

Courrier Fédéral

N° 490

du 04.05.16 au 10.06.16



Adresse du site
de la FTM-CGT
<http://www.ftm-cgt.fr>



Fédération
des Travailleurs
de la Métallurgie CGT

ISSN 0152-3082

**LE 14 JUIN,
C'EST À PARIS QUE ÇA SE PASSE**



**POUR LE RETRAIT DE LA LOI TRAVAIL
POUR CONQUERIR UN CODE DU TRAVAIL DU XXI^E SIECLE**

■ Editorial

Le 14 juin, une nouvelle étape pour gagner

page 3

■ LUTTES ET SUCCÈS

page 6

■ REVENDICATIF

Loi travail
toujours aussi nocive

page 2

■ REVENDICATIF

Loi travail,
La cgt fait des propositions

pages 4 et 5

■ VIE SYNDICALE

Étude
Qui sont les syndiqués

page 7

■ PUBLICITE

page 8

Courrier Fédéral

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

<http://www.ftm-cgt.fr>
courriel : communication @ftm-cgt.fr

Directeur de publication : F. Sanchez
Rédactrice : M. Vergnol
Maquette : S. Bouzidi

Hebdomadaire,
Prix : 0,63 euro
Abonnement annuel :
29,61 euros

Commission paritaire
0418 S 06 474
Imprimé par nos soins

LOI TRAVAIL TOUJOURS AUSSI NOCIVE



Inversion de la hiérarchie des normes (article 2). La primauté absolue donnée à l'accord d'entreprise sur la loi et les accords de branche. Cela aurait pour effet de faire voler en éclat le socle commun de protection et de garanties collectives pour tous les salariés et la mise en place d'autant de codes de travail qu'il existe d'entreprises pour imposer des normes défavorables... avec pour finalité, l'inégalité entre les salariés d'un même secteur, l'éloignement de l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et une course au dumping social.

Les accords de développement et de maintien de l'emploi

Depuis la loi de 2013 des accords d'entreprise « défensifs » peuvent être conclus en cas de difficultés écono-

miques. Ils peuvent imposer aux salariés des modifications de durée et d'organisation de travail ainsi que de rémunération, bien sûr en leur défaveur. Désormais de tels accords régressifs seraient aussi possibles même si l'entreprise va bien ! Et fini le licenciement économique si un salarié refuse une telle modification de son contrat de travail. L'entreprise ne sera pas tenue de faire un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) et n'aura pas besoin de prouver qu'elle a des difficultés économiques.

L'assouplissement du licenciement économique

La définition des difficultés économiques demeure plus que large : perte d'exploitation, réorganisation, sauvegarde de la compétitivité, baisse de chiffres d'affaires, de commandes,... ne permettant plus au juge d'apprécier le sérieux et la réalité des difficultés économiques et des licenciements. Ces dispositions empêchent aussi le salarié de contester le licenciement économique auprès du juge prud'homal. Avec de telles mesures, ce n'est pas la peur d'embaucher qui est de mise mais bien celle de perdre son emploi pour les salariés. Que resterait-il donc, dans ces conditions, du CDI ?

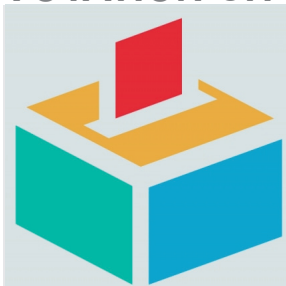
Le référendum-chantage

Possibilité pour les organisations syndicales minoritaires (30 % des voix aux élections professionnelles) de pouvoir demander un référendum pour valider un accord – régressif – signé avec l'employeur. Ceci s'opposerait au choix des salariés dans les élections professionnelles, mettant à mal le principe de représentativité des organisations syndicales et l'exercice du droit d'opposition. C'est d'un véritable déni de démocratie sociale qu'il s'agit. On ne connaît que trop la sincérité d'un référendum où les salariés sont sommés de choisir entre garder leur emploi ou rogner sur leurs droits, Smart en est un exemple.

Une médecine du travail au rabais et dévoyée

Loin de chercher à la développer, le projet de loi El Khomri entérine une situation déjà fragilisée. La visite médicale d'embauche est réservée aux seuls salariés affectés sur des postes présentant des risques particuliers. La périodicité des visites médicales est supprimée. La possibilité est ouverte à des non médecins de faire les visites médicales et les études de postes... La médecine du travail est aussi attaquée par une réforme de l'aptitude. Ainsi, le rôle de la médecine du travail est radicalement transformé notamment en ne permettant plus de faire lien entre le travail et les affections subies de son fait. D'un rôle de prévention, elle mute à celui de délivrance d'un permis d'embaucher et de licencier.

MOBILISATION LOI TRAVAIL VOTATION CITOYENNE



La démocratie ayant un sens pour les salariés, les jeunes, les privés d'emplois, les retraités, les organisations syndicales et de jeunesse, mobilisées depuis presque 3 mois décident d'une votation citoyenne dans les entreprises, les administrations et les lieux d'étude.

La mobilisation s'est construite dans le pays pour combattre le projet de Loi Travail et porter l'exigence de nouveaux droits sociaux pour les salariés. Pour toute réponse le gouvernement a choisi le déni de démocratie avec l'utilisation du 49.3, l'autoritarisme et la répression.

TOUTES LES INFOS SUR
<http://votationtravail.fr/>

Plus de 70 % de la population est opposée à ce projet de loi ainsi qu'à l'utilisation du 49.3. Les mobilisations et le rapport de force dans l'opinion publique ont contraint le gouvernement à proposer des modifications au projet de loi, pour tenter d'en minimiser les impacts, mais le compte n'y est toujours pas pour les salariés et pour les jeunes.

La votation citoyenne est organisée par les 7 organisations syndicales doit permettre à tous les salariés, jeunes, privés d'emplois, retraités et citoyens de s'engager dans la mobilisation.

L'éditorial

14 juin, une nouvelle étape pour gagner

Ils veulent sauver la loi travail à tout prix. Et tous les moyens sont permis. Valls et compagnie avaient misé sur l'épuisement de la mobilisation, leur entêtement n'a fait que renforcer le rejet existant dans l'opinion publique depuis trois mois.

Ils utilisent la division. Mais, les 7 organisations syndicales restent unies et le nouveau secrétaire général de la CFE-CGC vient d'affirmer, dans le quotidien les Echos du 31 mai 2016 que le gouvernement devrait renoncer à la loi travail. *«Le problème est déjà dans le titre : je ne vois pas ce qu'elle apporte de positif pour l'emploi [...] et en quoi cela va améliorer la situation d'ensemble des entreprises. Et ce qui infuse partout dans cette loi, c'est une culpabilisation permanente des personnes qui travaillent»* conclut-il. Sans compter les multiples soutiens syndicaux de par le monde.

Ils méprisent l'intelligence du peuple, avançant l'argument que 80% des opposants à la Loi Travail ne l'ont pas lue. Comme pour le traité de Constitution Européenne en 2005, les bien pensants sont tellement convaincus d'avoir la science infuse qu'ils considèrent les autres, au mieux comme des incultes, au pire comme des illettrés.

Ils se réclament être les portes-parole de la majorité silencieuse. Mais, selon un récent sondage paru dans le Journal du Dimanche, 46% des Français demandent le retrait de la Loi Travail, et 40% veulent qu'elle soit largement modifiée. Chez les ouvriers, le rejet est encore plus massif puisque 66% d'entre eux souhaitent le retrait.

Ils menacent leurs opposants. Les atteintes aux libertés syndicales et la répression syndicale vont crescendo depuis de trop nombreuses années. C'est dans ce contexte de tentative d'intimidation que nos camarades de Ford étaient convoqués, le mois dernier, pour des faits datant de plus de deux ans.

Ils multiplient les gestes pour éteindre les incendies. Après les intermittents le mois dernier, le mouvement contre la loi travail aura déjà réussi à sauver une partie du budget de la recherche et accorder un coup de pouce aux rémunérations des professeurs des écoles. **Ces exemples montrent que la lutte paie.** Cela doit nous encourager à

poursuivre. A l'échelle de nos entreprises, la pratique est aussi de mise. Ainsi, chez Velan dans le Rhône, la direction a proposé le versement d'une prime à condition que les salariés ne fassent plus grève contre la loi El Khomri. Pour que les patrons envisagent de lâcher une prime pour faire taire les opposants à la Loi Travail, serait-ce parce que celle-ci va dans le sens du progrès social?

A bout d'arguments mensongers et de coups fourrés, les chiens de garde se lâchent. C'est d'ailleurs un aveu de faiblesse. Jusqu'où cette escalade de haine va-t-elle aller ? En traitant les militants CGT de terroristes, quelques mois seulement après les attentats les plus meurtriers sur notre territoire, le patron des patrons, Pierre Gattaz a franchi la ligne rouge. A-t-on besoin de lui demander de rouvrir ses livres d'histoire, pour lui rappeler que de tels propos étaient utilisés pour dénoncer l'engagement de nos camarades dans la résistance alors que ses prédécesseurs faisaient des affaires avec les nazis pendant l'occupation Allemande ?

Qu'ils poursuivent dans ce sens, avec leurs œillères. Leur entêtement jusqu'au boutiste pour leurs intérêts de classe accroît chaque jour un peu plus le fossé entre les travailleurs et les rentiers. Cette posture est un signe d'affaiblissement. Aussi, nous ne devons pas lâcher. **L'engagement de chacun est déterminant.** Car dès que nous baissons la garde, ils sont à l'affût. Et le patronat de la métallurgie en tête notamment dans le cadre des négociations en cours ou à venir. Alors, on ne lâche rien, non seulement **pour exiger le retrait du projet de casse du code du travail, mais aussi pour gagner de nouveaux droits.** C'est pourquoi la réussite de la journée de manifestation à Paris le 14 juin prochain est incontournable. Partout dans nos entreprises nous devons multiplier les initiatives pour porter les propositions revendicatives des salariés et faire de cette journée un nouveau temps fort de la mobilisation afin de gagner de nouveaux droits. Nous avons su créer un rapport de forces en faveur des salariés, transformons l'essai pour construire un avenir meilleur comme nos camarades ont su le gagner il y a 80 ans sous le Front Populaire.

LOI TRAVAIL

La CGT fait des propositions

Face au démantèlement du code du travail visé par la Loi El Khomri, la CGT formule des propositions innovantes pour un Code du Travail du XXI^e siècle, porteur de garanties collectives de haut niveau pour l'ensemble des salariés. La mobilisation de tous est nécessaire pour les conquérir. Nos propositions revendicatrices sont les conditions de sortie de crise dans laquelle se trouve le pays. Elles sont entre vos mains pour en débattre et les affiner à partir de vos besoins. En voici une synthèse.

Préambule



Le Droit du Travail est un droit constitutionnel garanti pour le salarié, notamment au travers du droit à un emploi, du droit de faire grève, de se syndiquer et de participer à la détermination collective des conditions de travail. Le code du Travail, doit viser à établir un cadre juridique assurant à tous les travailleurs (salariés ou indépendants) les conditions d'un travail décent. Ainsi dans ce projet de la CGT, les droits des salariés évoluent vers la sécurisation de leurs parcours professionnels, en matière d'emploi, de déroulement de carrière, de reconnaissance des qualifications, de formation, de protection sociale, ... et leurs représentants disposent des moyens nécessaires pour exercer le droit à la négociation collective, à l'information/consultation sur les décisions économiques de l'entreprise.

Proposition 1 Hiérarchie des normes et principe de faveur



Le principe de faveur doit être constitutionnalisé :

- afin que les conventions collectives retrouvent leur rôle normatif pour l'ensemble des entreprises d'une même branche.
- pour que les négociations dans les entreprises améliorent, pour les salariés, les garanties conventionnelles de la branche.

Proposition 2 Droit à la négociation collective



Rétablir la négociation collective telle que le prévoit le Préambule de la Constitution de 1946, pour faire du nouveau Code du Travail un socle commun garantissant des droits et des garanties collectives à tous les salariés.

Proposition 3 Renforcer les libertés syndicales



Une négociation collective, porteuse de progrès social, doit reposer sur des négociations loyales et encadrées avec des droits et moyens pour les acteurs sociaux que sont les représentants du personnel. Les mandats électifs ou représentatifs doivent être pris en compte en termes de compétence dans l'évolution de la carrière professionnelle.

Proposition 4 Créer de nouvelles instances de représentation du personnel



- **Créer des comités inter-entreprises**, pour lutter contre la concurrence et le dumping social entre les salariés des donneurs d'ordres et sous-traitants et ainsi améliorer le niveau d'information des représentants du personnel.
- **Créer des CHSCTE** afin d'inclure la dimension environnementale et sa prise en compte, tant pour les salariés que pour les utilisateurs des biens et services qu'ils produisent.

Proposition 5 Démocratie sociale



- **Développer les heures d'information syndicale** pour informer les salariés sur les négociations en cours.
- **Appliquer l'instauration du principe majoritaire** (50% des suffrages exprimés aux dernières élections professionnelles).
- **Revenir à un mandat de 2 ans** pour les élus du personnel.

Des droits collectifs renforcés

Proposition 6 Un nouveau statut du travail salarié



Le Nouveau Statut du travail Salarié (NSTS) repose sur un socle commun de droits à tous les salariés sans exception, quels que soient leur entreprise et leur secteur.

- Des droits attachés au salarié tout au long de sa carrière et garantis collectivement
- Des droits opposables à tout employeur et transférables d'une entreprise à l'autre.
- Droit à un emploi stable, à la formation continue, à la protection sociale, etc...

Proposition 7 Réduire le temps de travail



La durée légale devrait être abaissée à 32h afin de **réduire le temps de travail** sur la semaine, l'année ou sur l'ensemble de la carrière.

L'idée est juste socialement parce qu'elle permet aux salariés de profiter des gains de productivité engendrés par leur travail. Puisqu'on produit plus et mieux en moins de temps, pourquoi ne pas travailler moins ?

C'est efficace économiquement. En comparaison, l'application des 35h a permis de créer 400000 emplois et les gains de productivité ont été évalués entre 4% et 5% (sources INSEE).

Proposition 8 Dans la métallurgie une grille de classifications unique pour tous les salariés



A partir d'un SMIC à 1 800 € bruts, la CGT revendique **une grille unique** permettant au minimum le doublement du salaire sur la carrière, un changement de coefficient tous les 5 ans. La CGT prône la revalorisation significative des salaires pour tous, de manière à sortir de la crise, pour relancer l'économie par la consommation en lien avec les besoins de la population.

Proposition 9 La santé au travail



- **Respect de l'équilibre vie privée / vie professionnelle** avec le droit à la déconnexion et au respect du repos hebdomadaire, des congés...
- **Une organisation du travail** où chaque salarié peut donner son avis.
- **La retraite à 60 ans** avec le reconnaissance de la pénibilité avec des départs anticipés pour les salariés usés.

Proposition 10 Egalité professionnelle



Garantir une **véritable égalité entre les femmes et les hommes** et lutter contre toutes les formes de discrimination à l'embauche et durant la carrière.

Tract à disposition
sur le site
internet de la
fédération :
www.ftm-cgt.fr



■ LUTTES ET SUCCES

Mobilisation

contre les répressions syndicales

Le 27 mai, en marge de l'audience des salariés d'Air France poursuivis pour l'affaire de la chemise, au Tribunal de Grande Instance de Bobigny (93), de nombreux militants syndicaux étaient rassemblés pour un grand élan de soutien. Dans un contexte de dénigrement des syndicats, de répression de la mobilisation sociale contre la loi El Khomri, l'acharnement du gouvernement et de la justice envers ces salariés en lutte contre les 2900 suppressions d'emplois annoncées est emblématique. Aussi, cette initiative a été l'occasion de dénoncer les attaques contre les libertés syndicales et les répressions qui touchent particulièrement la CGT. Sur le terrain, les sanctions des syndicalistes et les pressions n'ont jamais été aussi nombreuses. C'est le cas pour nos camarades de Ford Blanquefort. En avril dernier, 4 salariés ont été convoqués suite à des plaintes de la direction de Ford datant de 2012 et 2014 pour avoir manifesté sur le stand Ford lors des salons mondiaux de l'automobile de Paris. Tous les moyens sont permis pour intimider et criminaliser les mobilisations des salariés. Mais le comble, c'est que le gouvernement et ses chiens de garde dans les médias reprochent aux syndicats de ne représenter que 8% des salariés. Et si on rapprochait ce faible taux de syndicalisation au fait que plus de 80% des salariés ont peur de se syndiquer parce qu'ils ont peur de la répression... ?



Loi El Khomri

La lutte dépasse les frontières

Mercredi 1^{er} juin, 400 personnes se sont réunies à la frontière Franco-espagnole pour exiger le retrait de la Loi El Khomri. Cette initiative interprofessionnelle organisée par les UL CGT de Bayonne et Hendaye a reçu le soutien de nombreux salariés, demandeurs d'emploi et retraités. Les Métallos (Dassault, EPTA France...) étaient présents. Après le blocage de la frontière, le cortège s'est dirigé vers le péage autoroutier de Biriadou pour organiser un barrage filtrant et empêcher le passage des camions. Cette action a pris une dimension internationale puisque le syndicat Espagnol CCOO (Comisiones Obreras) et le syndicat Basque LAB (Langile Abertzaleen Batzordeak) ont participé à cette initiative. Pendant la prise de parole, ils nous ont renouvelé leur solidarité et leur soutien dans cette lutte. Ces mêmes réformes en Espagne n'ont eu comme effets que l'augmentation de la précarité et la baisse des salaires.

L'USTM 64-40 a naturellement engagé ses forces dans toutes les batailles contre cette Loi rétrograde. Tous les syndicats de la métallurgie ont décidé collectivement de mettre des moyens à disposition pour participer à l'organisation des actions avec les UL.



Lisi Creuzet Marmande

Succès sur les salaires



Les négociations annuelles obligatoires chez LISI CREUZET AEROSPACE ont commencé début 2016. Suite à la proposition de la direction de 8€ brut en AG, 0,4 % en augmentation individuelle, 0,2 % sur le point de la prime d'ancienneté et 0,12 % sur la prime d'équipe, et aux conditions de travail qui deviennent intolérables voire dangereuses pour la santé physique et morale des salariés, ils ont décidé de faire un mouvement de grève sur le site de Carpète le 19 avril 2016. Le conflit a duré 6 jours.

La direction a saisi un huissier de justice pour faire constater le blocage de l'entreprise. Quatre de nos élus ainsi que l'UL de Marmande ont été assignés au TGI sous 48 heures.

Etant donné que la direction restait sur sa position de ne pas négocier, le mouvement de grève a duré jusqu'au 26 avril 2016, 200 grévistes se relayaient jour et nuit sur le site de Carpète pour finir à 300 sur le site de Beyssac le 26 avril. Ce mouvement a été suivi par 80 % des salariés de la production. Le 26 avril, les délégués syndicaux CGT et la direction sont tombés sur un accord de fin de conflit.

L'accord mentionne une augmentation de 27€ nets (1,52%) rétroactive en janvier, 0,3 % en augmentation individuelle, avec la possibilité de récupérer les jours de grèves étalés sur trois mois (mai, juin et juillet) avec contrepartie d'une ouverture de discussions sur le temps de travail, pour les salariés en équipe normale et en 3x8.

Le mouvement a apporté une cohésion de tous les grévistes, l'envie de s'impliquer au sein du syndicat CGT CREUZET, ainsi que de nombreuses adhésions. Une assemblée générale du syndicat est prévue le 10 juin prochain. A suivre !

En plein mouvement social pour le retrait de la loi El Khomri, les clichés sur les militants syndicaux sont allégrement diffusés dans les médias et partagés sur les réseaux sociaux par les pourfendeurs de la casse du Code du Travail. La légitimité est souvent remise en question en raison de la faiblesse du taux de syndicalisation.

La publication, en mai, d'une étude de la DARES (Direction de l'Animation de la Recherche des Etudes et des Statistiques), chargée des statistiques pour le ministère de l'Emploi, permet de revenir, en quelques chiffres, sur la syndicalisation en France.



11%, c'est le taux de syndicalisation en France en 2013 selon l'étude de la DARES. Exit donc le chiffre qui est régulièrement annoncé de 8%. Ce dernier est sous-évalué, car il est calculé sur un échantillon trop petit et ne vient pas des organisations syndicales. Le taux de syndicalisation est obtenu par le biais d'une enquête sur les conditions de travail. Or jusqu'en 2013, cette enquête portait sur un échantillon de 2000 à 10 000 salariés de plus de 15 ans. Là, elle a porté sur 30 000 salariés, un échantillon plus représentatif. Cela dit, ce taux de syndicalisation reste insuffisant et les syndicats, notamment la CGT, sont les premiers à le regretter malgré un fort investissement pour soutenir l'adhésion.

9%, c'est le taux de syndicalisation dans le secteur privé. C'est deux fois moins que dans la fonction publique (20%). C'est dans les transports que le taux est le plus élevé, 18%, en deuxième, vient la banque assurance (13%), l'industrie (12.2%), et grands derniers, le commerce, l'hôtellerie-restauration et la construction, où les taux sont inférieurs à 5%.

Dans l'industrie, berceau du syndicalisme ouvrier, le taux de syndicalisation est légèrement supérieur à la moyenne nationale avec 12 % de salariés syndiqués. Si les restructurations ou la disparition d'anciens bastions syndicaux ont contribué à un recul de la syndicalisation, le secteur

demeure prépondérant puisqu'il emploie 28 % des salariés syndiqués. Le taux de syndicalisation des salariés dans le privé augmente avec la taille des établissements. Dans les entreprises de plus de 200 salariés, il est de 14% et inférieur à 5% dans les entreprises de moins de 50.

Dans le secteur privé, 11% des salariés des professions intermédiaires (catégorie entre les cadres et agents d'exécution, ouvriers ou employés) et 9% des ouvriers sont syndiqués. Les ouvriers qualifiés sont deux fois plus syndiqués que les manœuvres et les ouvriers spécialisés (11% contre 6%). Dans la fonction publique, le taux de syndicalisation ne suit pas du tout cette tendance. 23% des cadres sont syndiqués contre 19% des professions intermédiaires et des employés et 21% des ouvriers. Enfin, si l'analyse de la DARES fait ressortir un taux de syndicalisation plus important chez les hommes que chez les femmes, l'écart est moindre dans le privé (3%) que dans la fonction publique (6%). Il faut toutefois relever que «seules les femmes cadres [dans le privé] sont un peu plus syndiquées que les hommes (8 % contre 6 %).

Tous secteurs confondus, les femmes au statut de cadre qui exercent effectivement des fonctions d'encadrement se déclarent plus souvent syndiquées que leurs collègues masculins (15 % contre 9 %).

Si la France a l'un des taux de syndicalisation les plus bas d'Europe, l'étude précise que partout en Europe la tendance est à la baisse de la syndicalisation. Les obstacles à l'engagement sont nombreux. La DARES en relève quelques uns : déclin de l'activité industrielle, montée des emplois atypiques, parcours professionnels discontinus, management de plus en plus individualisé, émergence de nouvelles formes d'engagement social et politique.



EXPERTISES COMPTABLES - COMMISSARIAT AUX COMPTES
CABINET OUZOULIAS

Les spécialistes de l'économie sociale

**Trente ans d'expérience
auprès des comités d'entreprise.
Spécialiste des Organisations Syndicales,
présent auprès de plus de 40 Fédérations,
UD, UL et Comités Régionaux.**

- . Expertises Comptables
- . Formation
- . Organisation des comptabilités
- . Commissariat aux comptes

40 experts qui vous sont proches

→ CONTACT

53 – 55, avenue d'Italie
CS 60453
80094 AMIENS CEDEX 3
Tél. : 03 22 53 27 47
Fax : 03 22 53 27 49

Site : www.coexco.com

Siège social
11, rue des Immeubles Industriels
CS 41132
75543 PARIS CEDEX 11
Tél. : 01 43 73 90 79
Fax : 01 43 73 92 52