventionnel). Après 16 mois de négociations, la FTM-CGT acte la volonté de l'UIMM de mener une négociation unilatérale. L'UIMM, dont le seul objectif est d'accroître la rentabilité pour les actionnaires, s'appuie pleinement sur les dernières lois qui ont malmené le code du travail.

Ainsi, la non reconnaissance des diplômes, la fin des déroulements automatiques de carrière, le devenir de la prime d'ancienneté sur les classifications, mais aussi la première version du projet d'accord sur le temps de travail avec l'allongement du forfait jours, la baisse de la majoration et le doublement du contingent d'heures supplémentaires... sont pour la CGT des provocations.

La FTM-CGT continuera de porter son projet de convention collective et à informer et à mobiliser les salariés.



### 41e congrès

Une belle opportunité pour tous les camarades de l'Isère de se retrouver ! Tout au long des débats du congrès, nous avons pu partager les contributions issues des syndicats de cette région. L'avenir de l'industrie, notre convention collective et notre organisation pour mieux lutter furent les trois thèmes centraux où les prises de parole des délégués isérois enrichirent les débats.

Entretien

# Thalès : syndicalisation au rendez-vous

## ► La coordination CGT Thalès a mis en place un outil de suivi de la représentativité syndicale, quels en sont les avantages ?

Dès la mise en place, en 2008, de la mesure de la représentativité syndicale, nous avons constitué un fichier qui nous a permis de suivre la représentativité des 48 établissements et 32 sociétés de Thalès implantés en France, de visualiser le poids que l'on avait dans chaque collège et de constater une carence de candidats au 3<sup>e</sup> collège. Nous avons également mieux cerné nos déserts syndicaux.

Nous travaillons désormais sur le long terme avec les délégués syndicaux centraux (DSC) des sociétés concernées, les Unions Locales, les USTM et la coordination. Nous établissons des plans de travail partagés sur les moyens à mettre en œuvre, le rythme des distributions de tracts et leur contenu. Ce qui a abouti à la création d'une section syndicale sur un site de 2 500 salariés. Un travail long mais encourageant, a essaimé sur d'autres sites.

Nous devons aussi nous attacher à avoir un travail particulier là où nous sommes sous la barre des 10% mais encore présent. Cela concerne plus précisément la région parisienne qui concentre environ 50% des établissements de Thalès.

## ► Comment accéder directement aux salariés et les amener à réfléchir sur la question syndicale CGT ?

Nous avons un accord de droit syndical qui nous permet de rentrer dans les établissements où nous ne sommes pas présents. Ainsi, nous pouvons y faire des heures d'information syndicale et distribuer dans leurs enceintes des tracts, contrairement aux Unions Locales et USTM qui sont obligées de rester en dehors de l'établissement. Tout cela facilite les contacts avec les salariés.

Dernièrement, nous y avons présenté des accords signés par la CGT de Thalès, dénoncé le projet de convention collective présenté par l'UIMM ou informé sur la loi travail XXL. On en profite, bien sûr, pour donner sur tout ces sujets la vision CGT. L'accès aux sites nous a également permis de faire signer la pétition pour une convention



© FTM-CGT

*Interview de Jean Paul Dassigny,  
vie syndicale  
Thalès*

collective de la métallurgie sur les sites de Mérignac et Brive, ou encore d'avoir organisé la votation chez Thalès Angénieux à Saint Héand. Cela n'a été possible que grâce à l'aide des camarades des UL et USTM.

## ► C'est beaucoup de travail mais pour quels résultats aux élections et de syndicalisation ?

Effectivement, c'est beaucoup de travail pour créer une section syndicale, la suivre et l'aider.

Voici quatre exemples où nous avons réussi à (re)implanter la CGT :

Chez **Thalès Microélectronique**, 470 salariés, le syndicat compte aujourd'hui 12 syndiqués et la CGT réalise 39 %. L'objectif est de s'implanter au 3<sup>e</sup> collège.

Chez **Thalès Underwater Systems Sophia**, 740 salariés, après un travail de parrainage important, c'est une section syndicale CFDT qui nous a rejoint. Nous sommes passés de 0 % à 35 % avec des candidats dans les 3 collèges.

Chez **Thales SESO Aix-en-Provence**, 100 salariés, nous avons appris l'achat de cette société par Thalès et s'en est suivie la création d'une section syndicale et aujourd'hui nous faisons 35 % aux élections professionnelles.

Et enfin, nous avons créé une **section syndicale** sur un site de 2 500 salariés près de **Bordeaux**.

Notre travail avec l'UFICT est extrêmement important. Les ICT représentent 94 % des effectifs, c'est aujourd'hui notre travail prioritaire et en particulier en direction des ingénieurs et cadres qui, à eux seuls, représentent 70 % de l'effectif Thalès France.

Ce travail syndical de 10 ans porte donc ses fruits et sans lui, la CGT à Thalès n'existerait plus !

*Propos recueillis par Bruno Troulet, Conseiller fédéral*



Salarié(e)s

# Travail détaché, un outil pour la désindustrialisation



© Alaoua Sayad - FTM-CGT

**L**es patrons de nos industries n'ont de cesse de se plaindre des manques d'effectifs, de moyens et de compétences en France et ce alors que le nombre de chômeurs dans le pays ne cesse de croître.

En octobre 2017 en France, pour l'ensemble des catégories, le nombre de chômeurs atteint 6 623 100.

On pourrait alors apporter comme solution une offre de formation pour que les chômeurs rencontrent leur emploi. Mais ce serait une fausse réponse, car Pole Emploi en réalité, regorge de gens formés et donc de compétences au chômage.

Y compris dans ces métiers « en tension » comme aime à les appeler l'UIMM. Car une enquête menée en Bretagne montre bien que parmi les demandeurs d'emploi on trouve bel et bien de ces métiers « en tension », comme les soudeurs, les chaudronniers, les tuyauteurs.

Ces mêmes métiers que l'on retrouve curieusement dans les chantiers aujourd'hui.

Ce sont donc les employeurs qui entretiennent le dumping social et participent ainsi à la désindustrialisation du pays. Ils procurent du travail à des entreprises qui emploient une part importante de travailleurs détachés. Des pratiques qui contredisent sur le terrain le discours de nos directions et servent plutôt à mettre en concurrence les travailleurs d'Europe pour le moins disant social. Personne n'est dupe !

## Commandes et dumping: le plein

L'emploi de ces travailleurs a des conséquences directes : malgré les carnets de commande pleins (comme par exemple chez STX France pour 10 ans), les embauches effectives arrivent à peine à compenser les départs ! Mais aussi de faire disparaître les compétences déjà existantes. Quelle est la plus-value pour nos territoires ? Les conditions de travail sont inacceptables. Dumping social et mise en concurrence se traduisent sur le terrain ; en termes de flexibilité, on a déjà vu des équipes du matin enchaîner sur un autre site l'après-midi.

En terme de salaires, le temps de travail réel n'est pas défini. En terme de logement quand bien souvent c'est au salarié de payer son hébergement et sa nourriture. Et quand des salariés détachés revendiquent, c'est bien souvent avec un aller simple pour le pays à la clef.

C'est du fait de cette mise en concurrence des salariés, en tirant toujours plus bas sur le salaire et la sécurité que les entreprises font du profit.

En 9 ans, la part de marché des travailleurs détachés a été multipliée par 9, passant de 26000 à 230000. C'est une perte lourde et sèche pour les contribuables et le pays qui, en plus de devoir financer du chômage supplémentaire, connaissent un manque d'entrée de cotisations sociales dans les caisses de l'état.

Pour la CGT, les travailleurs détachés sont d'abord les victimes du dumping social organisé. Ils ont donc toute leur place dans nos luttes pour mettre en échec cette mise en concurrence. Il nous incombe de porter la lutte non sur le terrain nauséabond de l'extrême-droite qui stigmatise l'étranger mais sur celui de l'harmonisation totale des mieux-disants sur le travail, les salaires, les cotisations sociales ou l'hébergement entre les salariés détachés et les salariés locaux travaillant sur le même site.

*Abdelkrim Ahil, membre du CEF*

Territoires

# Déploiement/renforcement : un outil et une méthode

La parution des résultats de la représentativité a permis de dresser un maillage précis, par catégorie professionnelle et par taille d'entreprise, sur l'ensemble du territoire. Cet outil permet de cibler des plans de syndicalisation et de conquête électorale sur les trois prochaines années.

## Un outil très précis

Chaque syndicat dispose donc d'un état des lieux précis de la participation aux dernières élections, de la présence et du score des autres syndicats, du volume d'ICT et des résultats dans les 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> collèges. Il dispose également d'un calendrier pour préparer l'approche des élections 2018.

Cette somme d'éléments permet de construire les liens nécessaires pour mettre en place un plan de syndicalisation et d'actions avec l'objectif de gagner 3 %.



© Alaoua Sayad - FTM-CGT

Les Coordinations Régionales et USTM disposent de la liste des entreprises de + 100 salariés où nous devons nous déployer ou nous renforcer.

Ces éléments permettent ainsi de construire une approche organisée, systématique ou ciblée en lien direct avec les structures interprofessionnelles en territoires.

Notre objectif, atteindre les 70 000 adhérents.

## Renforcement de l'organisation

Notre projet de déploiement/renforcement a pour but de renforcer notre organisation, d'une manière coordonnée et méthodique.

Il repose sur un diagnostic (territoires/métiers, financier et humain), une planification prospective, des ressources adéquates, un pilotage, une évaluation continue avec émission de rapports et une communication solide notamment pour s'assurer que le projet ne fonctionne pas dans l'isolement et que toutes les interdépendances soient clairement reconnues par toutes les parties.

Le passage de notre projet à la commission FNI de septembre 2017 pour sa mise en oeuvre à partir de janvier 2018, peut interroger car nous ne présentons que trois régions sur les treize. Les raisons en sont les suivantes : C'est tout d'abord la première fois qu'un tel plan est instauré dans notre Fédération.

La deuxième est d'avoir choisi trois coordinations régionales pilotes, dont les critères de déploiement/renforcement sont « cousus main », et bénéficient d'une planification des actions croisées avec les enjeux à atteindre, vers des cibles identifiées avec des finalités mesurables sur une année.

Troisièmement, la progression des actions et l'analyse des résultats de ces trois plans d'actions devront ensuite être modélisés et servir aux autres coordinations régionales.

La réussite de notre plan de déploiement et de renforcement dépendra pour beaucoup de la communication afin que les camarades impliqués se saisissent complètement de la priorité de la FTM-CGT et de la finalité de chaque axe avec ses jalons et ses résultats. Les dimensions de ce « travail ensemble CGT » sont la transversalité, le déclouisonnement en territoires (région, USTM, interprofessionnel ...) et la clarification des rôles de chacun pour que le plan soit parfaitement intégré.

**Abdelaziz Bouabdellah**, membre du Bureau fédéral

## Economie

# Quelle augmentation salariale pour une reprise économique ?

**P**our ces deux dernières années, on observe une reprise de la croissance de l'économie française. Tous les indicateurs sont au vert pour les entreprises et les actionnaires. Néanmoins en 2017, les chefs d'entreprises ont bloqué les augmentations salariales. Ces augmentations ont été comprises entre 1,9 % (non-cadres) et 2,2 % (cadres), en prenant en compte les promotions et l'augmentation individuelle, les cadres ont en moyenne bénéficié d'une augmentation de salaire de 2,5 % et les non-cadres de 2,1 %, soit un recul par rapport à 2016. En 29 ans, ce taux apparaît comme historiquement bas.

Dans le détail de la réalité de ces augmentations, on observe une hausse des pratiques des gels salariaux (de 9 à 13 % contre 4 à 7 % en 2016). A l'inverse, selon cette étude, l'année 2017 est marquée par des augmentations salariales en baisse mais par une forte progression des primes individuelles et de l'épargne salariale.

Une nouvelle fois, les augmentations individuelles sont plus utilisées par les entreprises. On note aussi des écarts salariaux importants en fonction du sexe, du lieu et de la taille des entreprises. Pour 2018, la tendance restera la même. Ainsi, comment le patronat établit ces augmentations ?

## Augmentations salariales en lien avec l'indice des prix de la consommation établi par l'INSEE

Actuellement, les revendications pour améliorer le niveau de vie des salariés, des retraités et des privés d'emploi se voient notamment opposer un indice des prix de l'Insee (IPC), qui est utilisé comme instrument d'indexation. Des augmentations des salaires, pensions et autres ressources qui seraient égales ou supérieures à l'évolution de cet indice, assureraient un maintien voire une progression du pouvoir d'achat et du niveau de vie. Or, ce n'est pas le cas.

L'IPC n'est pas un indice du coût de la vie. L'INSEE le reconnaît officiellement. D'ailleurs la FTM-CGT a travaillé en lien avec la Fédération des Finances à la réévaluation de l'indice afin qu'il reflète mieux l'évolution du coût de la vie. La contestation de l'IPC, doit être portée par tous les salariés dans les négociations annuelle obligatoire (NAO), car il repose sur un décalage entre l'inflation mesurée qui serait d'environ 1,3 % actuellement selon l'IPC et l'inflation perçue, ou « ressentie » par les gens. Celle-ci est parfois estimée à environ 5 %, voire 6 % par an.

De plus, les éléments non monétaires comme l'organisation du temps de travail, le bien-être ou l'ergonomie des espaces, ne figuraient que dans une négociation sur deux. Il importe de les prendre en compte dans ces négociations.

La FTM-CGT réitère ses revendications. Il faut produire et répartir autrement les richesses. Et à cet effet, augmenter les salaires, les pensions, les minima sociaux pour accroître le pouvoir d'achat et la consommation des ménages, principal moteur de l'activité économique, demeure indispensable.

## Les français et le pouvoir d'achat

En 2017, si les difficultés budgétaires semblent reculer pour les français, elles restent cependant à un niveau préoccupant. Quelques chiffres :

- Il manque 484 euros par mois aux Français pour boucler tranquillement leur budget
- 394 euros de découvert en moyenne.
- 26% des personnes interrogées assurent être en difficulté financière, et 7% d'entre elles s'endettent pour assurer le quotidien.
- 45% des Français déclarent vivre mal, dont 31% qui assurent vivre de plus en plus mal.
- Il y a également toujours un tiers des français (30%) qui sont dans le rouge au moins une fois tous les trois mois.
- En attendant une augmentation de leurs revenus, ils rognent en priorité sur les loisirs (46%), l'habillement (46%), l'équipement de la maison (31%) et l'alimentation (19%).

### Information

- Pour télécharger / imprimer le Livret CGT « Le coût de la vie, ça se mesure ! », Cliquez !
- Pour télécharger / imprimer le dossier technique « Indice INSEE », Cliquez !
- Visionnez la vidéo ci-dessous en cliquant sur le triangle en bas à gauche !

*Secteur économique*



Industrie

# Nokia : la haute technologie aux abonnés absents

**E**n 2006, avec la fusion Alcatel-Lucent (ALU), les directions promettaient de constituer le leader mondial des équipements de réseaux télécom. Mais de n°1 théorique en 2006, ALU est passé derrière le chinois Huawei et le suédois Ericsson.

## Macron lache un des fleurons de la technologie française

En 2015, le rachat d'ALU par Nokia était, selon Mr Macron, « la meilleure solution pour assurer une pérennité de l'industrie des télécoms en France et devait permettre les investissements nécessaires à la R&D des produits futurs ». La même musique que 10 ans plus tôt lors de la fusion Alcatel-Lucent. Par addition des chiffres d'affaires, le nouveau Nokia devait devenir n°1 des fournisseurs de réseaux telecom et dans la novlangue patronale dégager des « synergies » de plus d'un milliard d'euros et donc augmenter les marges. Macron déclarait : « Cette opération permettra de constituer un champion européen dans le domaine des technologies de communication », ... « et de se positionner au meilleur niveau de la compétition mondiale. ».

Nokia s'engageait à maintenir le niveau de l'emploi dans les 5 entreprises pendant au moins 2 ans après le rachat et conserver au moins 2 500 salariés en R&D pendant 2 années supplémentaires à condition que le Crédit Impôt Recherche soit maintenu (Nokia a perçu 65 M de CIR en 2016).

Or, 4 mois après le rachat en janvier 2016, Nokia a lancé un 1<sup>er</sup> PSE de 400 emplois pour cause de délocalisation des emplois français vers l'Europe de l'Est. La suppression de ces 400 postes d'IC devait être compensée par

l'augmentation des effectifs en R&D. Or, Nokia n'a pas tenu ses engagements, les départs s'étant effectués mais pas les embauches.

Début septembre 2017, l'intersyndicale CGT-CFDT-CGC interpelle le gouvernement d'autant que Nokia annonce une nouvelle saignée de 600 emplois en France, de nouveau dans les fonctions support alors que le 1<sup>er</sup> plan de licenciements n'est même pas terminé.

Pourtant Nokia a distribué 4,4 Mds d'euros à ses actionnaires sous forme de dividendes et rachats d'actions.

## Les licenciements boursiers délocalisent aussi l'emploi hautement qualifié

Dans ce PSE, 75 % de ces nouveaux emplois hautement qualifiés d'ingénieurs et cadres sont massivement délocalisés, essentiellement vers l'Europe de l'Est.

Les actions des salariés avec une intersyndicale menée par la CGT ont permis de sauver 44 postes sur les 600. Mais l'insuffisance du rapport de forces n'a pas permis de faire reculer la direction.

Outre les drames sociaux, ce PSE est une perte de savoir pour notre pays.

La CGT souhaite la mise en place d'une véritable stratégie industrielle dans les domaines de la cybersécurité, objets connectés et réseau télécom (service public, grandes entreprises) afin de garantir le maintien du développement des emplois en France.

Les télécommunications sont un sujet stratégique pour la France et l'Europe. Le gouvernement ne peut rester simple spectateur des décisions de Nokia qui impacteront inévitablement toute la filière.

**Claude Josserand**, DCS Alcatel Lucent International



© fotolia-Mashka

Plus loin que nos droits

# La POL REV, un outil au service des orientations et revendications

Qu'est-ce que la POL REV ? Un acronyme qui fait rêver ? Sans doute, mais il s'agit surtout de l'un des secteurs qui composent la Fédération avec le Secrétariat Général, l'International, la Politique financière, la Vie syndicale, la Communication, l'Union fédérale des ingénieurs, cadres et techniciens (UFICT), l'Union fédérale des retraités (UFR), et l'Institut d'histoire sociale (IHS).

POL REV, c'est l'abréviation de Politique Revendicative. Ce secteur revêt donc une importance toute particulière pour la Fédération car, après décision du Comité exécutif fédéral (CEF) ou du Bureau Fédéral (BF), c'est en son sein que se forment, puis se mettent en œuvre toutes les actions revendicatives. Le champ, comme on peut l'imaginer, est vaste.

La Fédération englobe, outre la métallurgie, différentes branches professionnelles que sont les 400 000 salariés des Services de l'automobile (garages, loueurs, parkings, stations-service, auto-écoles), les 12 000 salariés Machinisme Agricole (commerce et réparation), le Froid, Aéronautique et ses 20 000 salariés et les 10 000 salariés de la Bijouterie, Joaillerie, Orfèvrerie.

Le secteur a la responsabilité de suivre les camarades pour leurs actions revendicatives et pour tout ce qui concerne les négociations et le paritarisme dans ces cinq branches.

Il existe pour cela de nombreux collectifs, tous sous la responsabilité de l'Animateur de la POL REV, qui est, au minimum, membre du Bureau Fédéral.

Depuis trois ans, la Pol Rev est, vue l'importance des sujets qui y sont traités, dirigée en binôme. A deux, c'est mieux !

C'est là que se construisent nos propositions revendicatives, qui sont ensuite portées à la connaissance de la direction fédérale, pour décision.

Bien sûr, ces réflexions et constructions ne se font pas « hors sol ». Elles suivent deux axes : ce qui remonte du terrain, via nos syndicats et structures territoriales, et bien sûr les engagements statutairement pris et les décisions de la CEF et du Bureau Fédéral.

Un exemple : le projet CGT d'une Convention collective nationale, aujourd'hui proposé et défendu face à l'UIMM, existe car les collectifs Salaires, Temps de tra-

vail, Conditions de Travail, Droit syndical ont travaillé ces sujets avec l'appui transverse de l'outil juridique et ont formulé des propositions détaillées.

La POL REV a en charge les négociations de tout le dispositif conventionnel avec l'UIMM, ainsi que la participation aux réunions paritaires, telles que la Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP), ou les groupes techniques. Cet aspect de notre activité nécessite un important travail de fond, en amont, pour préparer nos dossiers et construire des projets revendicatifs.

Ces collectifs de travail vivent et agissent grâce aux camarades élus(es) dans les entreprises, mais aussi issus des structures fédérales territoriales et nationales qui les investissent. Encore trop peu cependant. Il faut y développer la diversité de genre, de statut, (ingénieurs, cadres, techniciens), de tailles d'entreprises.

Le 41<sup>e</sup> congrès qui s'achève doit porter une nouvelle dynamique pour étoffer tous ces collectifs qui sont à la source du travail de notre organisation.

*Laurent Trombini, Bureau Fédéral*

Collectifs de travail à la POL REV	Groupes de travail collectifs spécifiques
Industrie	Aéronautique, automobile, électroménager, emboutissage, ferroviaire, fonderies, naval, sidérurgie, TIC
Services de l'automobile	
Luttes - NAO	
Droit syndical et garanties collectives	
Salaires - classification	
Temps de travail	
Conditions de travail	
Prévoyance, protection sociale	
Comités d'entreprises	
Formation professionnelle	
Egalité - discrimination	Femmes, mixité, égalité pro. F/H Jeunes Immigration - Discrimination Liberté et répression syndicale

Vie au travail

# Italie

## Anatomie d'une victoire

**P**our corriger les inégalités économiques entre grandes et petites entreprises mais aussi entre le Nord et le Sud du pays, l'Italie des années 60, s'était dotée d'une convention collective unifiée. Tout vole en éclat à partir des années 2010. Rencontre avec **Valentina Orazzini**, responsable du bureau Europe de la FIOM-CGIL, les métallurgistes transalpins.

C'est la FIAT (80 000 salariés) qui ouvre le bal en sortant de la Convention collective. Elle obtient par un chantage à la délocalisation, la baisse des pauses, celle du salaire fixe et la flexibilité du temps de travail.

Un an plus tard, en 2011, Berlusconi vote une loi inversant la hiérarchie des normes dont l'article 8 autorise des accords d'entreprises moins-disants pour les salariés. La FIOM seule entre alors en résistance.

« Cette attaque, nous l'avons perçue comme une question de démocratie, démocratie au travail autant que dans le respect de la Constitution », explique Valentina Orazzini.

S'engage alors une lutte de 6 ans où la FIOM va se retrouver non seulement seule organisation syndicale en lutte, mais qui plus est, exclue de toutes les instances de représentativité et de négociation avec le patronat.

Un patronat dont les attaques frontales et impitoyables vont finir par faire bouger les lignes. La FIOM remporte des succès électoraux, et retrouve une place incontournable dans le débat.

Ce sont les fruits d'un travail en trois mouvements explique la syndicaliste italienne : « Tout d'abord un travail de démocratie en organisant tout le temps et partout des AG auprès des salariés pour informer et recueillir les besoins.

Ensuite un travail de mobilisation.

Janvier 2016, des grèves dépassant toutes les attentes éclatent dans toute la branche de la métallurgie. C'est Electrolux dans le Nord-Est, la sidérurgie dans le centre du pays.

Enfin, c'est un travail « diplomatique » en direction des autres organisations syndicales.

Même après avoir été ostracisée pendant 8 ans par le patronat autant que par les autres syndicats, la FIOM a toujours maintenu l'impératif de rallier plus large que sa base. »

### Une victoire et de nouveaux droits

Après un an de discussion, le front patronal se fissure et la revendication pour une Convention nationale s'impose. Elle ouvre, première en Italie, de nouveaux droits de représentativité et d'expression aux salariés qui doivent désormais valider tout accord d'entreprise pour



© Alaoua Sayad - FTM-CGT

le rendre opérationnel. Première encore, elle ouvre des droits individuels à la formation. Première enfin, elle impose à l'entreprise l'équivalent de nos NAO. A quoi s'ajoutent une augmentation des pensions de retraite, le droit d'obtenir certaines informations sur la

stratégie de l'entreprise, des avantages en terme de formation et de congés pour les migrants et un élargissement des prestations de l'assurance maladie.

« Sur ce dernier point, le conflit a mis en lumière des situations de la métallurgie où des travailleurs ne pouvaient pas se souvenir » se souvient Valentina Orazzini.

Cette victoire, c'est une prise de conscience des travailleurs du risque de voir s'envoler les garanties assurées par la Convention collective sur les salaires et le temps de travail notamment.

Une prise de conscience forgée par les « infatigables AG d'explication et de validation qui ont été tenues tout au long des grèves et de la négociation, faisant de notre travail syndical une véritable courroie de transmission démocratique entre les besoins des salariés, les revendications et les négociations » rappelle Valentina Orazzini. Et d'ajouter « un travail permanent, auquel nous nous sommes astreints en interne ».

Pourtant, même si la victoire obtenue en Italie est extraordinaire, « notre ADN de syndicaliste nous oblige à rester vigilants. Nous restons toujours à la merci d'un nouveau chantage.

Ce qui s'est passé en Italie n'est qu'un exemple de l'offensive généralisée en Europe et dans le monde, contre les droits collectifs. »

Et dorénavant, face à une offensive généralisée, la riposte doit l'être aussi.

**Jérôme Anconina**, Conseiller fédéral



# nvo web & magazine

à partir de  
**5€** / mois

**L'actu sociale  
et juridique  
des militants**

**ABONNEZ-VOUS !**



### Bulletin d'abonnement

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

**NVO Bimédia Classique : 5€ /mois** ou 60€ /an  
 Le magazine papier - 10 n°/an + VO Impôts (NOUVEAU) + le magazine et ses archives en version web + l'accès « édition abonné » du site nvo.fr avec : le droit du travail des salariés (relations individuelles), les modèles de lettres, les chroniques juridiques + la newsletter

**NVO Bimédia Intégrale : 12€ /mois** ou 144€ /an  
 NVO Bimédia Classique + la RPDS (Revue Pratique de Droit Social) papier - 11 n°/an + la RPDS et ses archives en version web + le droit du travail (relations collectives)

Payable  
 Par chèque à l'ordre de la Vie Ouvrière N° chèque \_\_\_\_\_  
 Banque \_\_\_\_\_  
 Par prélèvement automatique en :  
 2 fois, prélèvement semestriel  12 fois, prélèvement mensuel

### Autorisation de prélèvement

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

**Titulaire du compte**  
 Nom \_\_\_\_\_ Prénom \_\_\_\_\_  
 N° \_\_\_\_\_ Rue \_\_\_\_\_  
 Code Postal \_\_\_\_\_ Ville \_\_\_\_\_  
 IBAN \_\_\_\_\_  
 BIC \_\_\_\_\_  
 Créancier  
 La Vie Ouvrière 263, rue de Paris, case 600  
 93516 Montreuil Cedex - Identifiant SEPA : FR87ZZZ632727  
 Fait le : \_\_\_\_\_ Signature \_\_\_\_\_

**Établissement teneur du compte**  
 Nom \_\_\_\_\_  
 Adresse \_\_\_\_\_  
 Code Postal \_\_\_\_\_ Ville \_\_\_\_\_

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