

# Mensuel des Métallurgistes

FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS DE LA  
MÉTALLURGIE CGT



**ELECTIONS  
PROFESSIONNELLES  
RE-INVENTER  
DE NOUVELLES  
PRATIQUES  
SYNDICALES**

► **SNWM**  
Une recette pour réussir la  
mission de syndicalisation

► **SALARIE(E)S**  
Derrière les cadres,  
tous les salariés  
dans le viseur



N°06 • Février 2017

# NOTRE EXPERTISE ACCOMPAGNE VOS NÉGOCIATIONS

**60\***  
C'EST LE NOMBRE D'ANNÉES  
D'EXPERTISE D'HUMANIS DANS  
L'ACCOMPAGNEMENT  
DES NÉGOCIATEURS

## Qui a dit que vous étiez seul à vous engager pour la protection sociale des salariés ?

Les experts **Humanis** sont à vos côtés et vous conseillent dans la négociation et la mise en place d'accords d'entreprise et de branche en santé, prévoyance et épargne salariale. Acteur majeur de la négociation paritaire collective depuis 60 ans, le Groupe **Humanis** partage les mêmes valeurs et objectifs que vous : l'humain au cœur de la négociation pour le bien-être des salariés.

Contactez votre interlocuteur : **Catherine Jousse**  
catherine.jousse@humanis.com

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

**Actualités**

- 4 **Infos sociales**  
 5 **Culture**  
**Photo du mois**  
 6 **Infos fédérales**  
 7 **Terrain**  
 Un conflit révélateur  
 du malaise  
 8 **Histoire**  
 Les «briseurs de machines»  
 9 **Europe/International**  
 Le syndicalisme turc  
 sous l'ère d'Ergodan

**Dossier**

- 11-15 **Elections professionnelles**  
 13 **Zoom**  
 Les activités sociales  
 et culturelles des CE

**Vie Syndicale**

- 16 **En bref**  
 17 **Entretien**  
 Une recette pour réussir  
 la mission de syndicalisation  
 18 **Salarié(e)s**  
 Derrière les cadres, tous  
 les salariés dans le viseur  
 19 **Territoires**  
 Carton plein pour les  
 conf. régionales 2017

**Politique revendicative**

- 20 **Economie**  
 Et si on reparlait coût du capital  
 21 **Industrie**  
 La recherche en danger...  
 22 **Droits**  
 Loi travail, nous avons  
 marqué des points  
 23 **Vie au travail**  
 Pas de loi travail ...

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



*Khiati Gregory*  
 Membre du Comité exécutif fédéral

# L'enjeu des classifications

L'année 2017 ne fait pas exception à la règle. Dans le cadre des négociations salariales, dans plusieurs entreprises de la métallurgie les salariés sont mobilisés. Dans le même temps, des négociations nationales sur les classifications se sont ouvertes. **Et si nous articulions national et local ?**

Mais qu'est-ce que le salaire ? C'est évidemment un moyen de couvrir ses besoins, de faire vivre sa famille. Avant tout, **le salaire, c'est le paiement et la reconnaissance de la qualification de l'individu.** C'est-à-dire l'ensemble des acquis, formation initiale et continue, l'expérience acquise tout au long de la vie et l'enrichissement dans l'acte de travail. Aussi, quand l'UIMM propose un système de classification qui se base uniquement sur le poste de travail, un de ses objectifs est de ne pas rémunérer les salariés à leur juste valeur. Cela ouvre la voie à de possibles dé-classifications et des baisses de salaire.

Que ce soit lors des NAO dans nos entreprises ou lors de la négociation des minima dans les territoires, nous devons revendiquer d'être payé pour ce que l'on est et pas pour ce que l'on fait, être payé pour notre potentiel et non pour le poste occupé. On est tous d'accord pour reconnaître une hiérarchie des qualifications au début de la carrière, de l'ouvrier à l'ingénieur, en passant par le technicien. On sera tous d'accord pour reconnaître et revendiquer un vrai déroulement de carrière pour tous les salariés, quelle que soit leur catégorie.

C'est moins que celle du SMIC (+0,93%). Face à cette proposition insuffisante, l'UFICT a lancé une pétition pour exiger l'augmentation des mini IC (disponible sur [ftm-cgt.fr/Ufict](http://ftm-cgt.fr/Ufict)). Parce qu'une faible progression des salaires des plus qualifiés, ne fera pas progresser davantage les salaires des moins qualifiés, au contraire, nous avons besoin de donner de l'espace aux grilles de salaires, en les tirant le plus possible vers le haut, dans le respect d'une amplitude de 1 à 5, comme nous le réclamons. Aussi, la fédération invite chaque syndicat, chaque USTM à **mettre en débat notre projet de grille unique** lors de vos NAO.

Dans la négociation sur les mini des ingénieurs et cadres 2017, l'UIMM donne le ton en proposant 0,2% puis 0,4% en deuxième séance.

Il calera à 0,8% en trouvant des signatures en séance...

## Infos sociales

### Trop de fonctionnaires ?



Les services publics sont la cible privilégiée des politiques d'austérité. Et les agents de la fonction publique qui les font tourner, sont trop souvent qualifiés de privilégiés alors qu'ils s'efforcent d'assurer au quotidien, malgré des moyens en souffrance, le principe d'égalité si cher à notre République. A l'occasion du 70<sup>e</sup> anniversaire du statut général des fonctionnaires,

la CGT des services publics organisait une journée d'études, le 24 janvier dernier, pour en souligner sa modernité sociale et débattre des enjeux pour l'avenir. A cette occasion, ils ont publié un numéro spécial de leur Magazine « service Public » ainsi qu'une brochure de leur institut social (disponible <https://www.cgtservicespublics.fr/spip.php?article11840>). Un bon outil pour comprendre l'origine du statut et battre en brèche les arguments de casse des services publics et ses travailleurs trop souvent mis en opposition avec le privé.

### 23<sup>e</sup> congrès de l'Union Générale Tunisienne du Travail (UGTT)

Plus de 7 000 participants étaient présents à l'ouverture du 23<sup>e</sup> congrès de l'UGTT, le 22 janvier dernier à Tunis. De nombreuses délégations étrangères y étaient invitées. Le secrétaire général de la CGT, Philippe Martinez, a remis à Hassine Abassi, Secrétaire général de l'UGTT pendant deux mandats, la médaille de la CGT.

A l'occasion de ce déplacement, la délégation CGT a rendu visite aux salariés de Tunisie Telecom et du centre d'appel Teleperformance. Depuis 2011, les jeunes salariés du géant français des services clients externalisés, pionnier de l'offshore et de la délocalisation des centres d'appel, ont gagné des augmentations de salaires de plus de 50%.



Ouverture du congrès de l'UGTT, 22 décembre 2017  
© Lamia Begin

► **Les entreprises du CAC 40 ont distribué en 2016, 55,7 milliards d'euros aux actionnaires. Encore un petit effort, et bientôt les actionnaires devraient pouvoir dépasser les 57,1 milliards distribués en 2007, juste avant la crise financière !**

► **8 hommes détiennent autant de richesses que 3,6 milliards de personnes qui représentent la moitié la plus pauvre de l'humanité, selon un rapport intitulé « une économie au service des 99% », publié en ce début d'année par l'ONG OXFAM à l'occasion de la rencontre annuelle de l'élite politique et économique à Davos.**

► **En congrès fin janvier, les militants de la fédération CGT cheminots, qui célèbre son centième anniversaire, ont élu un nouveau secrétaire général, Laurent Brun, 37 ans. Il souhaite**

renforcer la présence du syndicat auprès des entreprises privées et des jeunes.

► **Pas d'inversion de la courbe du chômage...** si l'on prend en compte l'ensemble des statistiques recensant les demandeurs d'emploi. Si le gouvernement se félicite de la baisse du chômage, c'est qu'il s'appuie uniquement sur les catégories A,B et C (inscrits à pôle emploi dans l'obligation de recherche d'emploi). **La catégorie D est la grande oubliée.** Il s'agit des personnes à la recherche d'un emploi en formation. Or, cette catégorie a augmenté de 21% l'an dernier. Aussi, si l'on prend en compte l'ensemble des statistiques de pôle emploi, le nombre de personnes en recherche d'emploi a augmenté de 1,5% en un an.

### Grèves et négociations font la paire

D'après l'étude ACEMO sur le dialogue social en entreprise pour 2014, 75% des entreprises qui ont déclaré une grève ont engagé des négociations dans les mois qui suivent. En outre « parmi les entreprises ayant négocié en 2014 sur un thème au moins, 87% de celles qui déclarent une grève au moins ont conclu un accord ». Ainsi, n'en déplaise à certains, la grève n'est pas l'ennemi de la négociation. C'est bien un outil du rapport de forces pour peser sur ces accords.

### Dignité du travail et autonomie pour les jeunes

Non, les jeunes ne rêvent pas de devenir milliardaires. La réalité est toute autre comme le souligne l'enquête sur « l'emploi digne et l'autonomie » menée par la Jeunesse ouvrière chrétienne (disponible sur leur site internet). 80% des jeunes se disent enthousiastes à l'idée d'entrer dans le monde du travail. Ils aspirent à un statut d'emploi stable et protecteur pour atteindre une réelle autonomie. Ils parlent de droits connus et reconnus, des salaires permettant de se loger, de se soigner, d'avoir du temps pour vivre...

## Culture

### Le bateau-usine

Adapté du chef-d'œuvre littéraire de Takiji Kobayashi (1929), ce manga dénonce les conditions de travail des marins du Hakuko Maru, un bateau-usine conditionnant du crabe en boîte. Soumis à la capricieuse météo de la mer du Kamtchatka, à la frontière russo-japonaise et aux sévices d'Asakawa, un contremaitre particulièrement sadique, les travailleurs subissent l'oppression avant de relever la tête et d'organiser leur première grève. À découvrir !

*Le bateau-usine*, Éditions Akata, 2016, 7,95 €

### L'Entreprise bananière

Salariée pendant plus de trente ans dans l'une des filiales françaises de la multinationale américaine General Electric Medical System,

où elle a exercé plusieurs mandats syndicaux, la militante CGT, Jocelyne Chabert dénonce les dérives des nouveaux modes de management dans son livre, «L'Entreprise bananière».

*L'entreprise bananière*, édition collectif travail réel, 2015, 14€

### Camus, l'art de la révolte

L'auteur, Abd Al Malik, jeune homme « placé à mi distance de la misère et du soleil » nous livre les conséquences sur sa vie avec la lecture des textes d'Albert Camus. Il y découvre des clés pour sortir de l'ornière et trouver le chemin qui le fera « pousser droit » et devenir ce qu'il est. Ce livre, aussi mis en spectacle, nous conduit sur ce chemin guidé par

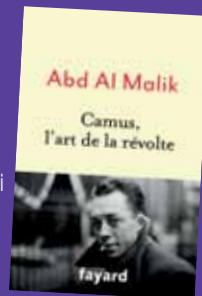
cette rencontre avec « l'homme révolté » (A Camus).

*Camus, l'art de la révolte*, Fayard, 2016, 17€

### A vif

Une pièce de théâtre écrite et jouée par la star du rap français : Kery James. Il nous fait vivre un véritable affrontement entre deux avocats qui abordent la question de la responsabilité de la situation dans les cités. Est-elle du seul fait de l'Etat ? C'est dans un échange vif, avec beaucoup d'éloquence et parfois d'humour, mais toujours avec pertinence, que chacun développe une brillante plaidoirie en répondant de façon différente à cette question, mais la vérité n'est-elle pas, au fond, dans la complémentarité des points de vue ? Une pièce qui donne à réfléchir au-delà des clichés et des raccourcis.

*A vif*, de et avec Kery James, en tournée dans toute la France



## L'instant du mois

La France a besoin d'une industrie forte, moderne, répondant aux besoins de la population et respectant l'environnement. Pour garantir l'avenir de l'industrie, la CGT organise des assises nationales le **22 février 2017** et propose une journée de mobilisation le **21 mars 2017**, pour un printemps de l'industrie.

Inscription auprès d'Ana au 01.55.82.86.28 ou revendicatif@ftm-cgt.fr

EN ROUTE POUR  
L'INDUSTRIE !



## Infos fédérales

### Nouveau temps fort d'actions en territoires

Les négociations sur le futur dispositif conventionnel se poursuivent. Parce que seule la mobilisation des militants CGT et des salariés peut renforcer le rapport de forces, la Fédération avait appelé à des initiatives en territoires dans la semaine du 12 décembre.

La campagne d'information et de sensibilisation continue. En janvier, plusieurs mobilisations en territoires ont été organisées parfois en lien avec les négociations locales. Par exemple, en Corrèze, à l'occasion des rencontres avec l'UIMM pour négocier les Revenus Annuels Garantis, la CGT a obtenu l'alignement de la valeur du point sur la Convention de la Haute-Vienne. La CGT a lancé une consultation des syndicats du département concernant la signature de l'avenant « salaires 2017 ».

Les syndicats et les organisations territoriales de la métallurgie sont invités à un nouveau temps d'actions revendicatives dans la semaine du 27 février au 3 mars 2017.

Différents outils seront mis à disposition sur le site internet de la Fédération et dans l'Actualité Fédérale pour animer les initiatives en territoires.

N'oubliez pas de faire remonter à la Fédération (luttas@ftm-cgt.fr ou directement sur le site fédéral [www.ftm-cgt.fr](http://www.ftm-cgt.fr)) les informations concernant les initiatives tenues dans le cadre de cette bataille.

### Indemnisation de la maladie et des congés payés : un mauvais coup porté par les juges

Jusqu'alors, la prime de panier et prime de transport qui constituaient des éléments de la rémunération étaient pris en compte pendant un arrêt maladie et intégrés dans le calcul du dixième servant à payer les congés payés. Pour grappiller encore un peu d'argent sur le dos des salariés, le patronat de la métallurgie, par le biais des conventions collectives territoriales, a transformé la prime de panier en indemnité de restauration pour ne plus avoir à la verser pendant les jours d'absence maladie ou congés (<https://ftm-cgt.fr/prime-de-panier-indemnité-de-restauration-attention-danger/>).

En parallèle, il a mené un lobbying intense pour ne plus avoir à payer ces primes pendant les absences maladie. C'est dans ce contexte que l'UIMM vient d'obtenir satisfaction avec l'arrêt de la cour de cassation Aubert et Duval. Celle-ci considère que, malgré leur caractère forfaitaire, prime de panier et prime de transport constituent des remboursements de frais et non des compléments de salaire. Avec cet arrêt de principe, les directions se frottent les mains et appellent des réactions dans les entreprises. (<https://ftm-cgt.fr/indemnisation-de-maladie-conges-payes-mauvais-coup-porte-juges/>)



également eu des responsabilités à l'Union Confédérale des Retraités de 1990 à 1996 et en tant que membre du comité de rédaction du magazine « Vie Nouvelle ».

### Disparition

A 93 ans, notre camarade Henri BOURDEREAU vient de disparaître. Prêtre ouvrier, il était secrétaire du syndicat DUCELLIER (entreprise d'équipement automobile), à Créteil (Val de Marne) dans les années 80. Il fut, de 1989 à 1999, membre du Conseil National de l'UFR et secrétaire à la communication. Il a

► **Le 28 février 2017**, le collectif femmes-mixité organise une **journée confédérale « Gagner l'égalité professionnelle »** ouverte à toutes et tous pour débattre des luttes, les propositions et les leviers pour négocier l'égalité professionnelle. Le collectif présentera le **nouveau guide de la négociation de l'égalité professionnelle**. Il s'agira également de préparer la **mobilisation du 8 mars**. L'ensemble des **frais de participation** sont pris en charge par la Confédération.



### A noter dans vos agendas

► **Pour la CGT, la désindustrialisation n'est pas une fatalité**. Mobilisés le 22 février pour les assises de l'industrie, les militants seront dans la rue le 22 mars pour le printemps de l'industrie afin d'imposer les propositions CGT dans la société.

► **Le Conseil national de la fédération se réunira les 22 et 23 mars** pour débattre de l'organisation et des enjeux du 41<sup>e</sup> congrès, ainsi que des négociations dans la Branche et de notre proposition de Convention collective Nationale. Mercredi soir, **le film La Sociale** de Gilles Perret sera projeté pour les participants.

► **Le 12 avril** à Montreuil, les militants de la CGT métallurgie sont invités à débattre lors des **Assises de la Convention collective nationale pour tous les salariés à gagner**.

Terrain

# Un conflit révélateur du **malaise social** chez ArcelorMittal

Les négociations salariales qui se sont déroulées en fin d'année dans les deux sociétés majeures du groupe, ArcelorMittal Atlantique et Lorraine, ainsi qu'ArcelorMittal Méditerranée, pour établir les mesures 2017, resteront dans les annales.

Les résultats du groupe, bien meilleurs depuis le deuxième trimestre 2016 et des prévisions au beau fixe pour 2017, laissaient espérer aux salariés un juste retour des choses, alors qu'ils se sont serrés la ceinture depuis la crise de 2008, et qu'ils ont, par ailleurs, fortement été mis à contribution dans un contexte difficile.

## Les salariés réclament leur part

Aussi, la proposition de 0,2% d'augmentations générales, faite par la direction, qui plus est à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2017, a eu l'effet d'une bombe : arrêts de travail immédiats, particulièrement sur le site de Dunkerque (Nord), mais aussi dans l'usine voisine de Mardyck, et sur le site de Fos-sur-Mer (Bouche-du-Rhône). Ce sont particulièrement les travailleurs postés qui se sont exprimés, sur des outils clé comme les hauts fourneaux à Dunkerque ou l'aciérie à Fos-sur-Mer, gelant très rapidement la production sur les sites.

Ce mouvement, organisé par la CGT seule, et qui s'est étendu à Florange (Moselle) et Basse Indre (Loire Atlantique), a tenu jusqu'à la quatrième réunion de négociation du 15 décembre, vécue en direct avec Paris sur le site de Dunkerque, dans une assemblée réunissant plus de 200 salariés.

Malgré un mouvement de grève conséquent, impactant autour de 80 000 tonnes de production, rien que pour le site de Dunkerque, les dernières propositions sont restées très faibles, amenant l'augmentation Générale à 0,4%, au 1<sup>er</sup> janvier pour les ouvriers ETAM, ainsi qu'une prime gonflée à 200 euros minimum et, spécifiquement pour les postés, une revalorisation des primes de pénibilité.

## Des signatures qui désamorcent

La signature du projet d'accord par les 3 autres organisations syndicales CFE-CGC, CFDT et FO, ainsi que l'essoufflement de salariés ayant donné pour certains jusqu'à 6 postes dans la grève, ont désamorcé le mouvement, malgré certains nouveaux arrêts de production dans les 72 heures suivant les

dernières annonces. Il est clair, néanmoins, que la réaction des salariés aura permis de faire progresser les mesures, certes insuffisantes au regard de la revendication portée par la CGT de 3% d'augmentations générales.

## Les enseignements de la lutte

De ce conflit, que les directions n'ont pas vu venir, nous pouvons tirer plusieurs enseignements. Force est de constater que les directions locales sont factices et ne constituent pas un véritable interlocuteur dans la négociation. Le véritable pouvoir de décision se trouvant ... à Londres, dans les bureaux de Mittal. Pour preuve, elles vont jusqu'à laisser pourrir une situation, quitte à perdre de l'argent au travers de pertes importantes de production et à rompre le dialogue social.

Les salariés ont relevé la tête, mais il nous faut gagner encore une plus grande solidarité d'action, notamment avec le personnel de jour, et progresser dans la synchronisation des grèves entre sites.

Une chose est sûre, néanmoins, le malaise est perceptible dans les équipes de direction, inefficaces dans leur pression psychologique auprès des salariés, et notamment des jeunes qui étaient très largement mobilisés. Ce conflit, d'une ampleur inégalée depuis plus de 30 ans, a sérieusement valeur d'avertissement et servira inévitablement dans l'entame des prochaines négociations, ... comme le temps de travail notamment;

*Philippe Verbeke, élu au bureau fédéral*



Mobilisation des salariés à Dunkerque  
© DR

## Histoire

# Les « briseurs de machines »

**L**e 11 mars 1811, dans le village d'Arnold, près de Nottingham (Angleterre), un rassemblement d'ouvriers du textile s'achève sur la destruction de plusieurs métiers à tisser. Menée au nom d'un leader imaginaire, Ned Ludd, cette émeute donne le signal d'un violent conflit industriel. Entre 1811 et 1813, les ouvriers et ouvrières détruisent ainsi plus d'un millier de machines dans les Midlands, tandis que plusieurs usines sont incendiées dans le Lancashire. Il ne faudra pas moins de 12 000 soldats pour contenir l'insurrection, dont les soubresauts se firent sentir jusqu'en 1817. Cet épisode spectaculaire n'est toutefois pas un phénomène isolé. Partout en Europe, l'industrialisation s'accompagne de luttes ouvrières et de bris de machines durant plus d'un demi-siècle.

## Des ouvriers contre le progrès technique ?

Le terme « luddisme » est rapidement mobilisé par le patronat et l'État pour discréditer les autres révoltes ouvrières. Il devient synonyme d'une attitude rétrograde, archaïque à l'égard du progrès technique. Taxé d'obscurantisme, le luddisme s'efface dans les limbes. Il ressurgit à l'occasion des débats politiques sur la négociation collective en Angleterre après la Grande Guerre, avant



Ned Ludd grimé en femme (1812)

© Wikimedia commons | Working Class Movement Library

de faire l'objet de belles études par deux grands historiens, E. Hobsbawm et E. P. Thompson. Celles-ci réhabilitent les luddites, en démontrant que ces émeutes ne se cantonnaient pas à la dénonciation des machines, mais luttèrent plus largement contre les nouvelles méthodes de travail mécanique. Loin d'être marginaux, les luddites étaient des ouvriers qualifiés qui refusèrent la déqualification, la baisse des salaires, le chômage, l'amoindrissement de la qualité des produits et le bouleversement des équilibres économiques et sociaux locaux qui accompagnaient la mécanisation. Confrontés au rejet de leurs revendications formulées de manière pacifique, ils neurent d'autres choix que de s'en prendre aux machines, pour contraindre le patronat à négocier et à prendre en considération les attentes ouvrières.

Le bris de machines disparaît au milieu du XIX<sup>e</sup> siècle du répertoire d'actions ouvrières pour de multiples raisons. Parmi elles, relevons la violence de la répression et le cheminement des idéologies de gauche, qui s'intègrent progressivement dans un consensus favorable au productivisme en défendant l'idée que la classe ouvrière peut « s'affranchir par les machines ».

## Une leçon pour aujourd'hui

Quelle leçon retenir de cet épisode aujourd'hui, en ces temps où « l'usine du futur », « l'économie numérique » amorcent de profonds bouleversements dans la structure et le fonctionnement de l'économie ?

Aujourd'hui comme hier, l'enjeu principal de la lutte est de garantir que les évolutions techniques ne se feront pas au détriment des travailleurs, par la déqualification, la baisse des salaires ou le chômage, mais qu'au contraire, celles-ci se traduiront en disparition de tâches pénibles, en réduction du temps de travail, en élévation des qualifications. En clair que l'intelligence et l'énergie collective soient mises au service de la satisfaction des besoins sociaux de la population et non au bénéfice d'une minorité de possédants.

Deux questions s'imposent dès lors pour répondre à cet enjeu : celle du pouvoir de contrôle des travailleurs sur la production et celle de la possession des moyens de production. Les revendications et le répertoire d'actions sont là pour apporter des perspectives aux travailleurs et permettre de construire un rapport de forces suffisant pour faire éclore un nouveau monde, plus juste.

*Emeric Tellier, Conseiller fédéral*



Europe / International

# Le syndicalisme turc sous l'ère Erdogan



Conférence de presse commune avec Birlesik - mai 2016  
© Nail Yalcin

La situation en Turquie reste préoccupante depuis plusieurs mois. En effet, la tentative de coup d'état du 15 juillet 2016, les attentats et actes de barbarie perpétrés par plusieurs organisations terroristes, ces derniers jours, ont causé la mort de centaines de personnes. Ces attaques, qui n'ont pour objectif que de développer la peur, la terreur, le racisme, profitent à certains dirigeants qui, sous prétexte de renforcer la sécurité, amplifient les politiques totalitaires et répressives.

## Un pouvoir de plus en plus répressif

Depuis le 20 juillet 2016, la mise en place de l'état d'urgence permet au Conseil des ministres de gouverner par décret en suspendant l'obligation du respect de la Convention du Conseil de l'Europe. Le pouvoir en place se sert du contexte pour mener une chasse aux sorcières afin de museler toute opposition. De multiples opérations répressives ont permis au gouvernement d'entamer des procédures judiciaires et disciplinaires à l'encontre de dizaines de milliers de fonctionnaires, de militants syndicaux, d'avocats, de juges, de journalistes... Il semblerait que l'une des raisons poussant l'exécutif à recourir à ces méthodes soit la volonté du président Recep Tayyip ERDOGAN de modifier intégralement la constitution Turque afin de renforcer le pouvoir du président au détriment de la démocratie sociale.

## Notre solidarité et notre soutien

La CGT, a toujours œuvré pour la solidarité et la démocratie dans le monde, notamment en Turquie. Des liens d'amitié et de coopération forts se sont tissés au fil des années entre la FTM-CGT et les organisations syndicales Turques, particulièrement avec Birlesik

Metal qui est la fédération métallurgiste de la DISK. Grâce à elles, nous avons pu élargir le champ de la solidarité CGT avec les luttes revendicatives des travailleurs turcs.

## Lutte exemplaire chez Renault

En 2015, lors des négociations collectives triennales, un mouvement de grève des métallos Turcs avait été initié par Birlesik Metal mais le Conseil des ministres avait d'emblée interdit les grèves, par décret, prétextant une atteinte à la sécurité nationale. Dans les jours qui ont suivi l'interdiction, nous avons tenu avec certains syndicats Européens, une conférence de presse à Istanbul pour dénoncer la répression du gouvernement et le non respect des droits et des libertés syndicales. Malgré l'interdiction, les salariés d'entreprises comme Renault se sont mis en grève pour dénoncer l'attitude de l'organisation syndicale Turk Metal, revendiquant des droits nouveaux, comme le droit de s'organiser librement, de choisir leur syndicat et leurs représentants. En raison d'une législation très restrictive sur le droit syndical, il ne peut y avoir qu'une organisation syndicale représentative dans l'entreprise, si au moins 51% des salariés sont syndiqués.

## Une première victoire qui en appelle d'autres

Durant ces deux dernières années, nous n'avons cessé de suivre de très près les événements en Turquie et continué à œuvrer pour apporter notre soutien aux travailleurs turcs de la métallurgie, et notamment ceux de Bursa OYAK-Renault. Au cours de cette période, la direction de Renault, soutenue par le gouvernement, a licencié plus de 500 salariés. Cependant, le 20 décembre dernier, le tribunal de Bursa reconnaissait les licenciements en lien avec l'appartenance syndicale des travailleurs et condamnait Renault à réintégrer et à verser des indemnités aux salariés dont le dossier avait été porté en justice. C'est dans un contexte social très dégradé, que la négociation collective de branche débutera prochainement. Ce climat de répression syndicale risque de s'amplifier de nouveau, car dans de nombreuses entreprises où Birlesik Metal est organisée, est déjà votée, en Assemblée Générale de salariés, la grève dès le 20 Janvier 2017.

*Nail Yalcin, élu au CEF*



**6 000 000**  
**DE GARANTIES OCIRP**

**Prévenir, agir, soutenir.**

Veuvage, orphelinage, handicap, perte d'autonomie,  
face à ces situations, l'OCIRP protège  
les salariés et leur famille, dans le cadre de leur entreprise,  
par le versement d'un complément financier  
et un accompagnement social dédié.

**C'est une question d'avenir.**

Les garanties OCIRP représentent une protection collective unique, financée par les entreprises et leurs salariés. Avec ses organismes de prévoyance membres, l'OCIRP, assureur à vocation sociale, à but non lucratif, a su gagner la confiance de plus d'un million d'entreprises et de leurs salariés. **Bientôt la vôtre ?**

► [ocirp.fr](http://ocirp.fr)



**OCIRP**

VEUVAGE • ORPHELINAGE • HANDICAP • PERTE D'AUTONOMIE



# Elections professionnelles

ré-inventer  
de nouvelles pratiques syndicales

# Les élections sont l'affaire de tous



© Fotolia\_macrovector

**L**es élections professionnelles sont un moment important, sinon primordial de notre activité syndicale. C'est en cette occasion que l'on mesure « le poids » de notre organisation dans l'entreprise. C'est un moment de démocratie intense où la CGT peut porter haut ses propositions, voire syndiquer des salariés. Nous sommes actuellement – depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017 et jusqu'au 31 décembre 2020 – dans le troisième cycle de calcul de la représentativité des organisations syndicales. Les lois Macron et Rebsamen ont changé pas mal de choses concernant les élections professionnelles, notamment sur les deux points suivants.

## REPRÉSENTATION ÉQUILBRÉE FEMMES-HOMMES DES LISTES ELECTORALES

La loi relative au dialogue social du 17 août 2015 prévoit de nouvelles dispositions concernant la parité au sein des institutions représentatives du personnel. Ainsi, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017, à partir du moment où un accord collectif intervient sur la répartition du per-

► **La loi du 20 août 2008 relative à la démocratie sociale et à la réforme du temps de travail a modifié le régime des élections professionnelles. La loi du 5 mars 2014 a précisé certaines dispositions notamment sur le protocole préélectoral.**

Les élections professionnelles sont un moment important de l'expression démocratique dans l'entreprise. Elles nécessitent réflexion, organisation et l'implication de tous.

sonnel, l'employeur doit communiquer aux salariés la part de femmes et d'hommes composant chaque collège électoral. En outre, il est introduit une obligation pour les listes aux élections professionnelles (délégués du personnel et comité d'entreprise, titulaires comme suppléants) de comporter une proportion de femmes et d'hommes qui reflète la proportion existante parmi les salariés inscrits sur les listes électorales de chaque collège.

De plus, les listes doivent être composées alternativement d'un candidat de chaque sexe (il ne faut pas placer tous les candidats d'un même sexe en tête de la liste), jusqu'à épuisement des candidats d'un des sexes. Si cette règle n'aboutit pas à déterminer un nombre entier de candidats et de candidates à désigner, la loi prévoit des règles pour arrondir le chiffre obtenu. Si la décimale est supérieure ou égale à 5, on arrondit à l'entier supérieur, si la décimale est inférieure à 5, on arrondit à l'entier inférieur. Par exemple, si la liste électorale d'un collège comporte 45 % de femmes et 55 % d'hommes (chiffres devant être communiqués par l'employeur), une liste de 10 per-

sonnes devra comporter 4,5 femmes. La décimale est égale à 5, on arrondit donc à l'entier supérieur : la liste présentée devra comporter 5 femmes et 5 hommes.

Si le juge saisi de la régularité des élections constate le non-respect de ces règles, il pourra prononcer l'annulation de l'élection du ou des candidats du sexe surreprésenté. En outre, il pourra être procédé à l'annulation de l'élection du ou des candidats dont les noms sont mal placés au regard de l'exigence d'alternance des sexes.

## LA DÉLÉGATION UNIQUE DU PERSONNEL

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, la mise en place d'une délégation unique avec la fusion des DP, CE et CHSCT devient obligatoire. Dans le cadre de la nouvelle DUP, un secrétaire et un secrétaire adjoint sont désignés et exercent les fonctions dévolues aux secrétaires du CE et du CHSCT. Le décret précise qu'ils sont choisis parmi les membres titulaires de la DUP. Un élu suppléant ne pourra donc pas être nommé secrétaire ou secrétaire adjoint.

## COMMENT MENER UNE CAMPAGNE ÉLECTORALE ?

Lors de notre activité syndicale habituelle, face à une situation donnée, des actions sont menées pour mobiliser les salariés et obtenir de la direction de l'entreprise la satisfaction des revendications. Cela passe par des distributions de tracts, l'organisation d'une assemblée générale, la publication d'un communiqué, etc.

Avec  
**29,48 %**  
des voix dans la  
branche, la CGT  
est la première  
organisation  
syndicale de la  
métallurgie.

# Z O O M

## Les activités sociales et culturelles des CE

Le 23 novembre dernier, le collectif fédéral en direction des comités d'entreprise a organisé une journée d'étude sur les activités sociales et culturelles (ASC).

Les participants ont regretté l'absence de mutualisation des moyens entre petits et gros CE ou encore le défaut de règle sur le pourcentage du budget des ASC attribué au comité d'entreprise. Ils ont également soulevé la main mise de plus en plus importante du tourisme marchand au dépend du tourisme social ou le manque d'outils et d'informations pour ne pas tomber dans les travers de la billetterie et des prestations de services.

Les militants présents ont déploré le manque de temps pour permettre de proposer des prestations de qualité en direction des loisirs de la culture et du sport. Car tous sont d'accord pour affirmer que les comités d'entreprise doivent apporter des réponses aux aspirations des salariés et de leurs familles dans leur quotidien.

Pour commencer à répondre au mieux aux demandes des camarades sur les questions des activités sociales et culturelles des CE, une page a été ouverte sur le site web de la fédération pour partager des exemples de mutualisations, des modèles de règlements intérieurs ou de protocoles d'accord entre comités d'entreprise et d'établissement ainsi que des informations juridiques.

*Lamia Begin,  
élue au Bureau fédéral*



Mise en place de listes électorales équilibrées femmes - hommes aux élections professionnelles en 2017

© Fotolia | Jane Kelly

Si la plupart du temps cette façon de procéder est possible, il est nécessaire, en ce qui concerne les élections professionnelles, de prendre plus de temps, pour approfondir la réflexion. Pour ce faire, il nous faut une analyse plus concrète. Souvent cette étape est sous-estimée parce qu'elle est réduite à traiter les résultats de manière comptable, en concluant : « on gagne », « on perd » ou « on se maintient ».

**Analyser les résultats électoraux**, c'est dépasser les chiffres et pourcentages pour essayer de les faire parler. Les résultats ne sont qu'une photographie, un instantané du film d'une histoire. Qu'est ce qu'ils nous enseignent ? De nombreux éléments interviennent (effectifs, collègues, participation, listes) et tous n'évoluent pas forcément de la même manière. On peut ainsi avoir une évolution globale positive, mais un aspect illustrant une faiblesse (dans un collègue, DP, DUP ou CE). Cela exige évidemment un petit travail d'expertise mené à partir des différents documents disponibles (Bilan Égalité/Mixité, Bilan social, RUP, BDES). Ceux-ci nous apportent des éléments indispensables sur l'évolution de la sociologie de l'entreprise (embauches, départs, pyramide des âges).



© Fotolia\_macrovector

Ensuite, il convient également d'examiner la santé de notre organisation syndicale en termes d'adhésions, de départs, de vie syndicale. Il ne faut pas non plus négliger de jeter un coup d'œil aux évolutions des autres syndicats et de s'interroger sur leurs causes. Cette démarche est essentielle pour mieux comprendre dans quel contexte nous militons.

**4,7 %** des procès verbaux des élections présentent une erreur et ne sont donc pas comptabilisés.

Parmi les PV remontés avec des erreurs, dans 1 sur 5, seule la CGT est présente, cela fait **15 000 voix** de manque à gagner dans le calcul de la représentativité.

L'accumulation de ces éléments doit enfin nourrir le débat au sein du syndicat. Analyser les élections doit nous permettre de déterminer ce que nous devons faire bouger, ce que nous devons renforcer, transformer, poursuivre ou amplifier dans notre activité syndicale.

Il faut ensuite **définir un ou des objectif(s) de communication et de syndicalisation**, liés avec le revendicatif, pour mener des actions les plus efficaces possible et faire participer un maximum de personnes. Faire partager l'enjeu des élections professionnelles dans l'entreprise, de façon à augmenter de 5 % le nombre de voix CGT par rapport aux dernières élections, est un exemple d'objectif de communication.

Afin d'atteindre son objectif, il importe de construire un plan de travail décomposé en plusieurs étapes, afin de favoriser l'implication de l'ensemble des militants, des syndiqués et par conséquent les salariés. Faire connaître les élections professionnelles dans l'entreprise, faire comprendre l'enjeu et l'importance du vote, et convaincre de voter CGT. Nous négligeons trop souvent, cette étape visant à informer de la tenue des élections professionnelles dans l'entreprise et de l'intérêt à voter pour désigner des représentants syndicaux et soutenir un programme revendicatif.

## LA BATAILLE DE LA REPRÉSENTATIVITÉ

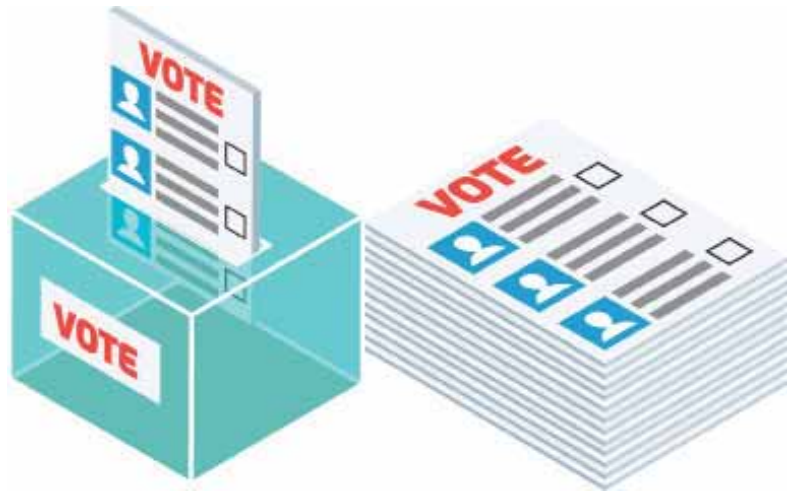
La connaissance des résultats des élections professionnelles est un enjeu important pour la Fédération. Là aussi, l'objectif est d'avoir la photographie la plus fidèle possible de la représentativité de la CGT dans nos professions, dans nos entreprises, dans nos territoires.

À ce sujet, il est important de rappeler le champ d'influence que nous couvrons dans la profession. On a l'habitude de dire que neuf salariés sur dix ne voient jamais la CGT. Pour nous, ce n'est pas le cas.

Notre implantation, notre influence dans les entreprises de plus de 200 salariés nous permet de toucher plus de 50 % des métallurgistes, soit 1 200 000. On recense 2 640 syndicats répertoriés dans Cogitiel pour plus de 4 000 bases organisées. C'est une donnée qu'il faut garder en tête, car il est plus facile d'aller vers les salariés lorsque nous sommes sur place, plutôt que dans les déserts syndicaux. Cependant, la diversité des catégories professionnelles, leurs spécificités, leur place dans l'organisation du travail, imposent d'appro-

fondir l'élaboration et l'expression des revendications, comme sur la conduite des initiatives pour les faire aboutir. Plus de la moitié des salariés de la métallurgie sont aujourd'hui des cadres et techniciens. Notre représentativité dans ces catégories, avec 8,64 % d'audience, est révélateur de la nécessité de poursuivre les transformations nécessaires pour être la CGT de tous les salariés. Donc quelle approche ? Quelle offre de syndicalisation ?

Autre exemple, les 400 000 salariés des services de l'automobile. Le collectif « élections professionnelles » de la Fédération travaille actuellement avec le collectif national des garages à la mise en place d'un plan de travail commun, avec des objectifs clairement définis, notamment dans les territoires, en lien avec les unions départementales.



© Fotolia\_macrovector

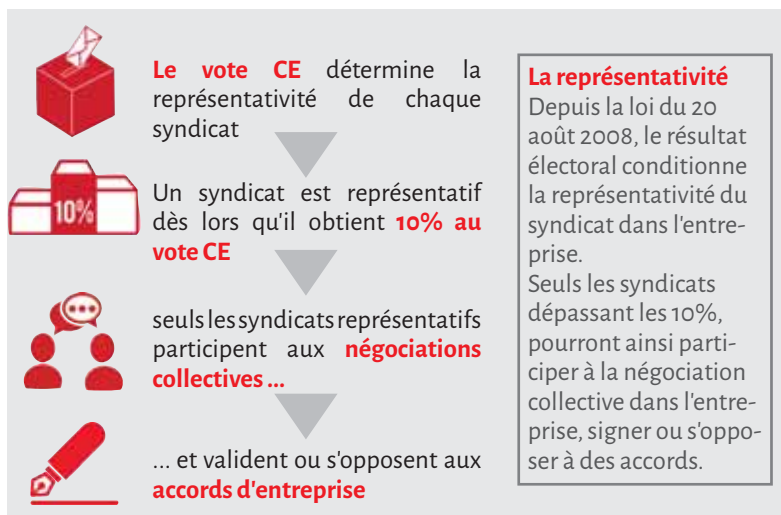
## RECENSER LES RESULTATS

Pour réussir à gagner le maximum de métallurgistes, il s'avère opportun, sans doute, avant toute chose, de procéder à un état des lieux des résultats électoraux, de mesurer les potentiels et de regarder quel champ syndical nous voulons couvrir.

Et c'est dans ce sens que le collectif « élections professionnelles » de la Fédération a mis en place un fichier recensant tous les résultats électoraux dans la métallurgie qui se sont déroulés durant le cycle 2012 à 2016. Nous avons pu déterminer les futures élections qui vont se dérouler dans toutes les entreprises de la métallurgie durant le cycle 2017 à 2020. Ainsi, nous serons plus offensif sur cette question, en mettant notamment sur pied un plan de parrainage dans les entreprises dans lesquelles nous sommes absents et gagner, partout, l'implantation et la syndicalisation CGT.

## LE REVENDICATIF AU CŒUR DE NOTRE DEMARCHE

C'est à partir de l'approche revendicative de chacun, du collectif, de chaque catégorie et de l'intérêt général, dans la proximité que nous avons à travailler la syndicalisation. Car si des salariés trouvent un intérêt dans le syndicalisme, et particulièrement dans la CGT, ils ont encore du mal à y trouver réellement leur place. Nous devons réfléchir à notre offre de syndicalisation, car il s'agit d'une donnée forte du lien entre le salarié et la CGT. Inviter des salariés à participer à la vie du syndicat n'est, à notre avis, pas une action de marketing mais une démarche politique. Le syndicat doit en effet devenir un espace de vie, de liberté et d'action ouvert à tous, dans lequel chaque individu a sa place et peut choisir son niveau d'engagement.



*Dossier coordonné par  
Aziz Bouabdellah, élu au Bureau fédéral  
avec le collectif «Elections professionnelles»  
de la Fédération*

## En bref

### CAMPAGNE DE SYNDICALISATION En mars, j'adhère à la CGT

Les moments intenses que nous avons vécus ensemble au printemps dernier dans le cadre de la mobilisation contre la loi El Khomri et le très large rejet de la casse du code du travail, ont laissé des traces. Si la loi est passée, nous n'avons pas pour autant baissé les bras. Aussi, parce que la construction du rapport de force passe par la syndicalisation, la fédération propose

un nouveau temps fort de mobilisation en mars pour porter encore plus fort nos exigences. Pour animer cette campagne des supports seront envoyés aux syndicats courant février via l'actualité fédérale.



### FORMATION SYNDICALE Remboursement des subrogations de salaires

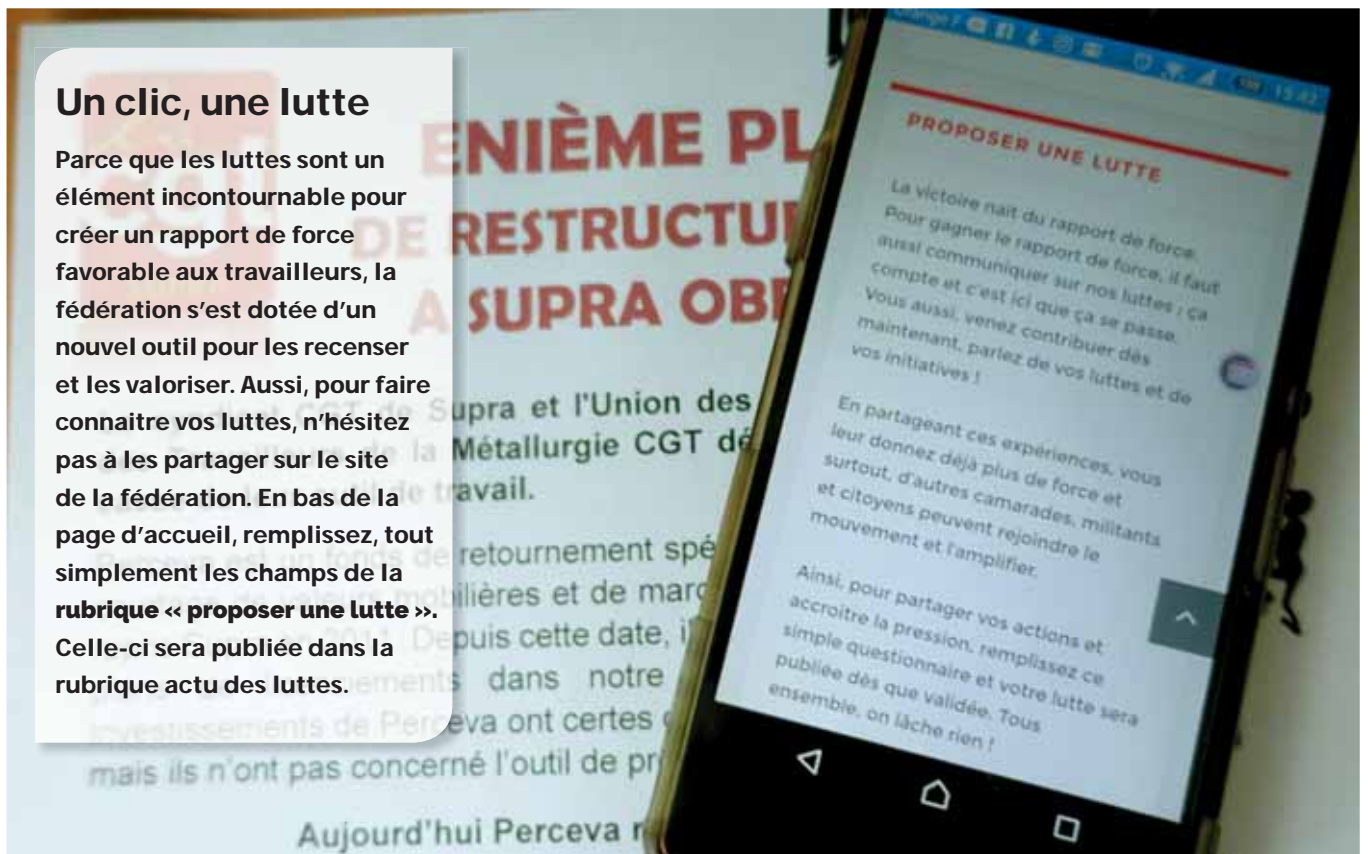
La loi du 5 mars 2014 est pleinement entrée en vigueur pour la formation syndicale. Elle nous impose une rigueur administrative importante. Aussi, le secteur formation de la fédération a mis en place une organisation pour le remboursement des subrogations de salaires pour les camarades en Congé Formation Économique, Sociale et Syndicale (CFESS). Pour plus d'informations : 01.55.82.86.15 | formation.syndicale@ftm-cgt.fr | <https://ftm-cgt.fr/procedure-maintien-salaires-formation/>

### ELECTIONS PROFESSIONNELLES Sorin

Chez Sorin, spécialiste de la production de dispositifs cardiaques, la CGT vient de remporter les élections professionnelles avec 39,92% des suffrages tous collèges confondus devant la CFE-CGC (27,23%), la CFTC (21,74%) et la CFDT (11,11%). La CGT remporte les deux sièges à pourvoir au CE au premier et deuxième collège. Et si elle n'obtient pas de siège au troisième collège, notons toutefois que le syndicat enregistre des résultats encourageants avec 14,79 % des suffrages pour les candidats titulaires CGT et 20,98 % pour les suppléants. Pour les représentants du personnel, les salariés peuvent compter sur les 3 élus CGT dont 2 au deuxième collège sur les 7 qu'il y avait à pourvoir au total.

### Un clic, une lutte

Parce que les luttes sont un élément incontournable pour créer un rapport de force favorable aux travailleurs, la fédération s'est dotée d'un nouvel outil pour les recenser et les valoriser. Aussi, pour faire connaître vos luttes, n'hésitez pas à les partager sur le site de la fédération. En bas de la page d'accueil, remplissez, tout simplement les champs de la rubrique « proposer une lutte ». Celle-ci sera publiée dans la rubrique actu des luttes.





Entretien

# Une recette pour réussir la mission de syndicalisation

## ► Vous avez fêté les 120 ans de l'entreprise SNWM Douai. Peux-tu nous raconter cet événement ? C'était aussi votre congrès ; comment s'est-il déroulé ?

Nous avons décidé d'un temps fort en Juillet le 12 exactement, pour les 120 ans de l'entreprise de Douai. Ici, cette période est consacrée aux festivités de Gayant, un géant. Sa famille symbolise la ville de Douai. Elle était de la fête ! La cour de l'usine devint un véritable terrain de jeux pour les enfants venus avec leurs parents. La CGT a décidé de faire les choses en grand en invitant le sous-préfet de Douai, l'ancien et l'actuel maire de Douai, la direction du Groupe, les élus du territoire, la FTM-CGT et des journalistes. Notre lutte menée sur l'emploi a été mise en avant. Les embauches à SNWM Douai atteindront 160 CDI en 2017. C'est dans ce contexte que s'est tenu le Congrès de notre Syndicat. La charge de travail à l'usine n'a pas permis à l'ensemble de nos syndiqués d'y participer. Il s'est tenu avec près de 100 Camarades et la participation de la FTM-CGT (Aziz Bouabdellah, membre du Bureau Fédéral et Thomas Baudouin, du secteur automobile). Notre Congrès s'est orienté sur des revendications concernant SEVELNORD et RENAULT Douai. Nos objectifs sont de passer de 306 Syndiqués à 400 et continuer à maintenir la pression sur la Direction pour mener à son terme les 160 embauches. La Direction en annonçait initialement une trentaine alors que 89 ont été réalisées de suite et 160 aujourd'hui.

## ► Comment les camarades du syndicat CGT SNWM travaillent-ils la syndicalisation ?

C'est un travail quotidien. De nombreux jeunes remplacent les anciens. Il faut leur expliquer ce que la CGT représente dans une démarche d'éducation syndicale. Notre syndicat a démontré que les salariés peuvent lui faire confiance. Nous avons trouvé collectivement les solutions aux problèmes. La mise en place du rapport de force passe par la syndicalisation massive des salariés. C'est l'outil nécessaire pour maintenir constamment la pression sur la direction et pour éviter de laisser la place à d'autres délégués syndicaux prêts à signer des accords régressifs. Notre syndicat a mis une commission



© Alaoua Sayad - FTM-CGT

*Interview de Jérémie Gabrys du syndicat CGT SNWM Douai.*

en place pour analyser les besoins avec l'ensemble des chefs de services. Le constat aujourd'hui est positif : 89 embauches en CDI d'ici la fin de l'année, et nous en totaliserons 160 au minima d'ici fin juin 2017, avec un volant d'intérimaires de 10 à 15 %, soit 70 intérimaires en permanence. Si la CGT n'avait pas imposé ces embauches en CDI, nous aurions 230 intérimaires, soit près de 50 % des effectifs de l'entreprise. Nous avons aussi profité du recrutement pour féminiser le personnel de production.

## ► Quid de la feuille de route décidée par le syndicat CGT SNWM ?

Nous l'avons construite avec l'accord unanime de nos syndiqués. La population de notre entreprise a changé avec l'arrivée de nombreux jeunes qu'il faut former. La formation est un levier incontournable. Acquérir et développer des compétences tout au long de sa carrière est la base pour assurer notre avenir. La CGT, avec l'aide de la Commission Emploi Formation, suivra de près le dossier de manière à continuer à mettre en place des Formations adaptées aux besoins du personnel. De plus, pour répondre à l'évolution des compétences des salariés, nous avons une arme redoutable. Enviee par beaucoup et constamment remise en cause par le patronat, c'est notre grille de salaire, mise en place par la CGT il y a maintenant 21 ans ! Elle permet de répondre aux attentes légitimes des salariés concernant leur évolution de carrière et défendre leur pouvoir d'achat.

*Propos recueillis par Bruno Troulet, conseiller fédéral*

Salarié(e)s

# Derrière les cadres, tous les salariés dans le viseur

Qu'elles soient patronales, politiques ou médiatiques, les forces du capital cultivent chaque jour la mise en opposition des différentes catégories de salariés. Elles veulent éviter un rassemblement du salariat mettant en cause la domination des 1 % qui possèdent non seulement l'essentiel du patrimoine mais disposent aussi des principaux leviers économiques et politiques du pays.

## Rassembler le salariat

Au nom de la modernité, de l'égalitarisme et surtout de la déréglementation libérale, le statut cadre est stigmatisé comme un empêchement d'exploiter en rond ! Surfant sur l'apparente incongruité à défendre la situation des cadres à un moment de crise et de développement de la misère, le Medef et l'IUMM visent un écrasement du salariat enlevant tout repère de promotion et fermant toute perspective d'évolution sociale.

Beaucoup d'observateurs ont souligné l'impact de ces politiques de déclassement généralisé et d'écrasement des rémunérations amenant ressentiment et fatalisme et se traduisant au plan politique par des votes d'extrême droite ou par le vote Trump aux États-Unis.

Au moment où notre pays connaît une forte élévation de son niveau de qualification, c'est une baisse massive du prix du travail par le refus de rémunérer les qualifications que cherche à obtenir le patronat.

## Un statut de l'encadrement renouvelé et solidaire

Ce qu'il est convenu d'appeler le statut cadre est constitué d'un ensemble d'éléments institutionnels (Agirc, Apec, Section encadrement aux Prud'hommes), légaux (temps de travail...) et conventionnels (conventions collectives ou avenants spécifiques cadres). C'est en fait davantage le début d'un statut de reconnaissance de la place et du rôle qu'occupent les salariés qualifiés à responsabilités dont il faudrait parler.

L'édifice est aujourd'hui fragilisé par la disparition programmée de l'Agirc qui, jusqu'à aujourd'hui est le seul organisme à opérer, de manière interprofessionnelle et opposable aux employeurs, la reconnaissance du statut fondée sur le niveau de formation exigé, les responsabilités exercées et l'autonomie dans l'exercice des responsabilités.

Une négociation interprofessionnelle est programmée pour 2017 sur la notion d'encadrement. Le Medef traîne

les pieds et a mandaté l'IUMM pour déconstruire la convention collective des cadres de la métallurgie en s'attaquant au point dur des classifications. L'objectif est notamment de peser sur la future négociation interprofessionnelle avec un encadrement instrumentalisé pour affaiblir les garanties de tous.

La situation actuelle comporte déjà des faiblesses : des repères dans les grilles de classification qui ne sont pas à la hauteur de la montée en gamme des qualifications et des responsabilités, une reconnaissance insuffisante des diplômés comme des droits associés au statut.

## Forcer la reconnaissance des diplômes et de l'expérience

Le patronat vise clairement la disparition de la convention collective cadre avec l'objectif de non-reconnaissance des diplômes et des acquis de l'expérience. Casser les grilles de classification même minimales qui reconnaissent les niveaux de qualification revient à faire exploser les repères objectifs de vie en commun du collectif de travail et à produire de nouveaux éléments d'inefficacité y compris au plan économique.

Autre enjeu pour l'IUMM et le Medef : restreindre le périmètre de l'encadrement aux seuls cadres dirigeants alors que l'Ugict-CGT travaille sur une définition large couvrant la diversité de l'encadrement sur la base de l'autonomie, de l'expertise et de la responsabilité.

Le patronat cherche clairement à ne plus payer la qualification et à accélérer la baisse du prix de la force de travail qualifiée.

Impliquer la jeunesse diplômée particulièrement concernée est un des défis à relever pour déjouer l'offensive actuelle. Exiger un statut de l'encadrement renouvelé fondé sur des évaluations objectives des qualifications doit permettre aux cadres et professions techniques d'exercer et d'être reconnus dans leur professionnalisme et de jouer leur rôle contributif. Cette bataille est décisive dans l'obtention de droits et garanties ouvrant des perspectives d'évolutions pour tous.

*Jean-François Bolzinger, Ugict-CGT*

Territoires

# Carton plein pour les conférences régionales en 2017

**C'**est parti ! Le processus de préparation de notre 41<sup>ème</sup> congrès fédéral est enclenché. Il n'y a pas une minute à perdre pour faire vivre la démocratie qui sera un élément clé pour la réussite de cet évènement majeur pour les salariés de notre branche. Dans ce processus, de nombreuses initiatives sont programmées telles que les « 1000 visites de syndicats », des congrès d' USTM, mais aussi la tenue de toutes les conférences régionales des syndicats de la Métallurgie dans nos 13 régions.

## L'enjeu des territoires

Les territoires, c'est là que les femmes et les hommes vivent, travaillent... luttent. Dans ces territoires, les régions prennent, de plus en plus, une part importante dans ce qui fait la vie quotidienne des salariés et de leurs familles. C'est, entre autre, le lieu où se jouent, pour beaucoup, les questions de développement économique, le financement de l'industrie, l'éducation, la santé, la formation professionnelle, l'emploi..... Avec les « nouvelles régions », ces compétences se sont encore renforcées. De plus, le patronat (UIMM) s'organise à l'échelle d'un nouveau découpage régional ; en particulier en redimensionnant par exemple les CPREFF.



© Assemblée générale de la région Grand Est  
Décembre 2016

## Préparer les débats du congrès

La région, c'est donc bien un des territoires pertinents de notre activité syndicale pour construire les rapports de forces indispensables pour atteindre nos ambitions revendicatives. Nous mesurons là l'importance des conférences régionales qui vont jaloner notre calendrier cette année 2017. Ces conférences permettront de faire un véritable état des lieux de nos forces syndicales et de la situation économique pour connaître le terrain sur lequel nous devons agir et définir ensemble les efforts à déployer, afin d'être le plus utiles et efficaces.

Nos conférences régionales auront au cœur de leurs débats les thèmes revendicatifs du congrès : la reconquête de l'emploi industriel et l'attractivité de nos métiers par un socle social de haut niveau de garanties collectives et individuelles. Dans ce cadre une attention particulière sera évidemment portée à notre bataille pour une convention collective nationale pour tous les métallurgistes et la négociation en cours avec le patronat de la métallurgie.

## Une CGT ancrée en territoires

Enfin, nous réfléchissons ensemble sur l'organisation CGT de proximité que nous voulons construire pour affronter les défis de demain. Une CGT de la métallurgie ancrée solidement sur ses deux piliers en territoires : des USTM fortes en lien avec les syndicats, et une organisation régionale en capacité d'agir et de construire des projets revendicatifs alternatifs favorables à la construction de luttes gagnantes. Une organisation en territoires permettant d'anticiper tant au niveau revendicatif que syndical, capable d'impulser un renouvellement militant basé sur la formation et la transmission de l'expérience dans les luttes.

Déjà Le 1er décembre 2016, s'est tenue, avec succès, la première conférence régionale de la Métallurgie de la nouvelle région « Grand Est » regroupant, suite aux réformes territoriales, les anciennes régions Alsace, Lorraine et Champagne-Ardenne. C'est un bon début pour faire un carton plein en 2017 de toutes nos conférences régionales.

*Alain Hebert, Conseiller fédéral*

Economie

# Et si on reparlait coût du capital en 2017

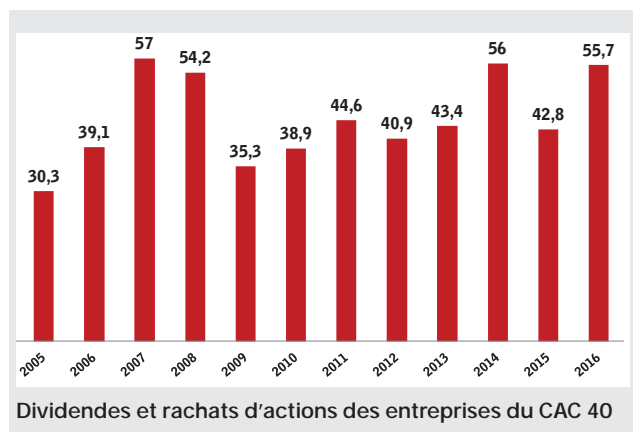
Quarante milliards d'euros. C'est le montant du pacte de responsabilité en faveur du patronat. Celui-ci s'était pourtant engagé, par la voix de Pierre Gattaz, son Président, à créer un million d'emploi net en cinq ans. Trois ans après, quel est le bilan de ces largesses ? Force est de constater que le raisonnement expliquant que de nouvelles aides publiques pour les entreprises permettraient à celles-ci d'améliorer leurs marges, pour investir et créer des emplois est une imposture.

Le chômage et le sous-emploi ne diminuent pas, la précarité augmente, les salaires stagnent, comme en témoigne la ridicule revalorisation du Smic et les retours des premières négociations salariales (NAO) dans les entreprises. À l'inverse, le taux de marge des entreprises a fortement progressé pour retrouver son niveau de 2008. Dans les industries manufacturières, auxquelles appartient la métallurgie, ce taux dépasse même les 35 %, soit une progression de six points par rapport à 2009.

## Dividendes toujours au beau fixe

La publication des résultats (bénéfices et dividendes) des plus grosses entreprises françaises par leur capitalisation boursière (CAC 40) enfonce le clou. Les profits sont toujours à un niveau très élevé dans notre pays. Ainsi, en 2016, les dividendes et rachats d'actions se sont élevés à 55,7 milliards d'euros, à un cheveu du record établi en 2007 (57 milliards), année précédant l'éclatement de la crise des subprimes.

Une fois de plus, ces chiffres confirment une tendance largement commentée : la France est la championne d'Europe des dividendes et le troisième pays du monde où les dividendes ont le plus augmenté.



## Fraude et optimisation fiscale

Il est également important de s'intéresser à tous les flux, mécanismes et autres dispositifs mis en place par les actionnaires pour s'exonérer de l'impôt. En effet, chaque année, la fraude et l'optimisation fiscale détournent des finances publiques et du financement de la protection sociale des dizaines de milliards d'euros.

Ces pratiques ne sont pas l'apanage des fonds d'investissement ou autres *private equity*... De nombreux groupes multinationaux, dont une part non négligeable de la métallurgie, ont des implantations dans les paradis fiscaux, concentrent leur trésorerie dans des pays à faible imposition. Outre la réduction de leur niveau d'imposition, ces groupes utilisent également ces mécanismes pour organiser des restructurations ou diminuer artificiellement leurs résultats.

Récemment, le Conseil Économique Social et Environnemental (CESE) a publié un avis sur ce sujet, dans lequel figure des préconisations renforçant le droit d'information et de consultation des représentants du personnel sur les flux financiers de leur entreprise.

## Un argument pour les négociations

Au moment où se tiennent les négociations salariales dans les entreprises et dans certains territoires, nous avons tout intérêt à appréhender les conséquences de ces résultats dans nos entreprises.

La campagne sur le coût du capital lancée par la CGT et dans laquelle la Fédération et ses syndicats s'étaient fortement impliqués, avait permis la réappropriation des enjeux économiques dans l'entreprise pour les salariés et leurs représentants.

Les grandes tendances qui se profilent en 2017, en matière d'emploi et de pouvoir d'achat des salariés de notre branche, nécessitent de relancer notre campagne sur le coût du capital. Rappeler que les salariés – et donc le travail – sont les seuls créateurs de richesses ne doit pas rester à l'état de slogan.

*David Meyer, Conseiller fédéral*

# La recherche en danger dans le secteur **spatial**



Mobilisation devant le centre de recherches Airbus Suresnes en décembre dernier © DR

**D**ans le secteur aéronautique, la recherche en France a été regroupée et confiée historiquement à l'ONERA (Office National d'Etudes et de Recherches Aérospatiales) après la seconde guerre mondiale. Elle s'est aussi développée au fil du temps dans les entreprises du secteur : *Aérospatiale*, *Snecma*, *Dassault*... Ainsi, d'*Aérospatiale* à *Airbus Group* en passant par *EADS*, le Laboratoire Central national de ce groupe est devenu le Centre Commun de Recherche, puis enfin *Airbus Group Innovations* (AGI) à l'échelle transnationale (France, Allemagne, Royaume-Uni, Singapour, bureaux en Asie et Russie).

## Des coopérations pour porter de nouveaux projets

AGI est positionné sur la Recherche et Technologie (R&T) au service des divisions du groupe *Airbus*. Depuis longtemps, AGI a tissé des liens avec des laboratoires académiques de recherche pour des sujets particuliers très en amont, mais aussi avec des instituts de recherche privés ou étatiques européens, dans le cadre de projets collaboratifs.

Fort de son histoire (Caravelle, Concorde, Ariane, A380, A350, Missiles, Hélicoptères...), de génération en génération AGI est devenu incontournable pour ces coopérations grâce à ses compétences et savoir-faire reconnus, par la haute qualification de tout son personnel.

Depuis 2011, à l'initiative de l'Etat, de nouveaux acteurs de la R&T en France ont été créés dans les pôles de compétitivités. Ce sont les IRT (instituts de recherche technologique).

## Privatisation de la recherche au profit de la finance

Le secteur privé, très porté sur la finance, fait appel aux IRT au détriment de ses propres centres de recherche. On assiste à une dérive où cette recherche publique a laissé son essence d'innovation au service des besoins du pays, en se plaçant au service du secteur privé. Durant ces deux décennies, cela s'est renforcé avec la privatisation, de l'ensemble de cette industrie.

Avec le projet *GEMINI* d'*Airbus Group*, visant 1164 suppressions d'emplois, dont 400 de recherche sur 660 ainsi qu'une nouvelle orientation de la recherche vers les technologies numériques et logiciels dites disruptives pour soit disant préparer l'après-produit du futur, la direction d'*Airbus Group* porte le coup de grâce d'AGI. Il est fait table rase du passé sans que cela émeuve l'Etat qui semble se désengager du secteur aéronautique. Pourtant les réactions sont vives parmi les chercheurs par le caractère mortifère de ce plan qui décrète l'abandon de pans entiers de maîtrises de hautes technologies toujours indispensables dans cette industrie.

## La recherche au service des besoins

La suppression de centaines d'emplois alors qu'*Airbus Group* possède un carnet de commandes de 1000 Mds€, se gave de la manne publique au travers de contrats publics nationaux et européens, CIR et, dans une faible mesure le CICE, est inacceptable. L'urgence est à l'investissement dans la recherche, l'innovation, la formation pour répondre aux besoins de la société.

De son côté, l'ONERA est mis à mal par l'Etat au travers d'un sous-financement chronique. Il compense par des contrats de coopérations, tout en se réorganisant et réduisant la voilure (activités, sites, conditions sociales). Aussi, le CNES (Centre national d'études spatiales) est dépouillé de ses prérogatives de maîtrise d'œuvre (lanceurs spatiaux) au bénéfice de la nouvelle société privée dernièrement créée *Airbus Safran Launchers*.

Ce sont ces éléments qui plaident sur l'utilité publique d'une commission d'enquête parlementaire sur l'avenir de cette industrie aérospatiale. Un large débat doit s'ouvrir pour poser les véritables enjeux qui permettent son développement dans un objectif de répondre aux besoins des citoyens.

*Syndicat UGICT-CGT Airbus Suresnes*

Plus loin que nos droits

# Loi travail nous avons marqué des points

**L**a loi El Khomri a occupé l'espace médiatique tout au long du premier semestre 2016. Pas moins de quatorze journées nationales d'actions ont mobilisé les camarades dans les grèves et manifestations, plus d'un million et demi de personnes ont signé la pétition demandant le retrait de ce projet et même après publication de la loi, plus d'un français sur deux y était toujours défavorable.

Cette mobilisation est-elle pour autant un échec ? En examinant attentivement les différentes versions du texte, du pré-projet de mars 2016 au texte proposé en Conseil des ministres et enfin la version adoptée par le 49-3, force est de constater que la mobilisation a fait évoluer le texte.

## Quelques reculs du gouvernement

Le Gouvernement a reculé sur certains points et a également amélioré plusieurs dispositions.

Quelques reculs du Gouvernement... Ainsi, sans en faire un inventaire à la Prévert, Gouvernement et législateur ont reculé sur :

- Le fractionnement du repos quotidien et hebdomadaire des salariés au forfait jours (renvoyé à une concertation entre patronat et organisations syndicales) ;
- La remise en cause de l'obligation de résultat de l'employeur en matière de santé et sécurité pour les salariés au forfait jours ne prenant pas leurs repos ou congés ;
- L'augmentation du temps de travail des apprentis mineurs (au-delà de 35 heures, l'autorisation de l'inspecteur du travail reste nécessaire) ;
- L'augmentation de la période de référence pour calculer la durée hebdomadaire moyenne du travail de nuit (le Gouvernement voulait passer de douze à seize semaines) ;
- La place laissée aux décisions unilatérales de l'employeur lorsqu'il n'y a pas d'accord collectif et particulièrement dans les entreprises de moins de 50 salariés (ex : la mise en place du forfait jours y nécessitera l'accord d'un salarié mandaté par une organisation syndicale) ;
- La limitation au périmètre national pour apprécier les difficultés en cas de licenciement économique (on reste sur la situation du secteur d'activité du groupe au niveau international).

## Et des avancées pour les salariés

D'autres points du texte ont été améliorés au fil de la lutte, ainsi :

- L'élargissement de l'accès au compte personnel de for-

mation avec de nouvelles formations éligibles ;

- L'allongement de la protection de la salariée contre le licenciement jusqu'à 10 semaines après l'accouchement, protection étendue au deuxième parent ;
- La création de la «garantie jeune» : accompagnement personnalisé et aide financière pour faciliter l'accès à l'emploi des jeunes de moins de 26 ans ;
- L'amélioration de la lutte contre le sexisme et le harcèlement au travail avec un renfort de leur définition ;
- L'ajout de deux thèmes supplémentaires pour lesquels l'accord d'entreprise ne peut déroger à l'accord de branche : l'égalité entre les femmes et les hommes et la pénibilité (ils s'ajoutent aux domaines déjà fixés par la loi du 04/05/2003 que sont les classifications, les salaires minima, la mutualisation des fonds de la formation professionnelle et la prévoyance) ;
- L'intégration du droit à la déconnexion dans les négociations annuelles obligatoires ;
- La protection du délégué syndical en cas d'accident de travail ou maladie professionnelle survenu à l'occasion de sa participation à des réunions d'instances de la branche ;
- L'augmentation du crédit d'heures du délégué syndical (entre 12 et 24 h selon l'effectif), du délégué syndical central (24 h) et de la section syndicale (12 ou 18 h selon l'effectif).

## Toujours dans la lutte

Bien entendu ces constats n'enlèvent en rien le caractère rétrograde de cette loi et particulièrement sur l'inversion de la hiérarchie des normes et le suivi de la santé au travail. Le rapport de forces a fait évoluer le texte mais une mobilisation plus importante aurait pu lui réserver un autre sort. Cela doit nous encourager à poursuivre les discussions auprès des salariés sur les dangers de cette loi mais aussi et surtout concernant nos repères revendicatifs. C'est ce travail militant quotidien qui est très certainement à l'origine d'une hausse de 40% de l'implantation de nouvelles bases syndicales dans la métallurgie en 2016. Cela doit également, d'un point de vue plus général, nous convaincre que la lutte paie mais à la condition d'être crédible dans nos propositions et persévérant dans nos actions.

*Aurélié Mahout, conseillère fédérale*

# Pas de loi travail dans Dassault Aviation



© FTM-CGT

Lorsqu'il s'agit d'utiliser des mesures régressives contenues dans les lois, on peut dire que la réactivité est une caractéristique du patronat. L'anticipation est même une de leurs armes pour peser dans les débats. On peut le constater aujourd'hui au niveau de la branche. Des employeurs ont engagé des négociations locales en reniant les accords de branche de 1975 sur les classifications. Mais cette réactivité se transforme immédiatement en profond laxisme lorsqu'il s'agit de mesures favorables aux salariés. La mise en œuvre de la Base de Données Économiques et Sociales de l'entreprise (BDES) en est un exemple éloquent où les délais de mise en œuvre et les manœuvres en tous genres pullulent.

## Réactivité patronale

Pour ce qui concerne la loi Travail de 2016, alors là, la réactivité est de mise. Les directions possèdent en effet une large palette de mesures antisociales. La nouvelle disposition de tri-annualisation du temps de travail fait partie de celles-ci et la tentation de l'utiliser est renforcée lorsqu'ils reçoivent le soutien des organisations syndicales de la branche, sauf la CGT, par la signature d'un accord conventionnel.

C'est ainsi que nous avons l'exemple de la société Dassault Aviation qui au lendemain même de la signature de cet accord engageait des négociations pour sa mise en application dans les établissements de la société. Et

cela se faisait dans le prolongement des attaques sur la remise en cause des temps d'habillage dans le temps de travail effectif. Ceci provoquait une large protestation parmi les personnels concernés. Pourtant, aucune justification économique, ni financière viennent soutenir de telles mesures. Les actionnaires sont largement servis et Dassault Aviation possède un solide carnet de commandes (Rafale et Falcon).

## Retrait du projet

C'est à partir d'argumentations de la CGT que la direction a été mise en difficulté. Le syndicat CGT, malheureusement bien seul, mais pesant de ses 27 % de représentativité, est monté au créneau contre ces mesures. Il plaide pour une autre organisation du travail, des embauches et un maintien des activités en interne. Cette mobilisation a contraint, et pour la seconde fois en quelques temps, la direction à jeter l'éponge. Elle a fini par stopper les négociations et retirer son projet. Cette victoire est à mettre à l'actif d'une CGT convaincante dans l'argumentation en portant des exigences en phase avec le personnel sur la nécessité d'une autre organisation du travail plus efficace. Un exemple où la détermination en lien avec des exigences revendicatives a permis de ne pas faire rentrer un aspect de la loi El Khomri dans une société.

## Second recul de la direction

C'est la seconde fois que la CGT fait plier la direction en moins de deux ans. À l'été 2015, après plus d'un an d'actions, le PDG de Dassault Aviation avait déjà mis fin à la négociation remettant en cause, dans un sens régressif, l'organisation du temps de travail. Cela montre que la détermination qui vise à combattre dans une démarche de propositions, de rassemblements dans l'action et autour d'exigences porte ses fruits. Ces deux réussites n'ont été rendues possibles que par un travail coordonné de l'ensemble des neuf syndicats composant la société. Des expériences qui seront des points d'appui pour la suite, car une direction ne renonce jamais définitivement. C'est dans ce sens qu'Ambroise Croizat, ancien secrétaire de la fédération de la métallurgie et ministre des travailleurs à la sortie de la Seconde Guerre mondiale, insistait : « Ne parlez pas d'acquis sociaux mais de conquies sociaux, car le patronat ne désarme jamais ».

*Jean-Jacques Desvignes, élu au Bureau fédéral*

Militants - Adhérents

— entre —

**VOUS**

— et —

**NOUS**

*un lien*

**indissociable**



[partenariat@macif.fr](mailto:partenariat@macif.fr)



Essentiel pour moi

MACIF : MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE. Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances. Siège social : 2 et 4 rue de Pied de Fond 79000 Niort. Inscrite au registre des démarcheurs bancaires et financiers sous le n°2103371860HQ. Intermédiaire en opérations de banque pour le compte exclusif de Socram Banque.