

# Mensuel des Métallurgistes

FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS DE LA  
MÉTALLURGIE CGT

## UN ENJEU : LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

### ► TERRAIN

Représentativité syndicale,  
la CGT métallurgie en tête

### ► TERRITOIRES

Convention Collective  
Nationale : objectif luttes !

LES IMMANQUABLES PSA !!!  
LA FRENCH TOUCH DE RENAULT !!!

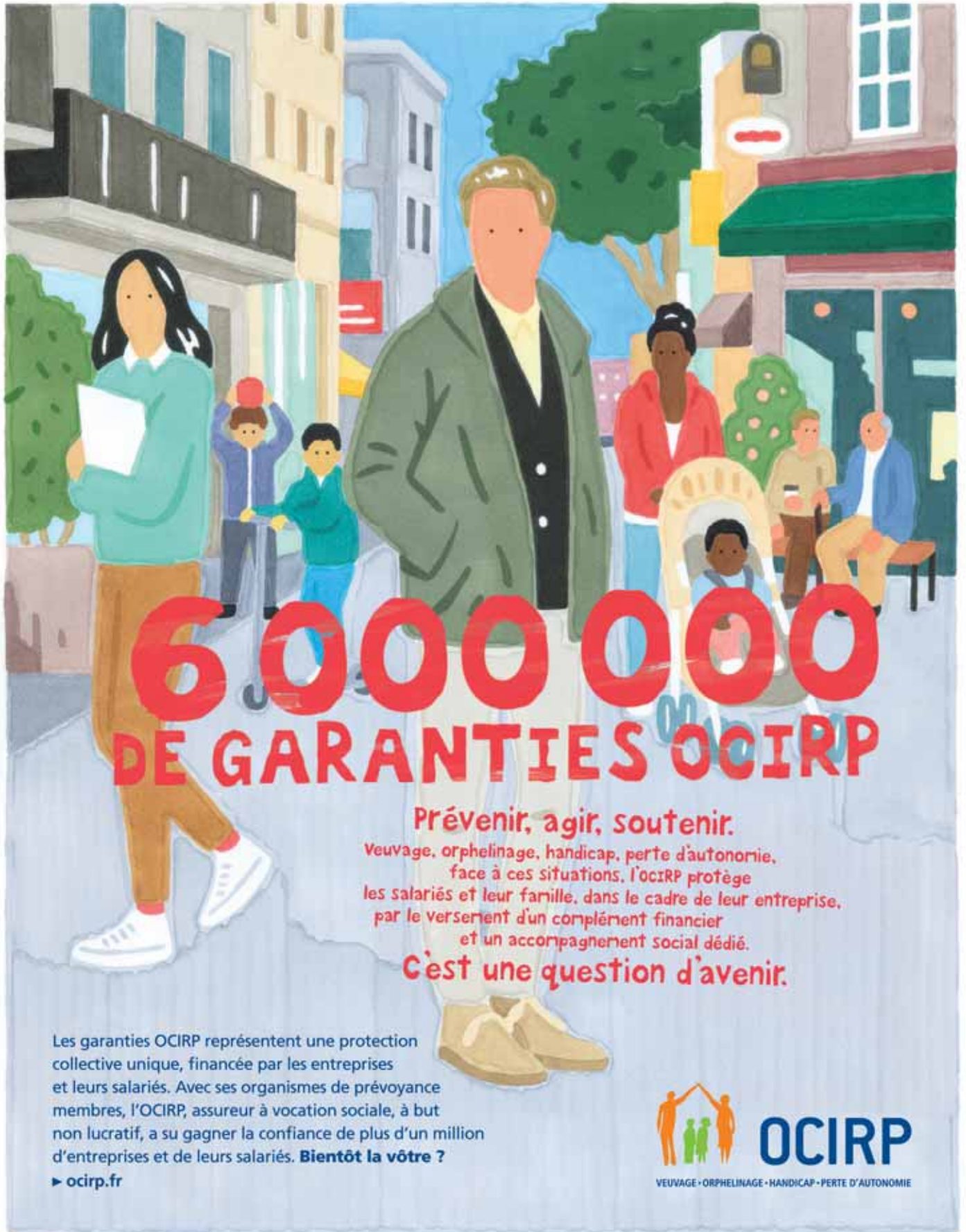
LA SIBIE OUA, D'ATREPRIE PLAFEL  
DES COMPLETES OUALS  
LA BOUTE D'ATREPRIE PLAFEL  
ÇA C'EST LA RÉALITÉ !



Rassemblement des GM&S pour leur emploi  
© Alaoua Sayad - FTM-CGT

la  
cgt  
métallurgie

N°09 • Mai 2017



# 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

**Actualités**

- 4 **Infos sociales**
- 5 **Culture**  
Dessin/Photo du mois
- 6 **Infos fédérales**
- 7 **Terrain**  
La CGT, première force dans la métallurgie
- 8 **Histoire**  
Premier mai, journée internationale de luttes
- 9 **Europe/International**  
Une conférence mondiale pour les cols blancs

**Dossier**

- 11-15 **Pleins feux sur la formation professionnelle**
- 13 **Zoom**  
L'UIMM et les diplômes

**Vie Syndicale**

- 16 **En bref**
- 17 **Entretien**  
Ratier Figeac
- 18 **Salarié(e)s**  
Haro sur la précarité
- 19 **Territoires**  
CCN : objectif luttes !

**Politique revendicative**

- 20 **Economie**  
N'oublions pas les inégalités de patrimoine
- 21 **Industrie**  
La R&D, étape inévitable pour notre avenir
- 22 **Droits**  
Les nouvelles missions de la branche (II)
- 23 **Vie au travail**  
Ensemble avec la CAVAM

**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



**Daniel Pellet-Robert**  
Membre du Bureau fédéral

# Le social, notre boussole !

**L**a France n'échappe pas à ce que vivent beaucoup de pays en Europe. La crise, les politiques d'austérité, la non réponse aux besoins sociaux et la montée scandaleuse des inégalités se traduisent obligatoirement par une mise à l'écart des partis qui ont conduit ces politiques. Elles ont aussi pour conséquence une montée des partis xénophobes et racistes, prônant le repli sur soi et la crainte de l'autre.

De nouveaux mouvements ou partis émergent à la recherche d'une nouvelle façon de pratiquer la politique en invitant la population à s'impliquer davantage, en recherchant avec les gens les solutions aux problèmes cruciaux de la période. Ce mouvement est inexorable. Ceux qui gouvernent dans l'ombre ; le patronat et les valets au service du capital, ne pourront pas continuer à fabriquer des marionnettes chargées de protéger leurs intérêts.

Personne ne peut croire que la solution aux problèmes est le Front National. Oublier son histoire, c'est oublier d'où l'on vient et ne pas pouvoir construire sereinement l'avenir. Le Front National est un pur produit du capital et ne propose en fait que d'opposer les communautés entre elles pour mieux permettre à ceux qui tirent les ficelles dans l'ombre de continuer tranquillement leur business. D'ailleurs, la candidate du Front National a été accueillie chaleureusement par le Medef.

La CGT invite l'ensemble des salariés à faire monter les exigences sociales pour qu'elles deviennent incontournables. En effet, la solution se trouve sûrement dans la montée des luttes et la FTM-CGT, avec ses militants, s'investissent pleinement dans la construction d'un rapport de forces débouchant sur des conquêtes pour les salariés des industries de la métallurgie.

Prendre à bras le corps son avenir, c'est avant tout construire un statut qui protège le salarié contre l'arbitraire patronal. Luttons pour une convention collective donnant des nouveaux droits, mettant un terme à la précarité, permettant de s'opposer aux délocalisations, favorisant un réel déroulement de carrière et nouveau partage du travail. C'est aussi investir massivement dans l'industrie pour développer les infrastructures, pour allier économie, énergies et écologie.

La FTM-CGT propose de faire signer massivement la pétition nationale qui porte ces exigences, pour la déposer dans les chambres patronales, première semaine de juin.

## Infos sociales

### Brésil : les syndicats ont appelé à paralyser le pays le 28 avril

À l'appel de tous les syndicats brésiliens, une grande journée de mobilisations a été organisée le 28 avril. L'objectif était de protester contre les réformes des retraites et du marché du travail impulsées par le gouvernement Temer. Ce dernier propose de repousser l'âge de départ à 65 ans, avec 49 années de cotisations pour bénéficier d'une pension à taux plein. La réforme du droit du travail, adoptée le 22 mars, facilite

le recours à la sous-traitance, en autorisant les activités sans rapport avec les finalités de l'entreprise. Le texte étend également la durée maximale d'emploi d'un même intérimaire de 3 à 6 mois.



### Turquie : le syndicalisme libre et indépendant en péril

La victoire *a minima* du président Erdoğan au référendum sur le renforcement de ses pouvoirs est un coup dur pour le syndicalisme libre et indépendant en Turquie, largement attaqué depuis la mise en place de l'état d'urgence en juillet dernier.

Les centrales syndicales progressistes sont les principales cibles. Des milliers de fonctionnaires adhérents à Kesk ont été licenciés depuis le mois de juillet. Il en est de même dans le secteur privé où la Confédération Disk a relevé des dizaines d'atteintes à la liberté syndicale ou au droit de grève. Dans la métallurgie, des grèves ont été interdites au motif de risque à la « sécurité nationale ».

### PSA Aulnay, pour la réindustrialisation !

Le 26 avril, la CGT organisait un rassemblement pour la réindustrialisation des terrains PSA d'Aulnay ! Lors de cette initiative, à l'appel de l'URIF CGT, de l'Union Départementale du 93 et des fédérations CGT des transports, des cheminots et de la métallurgie, en présence de Philippe Martinez, notre fédération a rappelé, par la voix de Stéphane Flégeau l'importante mobilisation pendant plusieurs mois de toute la CGT pour le maintien de PSA sur le site Aulnay. Une mobilisation qui se poursuit aujourd'hui afin d'exiger la réindustrialisation du site. Un premier rassemblement où nous avons réaffirmé la volonté de la CGT d'être porteuse de projets de reconquête industrielle en lien avec le développement des services publics répondant aux besoins de la population.

► Le Conseil Economique, Social et Environnemental travaille depuis la fin mars sur la question des **discriminations syndicales**. La saisine vise notamment à « mesurer l'effectivité des dispositifs légaux ou conventionnels » de lutte contre les discriminations syndicales, ou encore de « mettre en évidence les apports positifs de l'action syndicale et du dialogue social ».

► Point sur la **pétition pour une Convention Collective Nationale** : au 28 avril, 6 539 signatures sont déjà enregistrées à la Fédération.

► **1<sup>er</sup> mai 2017**, pour une société plus juste, dans un monde de paix ! Partout en France, 280 000 manifestants, jeunes, salariés, retraités et privés d'emploi, se sont mobilisés pour revendiquer des droits et défendre, plus largement, la liberté, l'égalité, la justice, la fraternité, la paix, la démocratie et la solidarité

internationale. Dans les grandes villes comme dans des centaines de petites localités, une même aspiration au progrès social et à la rupture avec les politiques libérales s'est exprimée. Leurs effets sur le monde du travail ont rendu possible, pour la seconde fois sous la 5<sup>e</sup> République, l'accès de l'extrême droite au second tour de l'élection présidentielle. Tout en dénonçant le danger pour la démocratie, la cohésion sociale et le monde du travail qu'incarne le FN, parti néo-libéral, ce 1<sup>er</sup> mai est l'expression de revendications sociales. La CGT est déterminée à incarner un syndicalisme combatif, responsable et force de propositions, un syndicalisme de rassemblement des travailleurs, à leurs côtés dans leurs luttes et leur aspiration à une société plus juste dans un monde de paix !

Extrait de la déclaration confédérale du 1<sup>er</sup> mai.



## Culture

### L'autre côté de l'espoir

Ce titre énigmatique ressemble fort à une métaphore pour ne pas nommer les choses. Et la facilité viendrait à le traduire par le désespoir. Et pourtant... voici toute une subtilité poétique. Deux parcours se croisent. Deux hommes, l'un syrien fuyant la guerre arrivant par hasard en Finlande et l'autre du pays fuyant sa vie médiocre, constituent le fil conducteur. Dans cette atmosphère de clair obscur, c'est la rencontre d'une multitude de lumières profondément humaines qui émeuvent, réchauffent et nous éloignent de tous les préjugés. Dans toute situation, l'espoir surgit.

*Film de Aki Kaurismäki, 2017*

### Fara-Fara

Fara-fara signifie face-à-face en Lingala. Kimbia est traversé par plusieurs confrontations : celle entre un peuple et le pouvoir politique, celle entre un homme face à sa

Nation, celle entre deux stars de musique congolaise, ou encore celle entre Mohammed Ali et Georges Foreman. Du concert de la Foire Internationale de Kinshasa en 2005, précédant les élections présidentielles au légendaire match de boxe de 1974, âge d'or supposé d'un pays sans repère, la pièce traverse les tensions politiques congolaises et se fait l'écho des conflits qui demeurent.

*Théâtre de Belleville, du 17 au 21 mai*

### L'envol du pingouin

Au-delà de son soutien dans les luttes des salariés, Jean-Jacques Vanier est celui à qui l'on doit la fabuleuse mise en scène et représentation de la dernière cérémonie du 75<sup>e</sup> anniversaire des fusillés de Châteaubriant. Il s'agit là d'un voyage intérieur où se mêlent des cormorans, des papillons butés, le Général de Gaulle et des copains d'enfance. Cousin des Devos et Desproges, cet artiste breton nous emmène dans les nuages. Il y a

du Bourvil et du Fernand Raynaud. Difficile de ne pas être ému par ce one-man-show formidable.

*Jean-Jacques Vanier, L'envol du pingouin à L'Olympia.*

### Nouvelles mythologies économiques

Après le succès en librairie de *Nos mythologies économiques* – plus de 20 000 exemplaires – l'économiste Éloi Laurent poursuit son travail de démystification économique ! Avec le style vif et la pertinence intellectuelle qu'on lui connaît, il encourage tout à chacun à retrouver le goût du questionnement économique ! Parce que « l'économie est une affaire trop sérieuse pour être laissée aux seuls économistes ! ». Suivez les Economistes Atterrés sur <http://www.atterres.org/>



## L'instant du mois

### Une impulsion nationale

Le 12 avril se sont tenues, à Montreuil les Assises de La Convention Collective Nationale. Plus de 120 camarades ont participé à ces travaux qui visaient à faire état de l'avancement des négociations à la construction du rapport de forces autour de notre campagne fédérale. Ces Assises ont marqué le lancement de nouveaux supports de communication vidéo à disposition de nos syndicats ainsi que la poursuite de l'impulsion autour de la signature de la pétition pour une convention collective nationale.



© Alaoua Sayad - FTM-CGT

## Infos fédérales

### Halte à la répression à la Snecma !

Sur un pourvoi de la Snecma (groupe Safran) et de deux de ses cadres de Gennevilliers, la Cour de cassation a relancé une affaire de 2008 où le TGI et la Cour d'appel de Versailles avaient rendu un non-lieu. Et ceci en pleine action contre la loi El Khomri en juin 2016 ! Un exemple de plus de la criminalisation de l'action syndicale.

A l'époque, une action de solidarité contre le licenciement injuste d'un salarié avait conduit les grévistes à se rendre dans le bureau de la direction. Le patron et sa DRH avaient considéré qu'ils avaient été retenus par des salariés. Une plainte avait alors été portée contre dix salariés CGT et CFDT pour séquestration.

Aujourd'hui, des mises en examen sont prononcées suite à la décision de la Cour de cassation, alors même que les salariés concernés n'avaient eu qu'un avertissement. La direction considérait donc qu'il n'y avait pas faute lourde. Quand Snecma parle de dialogue social, elle déterre la hache de guerre et fait les poubelles vieilles de près de dix ans contre les syndicalistes. La CGT demande que la Snecma et ses deux anciens cadres abandonnent les poursuites.

Faire la chasse à des syndicalistes, alors même que certains sont aujourd'hui en retraite, dépasse les limites de l'indécence. La Fédération et le syndicat CGT Snecma sont intervenus auprès de la direction de l'entreprise. Toute la CGT est solidaire de nos camarades.



### Journée d'étude classifications

L'USTM de Haute-Garonne organise une journée d'étude sur le thème des classifications à Toulouse, le 15 mai prochain. Au programme, la réappropriation des conventions collectives existantes, un point sur les négociations UIMM en cours, la lutte pour faire reconnaître les niveaux de classifications réels des salariés, les propositions CGT sur l'élargissement des grilles actuelles.



Assemblée générale de l'UFM  
© FTM-CGT

### Une assemblée générale ancrée dans les luttes d'aujourd'hui pour construire l'avenir !

Le 27 avril, plus de 50 camarades venus de nos USTM ont participé à l'assemblée générale de l'Union Fraternelle des Métallurgistes.

Un débat riche et animé a permis de mesurer l'ampleur des attaques de l'utlibéralisme contre notre protection sociale et donc contre nos centres de réadaptation professionnelle. Un débat qui a débouché sur l'engagement de construire les luttes, avec les salariés pour pérenniser l'activité sociale de nos centres. Dans le même temps, l'assemblée a dégagé des pistes de travail sur l'avenir de nos associations en lien avec les valeurs fondatrices de l'UFM de réponses aux besoins des salariés-es jeunes, retraités... avec au cœur la Fraternité.

#### A noter dans vos agendas

► N'oubliez pas la semaine d'actions en faveur de la Convention Collective Nationale du **6 au 9 juin 2017** et la signature de la pétition fédérale.

► L'Union Fédérale des Retraités de la métallurgie tiendra son **Conseil National les 7 et 8 juin 2017** à Montreuil.

► La Fédération organise un stage « **Animation des Territoires** » du 26 au 30 juin 2017. Des places sont toujours vacantes !

► La Fédération organise le **29 juin** prochain, une demi journée d'étude sur le thème de l'**égalité professionnelle**.

► Les dernières Assises avant notre congrès fédéral, celles des **jeunes**, seront organisées le **21 septembre** à Montreuil. La convocation est d'ores et déjà disponible. N'hésitez pas à vous inscrire !

Terrain

## La CGT, première force syndicale dans la métallurgie

**V**oici la seconde fois que l'on mesure la représentativité syndicale nationale selon les critères définis par la loi de rénovation de la démocratie sociale du 20 août 2008. Pour rappel, cette représentativité se mesure à partir des résultats électoraux des organisations syndicales ayant recueilli au moins 8 % des suffrages au premier tour des dernières élections des titulaires au CE ou DUP ou à défaut des DP.

Cette représentativité, au-delà d'indiquer le poids relatif national des organisations syndicales au niveau interprofessionnel ou d'une branche, qualifie celles qui seront en capacité de négocier un accord (atteindre au moins 8 %), ainsi que la validité d'un accord signé (par au moins 50 % de représentativité). Devant la multiplication d'accords signés par des organisations syndicales sans réelle représentativité, la CGT a soutenu ce type de conditions.

Nous sommes donc au terme du cycle des élections qui permet la mesure de cette représentativité nationale. C'est avec grand bruit que les médias ont annoncé le passage de la CGT en seconde position dans le secteur privé avec 24,86 %. Bien évidemment leur bienveillance à notre égard les fait moins éloquents sur le maintien de la CGT comme première organisation pour l'ensemble des salariés en France avec 24,27 %.

### Dans la métallurgie

La CGT se voit confirmer sa première place avec 28,94 %. Ce résultat est une donnée majeure, notamment dans le contexte de la renégociation du champ conventionnel dans la branche et des velléités du patronat à tout remettre en cause en s'appuyant sur les nouvelles dispositions des dernières lois (Macron, Rebsamen, El Khomri). La CGT est une force incontournable qui pèse d'ores et déjà dans ces négociations.

Pour autant, nous ne pouvons nous satisfaire de l'ensemble de ces résultats, car ils sont marqués par un tassement de notre influence. Ils nous incitent à réfléchir et à agir pour gagner un syndicalisme de transformation sociale efficace face à la situation présente et aux défis qui nous attendent. En effet, à l'heure où cet article est écrit, nous sommes au lendemain du premier tour des élections présidentielles. Et s'il ne fait aucun doute que la CGT est résolument engagée contre le Front National, la perspective d'un programme politique tel que celui

défendu par E. Macron nourrit toutes nos inquiétudes. Il va s'en dire que cette année le 1<sup>er</sup> mai résonnera certainement pour soutenir des exigences sociales, de fraternité et de paix.

C'est tout l'enjeu de notre 41<sup>e</sup> congrès actuellement en phase de préparation. Le projet de document d'orientation fixe d'ailleurs plusieurs axes qui ont pour objet de conforter un syndicalisme revendicatif qui pèse davantage dans nos entreprises, dans la branche mais également d'un point de vue interprofessionnel dans les territoires et le pays.

### Des défis à relever

Dans une branche professionnelle confrontée à une décroissance de ses effectifs, à une montée en puissance des ICT, à un essaimage de ses activités et à une précarisation des emplois, nous devons mieux coller à ces réalités pour mieux répondre aux exigences de progrès social.

Cela impose des mesures pour améliorer notre qualité d'organisation et de vie syndicale. Ainsi, comment le syndicat, avec tous ses syndiqués, construit davantage les revendications avec les salariés eux-mêmes ? Comment parvenons-nous à toucher davantage le personnel dans les bureaux, les ingénieurs, les cadres et les techniciens ? Comment prenons-nous mieux en compte les conditions sociales et de travail des femmes ? Comment nous adressons-nous à l'ensemble des salariés de la communauté de travail (intérimaires, prestataires, sous-traitants) ?

Enfin vient comme nouvel enjeu la question d'un déploiement vers les déserts CGT dans les entreprises.

Mais, d'ores et déjà, nous devons gagner tous les syndicats CGT de la métallurgie à la réussite de la semaine d'actions du 5 au 10 juin, avec comme outil revendicatif et de contact, la pétition fédérale qui reprend notre revendication de Convention Collective Nationale pour tous les métallurgistes.

*Jean-Jacques Desvignes,  
membre du Bureau fédéral*

Histoire

# Premier mai, journée internationale de luttes !

**E**n avril 1974, le décès prématuré du président Pompidou bouleverse le calendrier électoral. Il place le 1<sup>er</sup> mai, journée internationale des travailleurs, en pleine campagne électorale. Dès lors, la charge politique de celle-ci s'est accrue et il n'est donc pas inutile de revenir sur la genèse de cette journée, « qui ne commémore rien et ne parle que du futur », comme le rappelle l'historienne D. Tartakowsky.

## Pour les huit heures !

L'idée d'organiser une grande manifestation internationale à date fixe est formulée pour la première fois au congrès de l'Internationale socialiste, organisé à Paris en juillet 1889. Décidés à réduire la journée de travail à huit heures, les délégués retiennent le 1<sup>er</sup> mai, en raison de la tradition anglo-saxonne qui débute l'année comptable à cette date, mais aussi parce que cette journée, vierge de toute signification religieuse ou politique, avait été choisie par les syndicats américains en 1867, puis en 1886 pour imposer un objectif similaire.

Cette dernière journée était restée tristement célèbre. Le lendemain de la mort de trois grévistes de McCormick Harvester à Chicago le 3 mai 1886, une explosion frappa la police. Quatre anarcho-syndicalistes furent pendus, avant d'être réhabilités en 1893. En France, la répression sanglante des manifestations endeuille également

cette date. En 1891, à Fourmies (Nord), l'armée tire sur les grévistes : neuf morts, 35 blessés. Ces massacres ont contribué à enraciner le 1<sup>er</sup> mai dans la culture ouvrière. À partir de 1905, la jeune CGT se l'approprie et s'applique à en faire une expérience de la « grève générale », qui doit assurer l'émancipation des travailleurs. Le 1<sup>er</sup> mai 1906 doit ainsi permettre d'imposer une loi

sur les huit heures, mais malgré une mobilisation importante, il fallut attendre 1919 pour l'obtenir.

## Une quasi-fête nationale ?

En 1936, le licenciement d'ouvriers ayant chômé le 1<sup>er</sup> mai, comme chez Breguet Le Havre, déclenche la riposte. Une vague de grèves s'étend à tout le pays, tandis que les élections législatives consacrent la victoire de la gauche. Durant le Front populaire, les 1<sup>er</sup> mai sont massivement suivis mais, pour autant, la demande d'en faire un jour férié et chômé n'aboutit pas.

En 1941, alors que la France est occupée par l'Allemagne, le 1<sup>er</sup> mai est institué « Fête du Travail et de la Concorde sociale » par le régime de Vichy. La Résistance, de son côté, multiplie les actions à partir de 1942.

À la Libération, les 1<sup>er</sup> mai retrouvent l'ampleur de ceux du Front populaire et le muguet, pourtant inspiré par le régime de Vichy, remplace l'églantine rouge, jusqu'alors symbole de cette journée. Le 29 avril 1948, une loi consacre cette journée, en la transformant en jour férié et chômé. Cette reconnaissance est toutefois paradoxale, puisqu'elle facilite la participation des travailleurs, tout en privant cette journée de ce qui en faisait sa force, la grève.

## Une journée en mutation

Comme ce fut le cas entre 1920 et 1936, la division du mouvement syndical et la répression patronale et policière induisent un déclin de la participation aux premiers mai à partir de 1948. Après une période d'embellie entre 1968 et 1979, l'ampleur des manifestations décroît de nouveau, tandis que les tentatives de récupération, Front national en tête, se multiplient.

En 2002, en réponse à la présence du Front national au second tour des élections présidentielles, un demi-million de manifestants se rassemblent à Paris le 1<sup>er</sup> mai. Depuis, on observe qu'un nombre croissant d'associations s'approprient cette journée, tandis que le mouvement syndical tend à la réinvestir.

Alors, pour le 1<sup>er</sup> mai 2017, n'hésitons pas à faire vivre le slogan, « Prolétaires de tous les pays, unissez-vous ! », formulé par K. Marx et F. Engels en 1848 !

*Emeric Tellier, Conseiller fédéral*





# Une conférence mondiale pour les **cols blancs**

**I**ndustriAll Global Union a organisé, les 19 et 20 avril derniers, une conférence mondiale à Genève en Suisse, sur le thème des ingénieurs, cadres et techniciens. Parmi les participants, on a relevé la présence de nombreux syndicats généraux ainsi que catégoriels provenant aussi bien d'Australie, du Brésil, du Ghana, d'Afrique du Sud, du Japon, de Finlande, etc. Notre fédération était représentée par son UFICT.

## Qu'est-ce qu'un col blanc ?

De nombreux débats ont abordé cette question. Cette appellation est couramment utilisée par les syndicats des pays du nord de l'Europe, qui parlent également des « non manual worker », soit les salariés non manuels. Certaines organisations différencient les cols blancs des cols bleus en se fondant sur la catégorie professionnelle, tandis que d'autres préfèrent distinguer selon les types de métiers ou les lieux de travail (bureau, usine). La définition CGT, en prenant en compte la place du salarié dans le processus de travail comme référence, se distingue des autres approches syndicales. En revanche, les difficultés autour de la syndicalisation des ICT sont réelles partout, quel que soit le continent.

## Quelles démarches syndicales ?

Les nouvelles formes de travail, telles que l'uberisation et le « crowd working / crowd sourcing » (travail de masse ou travail en plateformes internet comme Upwork ou Amazon Mechanical Turk), aboutissent à faire réaliser des tâches sans cadre légal. Elles doivent être prises en compte dans notre façon d'appréhender notre périmètre syndical, tout comme les situations de ces nouveaux

travailleurs indépendants. Les analyses faites par la CGT sur l'évolution de l'industrie sont partagées par un grand nombre de syndicats participant à cette conférence. Afin que les progrès technologiques servent l'humain et ne soient pas uniquement utilisés par les entreprises à des fins de productivité, le constat est unanime : les salariés doivent s'emparer de ces évolutions.

## Deux cas concrets

L'organisation industrielle de la filière électronique en Asie, telle qu'elle nous a été présentée, met en évidence le fait que les groupes ayant mis en place une externalisation de leur production en ne maintenant en leur sein que les services de recherche, développement et ingénierie, ont obtenu les meilleurs taux de profitabilité au prix d'une dégradation des conditions de vie et de ressources des salariés.

Le second exemple, sur la lutte des salariés de l'entreprise Fujitsu en Grande-Bretagne contre les suppressions de postes, le respect du droit syndical et le maintien des pensions de retraite a été l'occasion, pour les délégués présents, de voter une motion de soutien.

Les débats et témoignages marquants seront utilisés pour établir un plan d'actions stratégiques destiné à tous les syndicats d'IndustriAll. Notre participation à cette conférence aura permis d'enrichir notre culture syndicale, par la prise en compte d'un syndicalisme répondant à des réalités parfois éloignées des nôtres, mais qui résonnent dans notre quotidien de militant.

*Edith Biechlé et Alain Dervieux*  
Secrétaires de l'Ufict



Conférence mondiale des cols blancs  
© IndustriAll Global Union

# 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](http://humanis.com)



**Droit pour les salariés depuis 1946, la formation professionnelle reste pourtant méconnue et quelque peu mystérieuse. Un tour d'horizon s'impose !**

© Alaoua Sayad - FTM-CGT

Emploi

# **Pleins feux sur la formation professionnelle**

# La formation professionnelle, un droit à faire vivre



© Alaoua Sayad - FTM-CGT

12

**L'**offensive menée par l'UIMM sur la grille de classifications, dans le cadre des négociations sur le dispositif conventionnel, doit attirer notre attention sur le droit à la formation professionnelle continue pour les salariés et les privés d'emploi. En effet, dans la mesure où le patronat vise à payer le salarié, non pas à son niveau de qualification et d'expériences, mais aux tâches et aux postes occupés, on voit bien là le danger qui plane au-dessus de la formation professionnelle continue, dont le rôle est justement d'élever les qualifications, de permettre des reconversions professionnelles, d'enrichir les savoir-faire individuels et collectifs. Les dernières « réformes » ont déjà permis au patronat d'égratigner le droit à la formation, notamment en ce qui concerne son financement et la liberté de choix des salariés. La formation professionnelle doit être au service des intérêts des salariés et non de ceux du patronat ! D'où l'urgence pour les syndicats et les travailleurs de se réapproprié ce droit.

► **L'organisme chargé de la collecte des fonds de la formation professionnelle est l'Organisme Paritaire Collecteur Agréé des Industries de la Métallurgie (OPCAIM).**

**1,589** millions de salariés (dont 22 % de femmes) issus de 40 465 établissements sont concernés par le financement de la formation professionnelle continue dans la métallurgie (chiffres OPCAIM 2015).

Trop souvent, la formation professionnelle est trop peu investie par les syndicats et encore moins partagée avec les salariés. Inverser cette tendance est une nécessité.

## POUR QUOI FAIRE ?

Les syndicats ont tout à gagner à se préoccuper de la formation professionnelle dans l'entreprise. C'est une opportunité intéressante pour discuter avec les salariés et les jeunes alternants sur la valorisation de leurs connaissances et compétences, sur l'acquisition d'un diplôme, titre ou certification professionnelle, sur l'amélioration de leur insertion professionnelle, sur la reconnaissance par leurs pairs et/ou leur évolution professionnelle. Porter un projet personnel, changer de métier, être mieux payé sont autant de sujets qui peuvent être abordés. Le fruit de ces discussions permet ensuite de préparer le plan de formation de l'entreprise avant sa présentation au comité d'entreprise. Il n'y a pas de raisons que la direction décide de tout sans tenir compte des besoins des salariés portés par les représentants du personnel ! Il est important pour les syndicats d'adopter une position conquérante pour gagner, dans les entreprises, les branches et les territoires, des avancées qui renforcent les moyens pour les salariés de choisir librement leurs trajectoires professionnelles. Lorsqu'ils sont mobi-

lisés avec détermination, dans le cadre d'une démarche individuelle et/ou collective, les dispositifs et droits à la disposition de chaque salarié ouvrent la possibilité de :

- construire son projet d'évolution professionnelle et faire reconnaître ses qualifications avec l'entretien professionnel, le bilan de compétences, le passeport de formation-orientation et la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- réaliser un projet personnel avec le congé individuel de formation (CIF) ;
- obtenir une formation dans le cadre du plan de formation ou d'une période de professionnalisation ;
- revendiquer, négocier une formation en utilisant son compte personnel de formation (CPF) pour la financer en tout ou partie.

## LES PRINCIPAUX DISPOSITIFS DE FORMATION

L'**entretien professionnel** est encadré par l'article L. 6315-1 du code du travail. Il doit avoir lieu tous les deux ans et porte sur les perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi. Il est formalisé par un document dont une copie est remise au salarié. Cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié.

**532**  
millions d'euros  
encaissés en  
2015 au titre  
de la formation  
professionnelle  
continue (chiffres  
OPCAIM 2015).

# ZOOM

## Vers une remise en cause des diplômes par l'UIMM ?

Depuis 2014, l'UIMM a signé une convention de coopération avec le ministère de l'Éducation nationale. Celle-ci découle de la conférence sociale de 2014 et de la mise en œuvre des engagements de la branche dans le cadre du pacte de responsabilité. Cette convention doit permettre de « mieux préparer l'accès à l'emploi des jeunes, développer l'apprentissage et permettre une insertion professionnelle et sociale de qualité ».

Alors que le manque d'attractivité des métiers de la métallurgie est souvent regretté par le patronat, les objectifs de cet accord pourraient paraître intéressants à première vue. Or, derrière les vœux pieux du patronat d'attirer les jeunes vers nos industries se cache un objectif moins avouable : faire évoluer le contenu des formations en fonction du besoin des entreprises. En clair, l'UIMM veut que le système éducatif forme des futurs salariés et non des citoyens. Alors, que se tiennent actuellement les négociations sur les classifications, où l'UIMM a clairement affiché son intention de ne plus reconnaître les diplômes de l'éducation nationale, avec ce type de convention, le patronat de la métallurgie ne veut pas rémunérer le travail à sa juste valeur. Il n'en demeure pas moins que les employeurs sont en recherche permanente de salariés de plus en plus formés et qualifiés.



Tous les six ans de présence continue du salarié, l'employeur doit faire un état des lieux récapitulatif de son parcours professionnel, pour vérifier s'il a bénéficié des entretiens professionnels et pour apprécier s'il a suivi au moins une action de formation, bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle et acquis des éléments de certification, par la formation ou par une validation des acquis de l'expérience.

Le **conseil en évolution professionnelle (CEP)** est un droit ouvert à tous, salariés ou non, actifs ou privés d'emploi. Il est défini par l'article L. 6 111-6 du code du travail. Il est assuré par Pôle Emploi, l'APEC, les OPACIF, les missions locales, CAP Emploi ou encore par certains opérateurs régionaux. C'est un temps d'écoute, d'information et de conseil, se déroulant hors de l'entreprise, en toute confidentialité, y compris sur le temps de travail.

Chaque individu de plus de 16 ans est titulaire, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015, d'un compte personnel de formation (CPF), jusqu'à son entrée en retraite. Il cumule des heures (24 par an, en plus de celles acquises au titre du DIF, dans la limite de 150 heures) destinées à financer des actions de formation. Le tout est accessible depuis le site internet [www.moncompteformation.gouv.fr](http://www.moncompteformation.gouv.fr).

**510 483**  
stagiaires ont  
effectué une  
formation en 2015.

**17** millions  
d'heures stagiaires  
ont été dispensées  
par les organismes  
de formation en  
2015 (chiffres  
OPCAIM 2015).

Pour les salariés, il est utilisable sans autorisation de l'employeur pour les formations hors temps de travail et celles, sur le temps de travail, permettant d'acquérir le socle de compétences, financées au titre de l'abondement correctif (entretien professionnel), les actions d'accompagnement à la VAE, décidées par accord de branche ou d'entreprise.

Pour les privés d'emploi, il est utilisable sans autorisation de Pôle Emploi, uniquement pour les actions n'excédant pas le nombre d'heures acquises en tant que salarié.

Le **contrat de professionnalisation** est un contrat de travail conclu entre un employeur et un salarié permettant l'acquisition d'une qualification professionnelle (diplôme, titre, CQP...) reconnue par l'État et/ou la branche professionnelle. Son objectif est de faciliter l'insertion ou le retour à l'emploi des jeunes et des adultes. Attention, depuis peu, les certifications inscrites à l'Inventaire catégorie A et B (c'est-à-dire les certifications réglementaires et les certifications marchandes) sont éligibles au contrat de professionnalisation. La CGT encourage les salariés à mobiliser ce dispositif pour acquérir une certification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), seule garantie d'obtenir un diplôme, un titre ou une certification professionnelle reconnue par la branche et positionnée sur notre grille de classifications.

La période de professionnalisation (PDP) est un dispositif ayant pour objectif de « permettre à certains salariés en CDI ou contrat d'insertion rencontrant des difficultés professionnelles d'acquérir par voie d'alternance une qualification reconnue en vue de favoriser leur maintien dans l'emploi. » Les formations éligibles, d'une durée minimale de 70 heures, sont les mêmes que pour le CPF (certifications inscrites au RNCP ou à l'Inventaire) ainsi que les qualifications reconnues par les conventions collectives.

Le **contrat d'apprentissage** est un contrat de travail conclu entre un employeur et un salarié permettant à un jeune de suivre une formation générale, théorique et pratique, en vue d'acquérir un diplôme d'État ou un titre à finalité professionnelle inscrit au RNCP, dont les titres relevant du ministère du Travail. Il repose sur le principe de l'alternance entre enseignement théorique en établissement de formation et enseignement du métier chez l'employeur. Si le contrat est conclu à durée indéterminée, il débute par une période d'apprentissage d'une durée équivalente à la formation suivie. À l'issue de la formation, le salarié conserve le bénéfice du CDI.



Le **Congé Individuel de Formation (CIF)** permet au salarié d'accéder à une formation de son choix, même si elle ne correspond pas à son emploi actuel ou à l'activité de son entreprise. Il donne la possibilité de suivre une formation de longue durée (jusqu'à un an ou 1 200 heures), pendant le temps de travail, tout en conservant son salaire et la garantie de retrouver son poste. Il est possible de réaliser un projet personnel afin d'acquérir un niveau supérieur de qualification, de changer d'activité ou de profession, de s'ouvrir plus largement à la culture, à la vie sociale et à l'exercice des responsabilités associatives bénévoles.

En plus du salaire, les frais de formation ainsi que les frais de transport et d'hébergement peuvent être pris en charge. Le CIF est mis en œuvre à la seule initiative du salarié, l'employeur n'ayant pas de droit de regard sur le choix et le contenu de l'action de formation. Le salarié doit toutefois obtenir une autorisation d'absence, qui peut être reportée par l'employeur seulement dans des cas précis et obtenir l'accord de prise en charge de l'organisme gestionnaire du CIF (Fongecif ou Opacif) qui rembourse le salaire à l'entreprise et paye l'organisme de formation. Plus de renseignements sur : [www.moncepmonfongecif.fr/](http://www.moncepmonfongecif.fr/)

## NOTRE PROJET CGT

Le collectif fédéral « Formation professionnelle » travaille actuellement à la mise à jour d'un guide pratique qui, sans avoir la vocation à tout détailler, vise à permettre à chacun de comprendre le fonctionnement de la formation professionnelle.

Le collectif aide également les syndicats à se réappropriier cet outil, en prévoyant notamment de se rendre en régions pour discuter des enjeux de la formation professionnelle. Actuellement, il apporte son concours aux syndicats du port de Marseille pour la création d'une école des métiers de la mer à même de satisfaire les besoins des salariés et privés d'emploi.

Il est essentiel que l'enjeu de la formation professionnelle intègre pleinement notre démarche revendicative, en suivant le continuum revendicatif suivant : Orienter – Former – Certifier – Insérer – Reconnaître.

La CGT propose un nouveau statut du travail salarié, garantissant à chacune et à chacun des droits individuels garantis collectivement et leur transférabilité. Et ce pour permettre à chaque salarié, de la sortie du système sco-



© Alaoua Sayad - FTM-CGT

## AFIC

**Le collectif confédéral de l'activité formation initiale et continue (AFIC) dispose d'un site internet. Flashez le QR Code !**



laire à la fin de sa carrière professionnelle, de disposer d'un certain nombre de droits cumulatifs et progressifs, transférables d'une entreprise à l'autre, opposables à tout employeur. Ces droits sont entre autres :

Ces droits sont entre autres :

- le droit au travail, à un contrat à durée indéterminée à temps complet, à la formation continue, à l'accès à la certification, à la sécurité sociale professionnelle ;
- le droit à une progressivité de carrière qui lie qualification initiale, ancienneté, acquisition de nouvelles qualifications et évolution de salaire tout au long de la vie professionnelle. Pour la CGT tout salarié devrait avoir au moins doublé (à valeur constante), à l'âge de la retraite, son salaire d'entrée dans la vie professionnelle ;
- le droit à la formation continue (générale et professionnelle), accessible à tous, sur le temps de travail et rémunérée comme telle. Cela passe par un droit élargi à la formation professionnelle débouchant sur l'évolution régulière de sa qualification et sa reconnaissance permanente.

Dans l'entreprise, 10 % des heures travaillées collectivement devraient être consacrées à la formation sur le temps de travail. Ce qui correspond environ à un mois de formation chaque année ou à une année de formation tous les dix ans pour chaque salarié. C'est ambitieux ! Mais c'est nécessaire !

*Abdelkrim Ahil, Conseiller fédéral*

## En bref

**GREIF FRANCE (76)**

### Un excellent résultat

Dans le 1<sup>er</sup> collège, la CGT obtient plus de 74 %.

Les chiffres parlent d'eux-mêmes, cette progression est le fruit d'un important travail de terrain depuis plus d'un an avec une rencontre systématique de chaque salarié : pour discuter, débattre sur la loi « Travail », la convention collective, sans oublier leurs attentes.

**CASTMETAL FEURS (42)**

### On ne lâche rien !

Après 15 jours d'un conflit intense, le protocole de fin de conflit a été signé. L'objectif principal a toujours été la lutte contre les licenciements et les suppressions de postes.

Le PSE initial prévoyait 55 emplois menacés. Ce chiffre a été revu à la « baisse », sur une base de 51 postes.

Le constat est amer, car le travail du syndicat CGT Castmetal Feurs fut intense pour pouvoir suspendre

**CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE**

### Jun : le mois de l'adhésion

Dans le cadre de la bataille pour notre Convention Collective Nationale et de la semaine d'actions du 6 au 9 juin 2017 dans les territoires, la Fédération propose de faire du mois de juin une grande campagne de syndicalisation vers toutes les catégories, que ce soient les femmes, les jeunes, les ICT et les retraités. La construction du rapport de forces passe par la syndicalisation pour porter encore plus fort nos revendications. Pour animer cette campagne, des supports seront envoyés aux syndicats courant mai via *L'Actualité Fédérale*.

ou retirer ce PSE, en vain. Mais les camarades ont décidé de ne rien lâcher. Pendant quinze jours, la direction a tenté le pourrissement du conflit. Rien n'y a fait puisque près de 100 grévistes étaient présents sur le piquet de grève, soit près de 95 % des ouvriers et 50 % du personnel total.

A la reprise du travail, on pouvait lire la fierté sur les visages de nos camarades. Dans les jours à venir, la CGT lancera une campagne de syndicalisation, moyen de renforcer ce syndicat déjà fort de près de 85 militants.

**RENAULT FLINS (78)**

### Victoire pour les intérimaires

Après plusieurs semaines de mobilisations, Renault et les agences d'intérim ont dû modifier une cinquantaine de contrats d'intérimaires. Des caristes au coefficient 170 ont été passés au 180, ce qui fait environ 100 euros de plus par mois. La CGT poursuit son action avec une pétition pour qu'aucun intérimaire n'ait un coefficient en-dessous de 180.



### Conférence régionale métaux Ile de France

63 bases réunies sur 2 jours pour valider un carnet de route pour les 3 prochaines années. Un progrès social CGT dynamique et novateur en IDF.



Entretien

# Retours d'élections chez Ratier Figeac

► **Après le résultat insatisfaisant des élections 2015, avez-vous attendu le dernier moment pour préparer 2017, quelle activité syndicale pour reconquérir la première place ?**

A Ratier Figeac (1 100 salariés), lors des NAO de janvier 2015, après une semaine de grèves avec près de 400 salariés, nous avons obtenu une augmentation plancher de 50 € minimum. La CGT ayant grandement contribué au succès de cette lutte, nous pensions que lors des élections qui suivraient en mars 2015, la CGT serait plébiscitée par les salariés. Il n'en fut rien, lors des élections professionnelles, nous reculions en représentativité à 39 %, la CFDT reculait aussi, la CGC prenait le CE avec la voix du patron.

Quelque chose ne tournait pas rond. Après analyse de ce semi-échec, la CGT restant tout de même le syndicat majoritaire de l'entreprise, nous avons décidé de travailler à la syndicalisation. Deux camarades ont suivi la formation « renforcer la CGT » et nous avons fait appel à notre camarade David Gistau, membre de la CE confédérale et secrétaire général de l'UD de l'Aveyron, pour bâtir un plan de syndicalisation... Nous avons alors commencé à enregistrer quelques nouvelles adhésions.

En 2016, la CGT n'a pas cessé d'être à l'offensive. Tout d'abord pour lutter contre le licenciement injuste de notre camarade Stéphane Bueno en situation de handicap et bien sûr contre la loi « Travail ».

► **Quelle campagne avez-vous mené dans cette élection, avez-vous fait des adhésions ?**

Depuis l'automne 2016, nous informons et mobilisons les salariés sur les dangers de la renégociation des conventions collectives. Sur la base de la grille de classification nationale revendiquée par la CGT, nous avons développé une grille de rémunération adaptée à Ratier pour que chaque salarié puisse s'y projeter facilement en fonction de ses diplômes et de son ancienneté.

Cette grille alimente des discussions entre les salariés et avec leurs délégués CGT. Celle-ci a mis au grand jour le besoin des salariés d'obtenir une reconnaissance de la qualification et des expériences.

De 54 syndiqués en 2014, nous sommes 65 aujourd'hui

Jérôme Delmas, syndicat CGT Ratier Figeac



Les candidats CGT  
© CGT Ratier Figeac

malgré 12 départs (3 démissions, le licenciement de Stéphane Bueno et 8 départs en retraite).

► **Comment avez-vous abordé les effets de la loi Rebsamen sur la représentation des hommes et des femmes sur les listes ?**

Début 2017, lors de la préparation du protocole électoral, nous avons analysé, avec l'aide de la Fédération, la loi Rebsamen et ce qu'elle impose en termes de « parité ». Bien que le taux de féminisation augmente à Ratier, très peu de femmes étaient syndiquées à la CGT. Nous avions des sympathisantes mais de là à faire le pas et se présenter... le défi était de taille. Après avoir pris le temps de les rencontrer et de discuter avec nombre d'entre elles, Hélène, Christelle et Stéphanie se sont présentées au premier collège et ont été élues.

Sur 19 candidats avec 5 nouveaux dont 3 femmes, nous n'avons pas obtenu la majorité pour reprendre le CE, mais nous gagnons 6 points de représentativité (45 %). Nous sommes heureux d'accueillir au syndicat CGT Ratier ces nouveaux et nouvelles élu(e)s qui vont commencer les formations syndicales et continuer à porter le revendicatif. Nous allons poursuivre notre travail dans les 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> collèges qui sont nos objectifs pour gagner plus d'adhésions, augmenter notre représentativité et redevenir majoritaire au CE.

Propos recueillis par **Alain Hébert**,  
animation territoires

Salarié(e)s

# Haro sur la précarité dans la branche

**A**lors que la question de l'emploi est très peu présente dans le débat politique actuel, la précarité dans la branche de la métallurgie n'a de cesse d'augmenter ces dernières années.

Depuis le milieu des années 2000, plusieurs centaines de milliers d'emplois ont été supprimés dans la branche sous l'impact des politiques de rentabilité, d'externalisations et de délocalisations. Plusieurs employeurs ont également mis en place des accords de compétitivité pour accroître leur rentabilité.

Ainsi, alors que les taux de marge des entreprises de la métallurgie ont retrouvé leur niveau d'avant crise et que les carnets de commandes sont dans le vert, l'emploi continue de régresser dans la branche avec un recours accru au travail intérimaire.

## La précarité au service de la rentabilité

Avant la crise de 2008, près de 140 000 intérimaires équivalent temps plein travaillaient dans la branche. Dès les premières répercussions de la crise des subprimes, ce nombre est descendu à 80 000 emplois, soit près de 60 000 emplois supprimés en un temps record. D'après les dernières statistiques, le recours à l'intérim s'accroît de nouveau, notamment pour compenser les départs des salariés de la branche. Quelques chiffres tirés des trois premiers trimestres 2016 caractérisent ce phénomène :

- Le taux de recours à l'intérim est en moyenne de 3,2 % pour l'ensemble des secteurs privés de l'économie française, de 7,7 % dans l'ensemble de l'industrie et de 8,2 % pour la métallurgie.
- Dans le secteur de la fabrication du matériel de transports (aéronautique, automobile, navale et ferroviaire), ce taux dépasse les 10 %.
- En moyenne, les intérimaires représentaient 120 000 emplois équivalent temps plein dans la branche. Ces chiffres démontrent que la reprise de l'activité s'est accompagnée d'une augmentation de la fragilité du statut des salariés.

## Une précarité qui frappe les plus jeunes

En raison de la faiblesse des embauches et de la pression accrue sur les salariés, le vieillissement de la pyramide des âges est une réalité dans nombre d'entreprises de la branche. A cela s'ajoute le fait que les employeurs, lorsqu'ils recrutent, utilisent d'abord tous les outils de la flexibilité mis à leur disposition dont les jeunes sont les

premières cibles. Ainsi, en 2015, seuls 58 % des 18-25 ans dans la branche étaient en CDI contre 85 % tous âges confondus. 17 % de cette tranche d'âge est intérimaire contre 7 % pour l'ensemble des salariés de la branche.

Pour lutter contre la précarité, plusieurs pistes doivent être explorées. Tout d'abord en faisant respecter la réglementation sur le recours à l'intérim, trop souvent bafouée par les employeurs. Ensuite, en finir avec les stratégies des entreprises axées sur la réduction des coûts qui ne visent qu'à accroître la pression sur le travail. Travailler à la syndicalisation des intérimaires qui trop souvent n'osent pas faire appliquer leurs droits à cause de la précarité de leur statut. Enfin, en pleine période de négociation du futur statut des salariés de la branche, il est plus que jamais d'actualité d'imposer l'arrêt de la précarité et de construire des droits égaux pour l'ensemble des salariés de la métallurgie.

## Une nouvelle arme patronale, le CDI Intérimaire (CDII)

Le CDII est entré en vigueur en 2014, avec possibilité de l'expérimenter via la signature d'accords de branche. La loi Rebsamen du 17 août 2015 a étendu cette faculté à l'ensemble de l'économie jusqu'au 31 juin 2018. Entre temps, le gouvernement devra présenter au parlement un rapport sur son éventuelle pérennisation.

Le CDII comporte des périodes d'exécution des missions et peut comporter des périodes sans exécution de missions appelées « périodes d'intermission ». Chaque mission donne lieu à la conclusion d'un contrat de mise à disposition entre l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice et à l'établissement d'une lettre de mission.

Le salarié bénéficie de certaines dispositions relatives au CDI classique (congés payés, période d'essai, rupture du contrat) et des dispositions relatives au travail temporaire pendant les missions.

Le CDII n'abroge pas les contraintes et la précarité du statut d'intérimaire, bien au contraire. Le salarié en CDII ne touchera ainsi plus de prime de précarité à la fin de chaque mission, il devra accepter toutes les missions qui lui seront proposées par l'entreprise de travail temporaire et se tenir constamment à sa disposition en période d'intermission. Les durées maximales de missions sont en outre portées à 36 mois.

*Secteur Politique revendicative*

Territoires

# Convention collective nationale : objectif luttés

**L**es négociations portant sur l'ensemble du champ conventionnel de la métallurgie ont débuté entre l'UIMM et les organisations syndicales en septembre dernier. Dans un premier temps, deux sujets sont à l'ordre du jour : les classifications et l'accord central qui doit régir les principes et moyens du dialogue social ainsi que le socle commun des droits attachés à la personne.

Le patronat affirme souhaiter conclure l'ensemble de ces négociations d'ici la fin de l'année ; ce qui est de moins en moins probable compte-tenu de la lenteur de celles-ci.

## Informer et mobiliser

Pour autant, l'action est à l'ordre du jour ! Dès décembre dernier, notre fédération avait organisé une semaine d'actions, suivie par une seconde en février/mars, chacune organisant des rassemblements devant les chambres patronales en territoires.

Ces deux semaines d'actions ont permis de faire grandir le rapport de forces tout en faisant connaître largement l'enjeu des négociations en cours.

Une grande campagne de communication a également été mise en place. Celle-ci s'est déployée tout d'abord en direction des salariés, avec plusieurs tracts nationaux concernant les classifications, des affiches et affichettes et des vidéos mises en ligne sur le site fédéral. Elle a visé, dans le même temps, nos militants avec la parution de fiches explicatives, d'un livret sur notre revendication de Convention Collective Nationale, des *Echos des négos*, ou encore avec l'organisation des Assises de la Convention Collective Nationale le 12 avril dernier et de plus de 70 journées d'études en territoires.

L'objet de tout ce travail, c'est d'imposer notre projet de Convention Collective Nationale avec une grille de classifications unique de l'ouvrier à l'ingénieur.

L'enjeu est d'importance car le patronat a la prétention de casser tous les droits obtenus tout au long du XX<sup>e</sup> siècle et inscrits soit dans les différentes conventions collectives professionnelles ou territoriales, ou dans les accords nationaux. Mais le patronat ne compte pas s'arrêter là, il veut en plus imposer des textes rétrogrades qui isoleraient le salarié face au diktat du patron.

## Accroître le rapport de forces

Dans ce contexte, le Comité Exécutif Fédéral du 6 avril dernier a décidé d'une troisième semaine d'actions et de sensibilisation. Celle-ci se déroulera du 6 au 9 juin prochain avec un point d'orgue le jeudi 8.

L'objectif est de faire grandir le rapport de forces dans les territoires. Pour cela, on peut bien sûr envisager des rassemblements devant les chambres patronales, mais il serait souhaitable, là où cela est possible, d'organiser des initiatives régionales ou encore dans les entreprises. Pour cela, la Fédération, lors de son Conseil National des 22 et 23 mars derniers, a lancé une pétition nationale. Notre objectif est de réunir 100 000 signatures pour la semaine d'actions, date à laquelle elles seront remises à l'UIMM.

Mais au-delà du nombre, cette pétition doit nous servir pour aller au contact des salariés sur leur lieu de travail, pour échanger avec eux des enjeux de cette négociation tout en faisant le lien avec leur vécu de travailleurs.

Pétition plus semaine d'actions se conjuguent pour faire grandir le rapport de forces indispensable.

Ne passons pas à côté de cette lutte, au risque d'y laisser

« beaucoup de plumes »...

A l'inverse, s'inscrire dans la double dynamique de réappropriation par les salariés des conventions collectives et de luttes impulsées par la Fédération doit nous permettre d'inverser la tendance subie depuis des années et d'imposer de nouveaux droits en rapport avec les progrès technologiques enregistrés depuis des décennies !

**Laurent Trombini,**  
membre du Bureau fédéral



Succès de la réunion d'information CGT chez Airbus Nantes  
le 28 février dernier  
FTM-CGT

Economie

# N'oublions pas les **inégalités de patrimoine**

**I**nadmissible ! Les inégalités de revenus ne cessent de progresser en France depuis plusieurs années. Sont bien évidemment en cause, les politiques d'austérité et de modération salariale, tandis que les rémunérations de certains dirigeants du CAC 40 explosent.

Mais les inégalités de revenus sont comme l'arbre qui cache la forêt : les inégalités de patrimoine qu'elles alimentent sont autrement plus grandes et ont des conséquences encore plus dramatiques.

## Inégalités de patrimoine, de quoi parle-t-on ?

Le patrimoine des ménages pourrait être défini par l'épargne et le capital accumulés tout au long de leur vie. Les statistiques démontrent que plus un ménage a des revenus élevés, plus il accumule du patrimoine. A l'inverse, plus un ménage a des revenus faibles, moins il est en mesure d'épargner et par conséquent de se constituer un patrimoine.

En 2015, selon l'Insee, les 10 % des ménages ayant le plus haut niveau de vie détiennent près de 50 % du patrimoine national. A l'inverse, les 50 % des Français en dessous du niveau de vie médian n'en possèdent que 8 %. Le patrimoine brut moyen (endettement non déduit) des 10 % des ménages gagnant les plus hauts revenus équivaut à 1,25 million d'euros, soit 630 fois celui des 10 % les moins fortunés (2 000 euros) et 8 fois le patrimoine médian brut (158 000 euros). Si l'on prend en compte le niveau de vie en 2014, les plus riches gagnaient 7 fois plus que les plus pauvres en moyenne (4 683 euros

contre 658 euros pour une personne seule). Les inégalités de patrimoine sont bien plus grandes que les inégalités de revenus. Et c'est normal : elles représentent en réalité l'accumulation de toutes les inégalités de revenus du présent ET du passé.

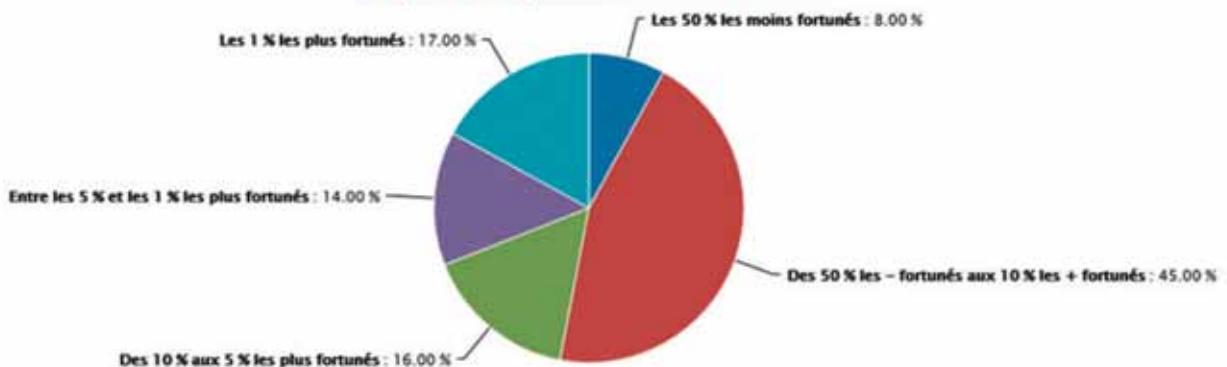
## Des inégalités aggravées en fin de carrière

Dans la mesure où le patrimoine s'accumule tout au long de la carrière, il est évident que le résultat obtenu selon le milieu social à l'âge de la retraite diverge fortement. Les anciens cadres supérieurs et professions libérales ont un patrimoine net médian de 396 000 euros, soit 2,7 fois plus que celui du reste des salariés retraités (145 000 euros). A titre de comparaison, le patrimoine net médian est de 24 800 euros pour les employés, 16 400 euros pour les ouvriers non qualifiés, quand il atteint 42 000 pour les ouvriers qualifiés. 10 % des salariés (hors cadres supérieurs), après une vie entière de travail, n'ont pas plus de 3 800 euros de patrimoine.

Conséquence des inégalités de revenus présentes et passées, ces écarts, en se transmettant de générations en générations, reproduisent et alimentent automatiquement les inégalités futures de revenus. Ainsi, il ne suffira pas de mieux répartir les revenus : une autre répartition des richesses accumulées est nécessaire, puisqu'elles sont distribuées de manière encore plus inégalitaire que les revenus. Sinon, toute avancée en termes d'égalité des revenus risque de disparaître demain, sous la pression de la concentration du capital.

*Secteur économique*

La répartition du patrimoine en France en 2015



Source : Insee - Enquête Patrimoine 2015 - © Observatoire des inégalités

# La **R&D** étape incontournable pour notre avenir

**N**ous sommes à quelques semaines de la tenue au Bourget du salon international de l'aéronautique et de l'espace. Il constitue, depuis plus d'un siècle, un événement qui attire autant les professionnels pour affaires que les citoyens à la découverte de ces bijoux de technologies qui défient la pesanteur. La France est au cœur de cette épopée mondiale grâce à des femmes et des hommes qui ont cru dans leurs rêves et à des politiques publiques qui les ont impulsés et soutenus.

Dès leurs créations ces appareils volants ont malheureusement été utilisés à des fins militaires, mais ils ont surtout contribué à rapprocher les Hommes, à communiquer ou à échanger entre eux. Ils ont été aussi une source considérable de progrès scientifiques et de la connaissance avec des répercussions inestimables dans de nombreux domaines de la vie quotidienne.

Les échecs ont toujours fait partie du long chemin de la connaissance, surtout lorsque l'on aborde des domaines inexplorés. C'est précisément toute la grandeur de celles et ceux qui n'ont pas hésité sur les moyens dédiés à ces aventures. Aujourd'hui nous en récoltons les fruits en termes d'indépendance nationale et de souveraineté par une maîtrise scientifique et industrielle. En ce sens, l'aéronautique et le spatial participent largement à la grandeur de la France.

Ceci dit, nous sommes à une époque charnière où les intérêts privés et la domination de critères financiers supplantent la satisfaction des besoins collectifs et les nouvelles exigences vis-à-vis de l'environnement.

## Une R&D détournée

La R&D, définie comme la Recherche et Développement, et dont l'objet devrait être de servir ces objectifs est lue aujourd'hui en Rentabilité & Dividendes... De nombreux domaines sont ainsi délaissés du fait d'estimations de rentabilité immédiate insuffisante ou d'investissements qui impacteraient trop les résultats financiers. Les ingénieurs opérant dans ces domaines sont accaparés à évaluer les coûts financiers de projets au détriment de leurs activités propres d'études ou de recherche.

C'est ainsi que Airbus décide d'abandonner un programme prometteur, celui de l'avion à propulsion électrique, le E-fan qui avait fait l'évènement en juillet 2014 lorsque pour la première fois ce prototype traversait la Manche. Un exploit mondial qui rappelle celui de Blériot, réalisé en 1909, à bord de son Blériot XI et qui ou-



vrait véritablement les airs du succès de notre aviation. Cette décision d'abandon s'inscrit dans le plan actuel de 1 700 suppressions emplois chez Airbus et la fermeture du site historique de Recherche Louis Blériot à Suresnes. C'est la signature de cette dérive actuelle privilégiant la finance, au risque d'un affaiblissement dangereux pour le pays et l'Europe. Ce sont ces mêmes logiques financières qui, en France, ont ruiné des filières comme la machine outil, le textile, la micro informatique ou les composants électroniques et participent à réduire la part de notre industrie à la hauteur de 11 % du PIB national.

## Pour une véritable politique de R&D

Affaiblir la part de R&D, c'est entamer nos capacités de produire et contribuer à la montée du chômage. C'est cette logique que nous contestons tout en faisant des propositions alternatives qui lient en parfaite cohérence le développement scientifique, technique et industriel avec l'emploi et le progrès social.

La FTM-CGT en coopération avec la FNTE et la NVO, pour la première fois de son histoire, tiendront un stand au Salon du Bourget qui se déroule du 19 au 25 juin. Nous soutiendrons précisément cette autre voie qui valorise les travailleurs de toute cette filière et s'inscrit dans la continuité d'une place majeure de la France dans cette épopée aéronautique et spatiale.

*Jean-Jacques Desvignes,  
Animateur collectif Aéronautique & Spatial*

Plus loin que nos droits

## Les nouvelles **missions de la branche** (2<sup>ème</sup> partie)

### La définition de l'ordre public conventionnel, garant de l'unicité de la branche ?

La loi « Travail » a complètement fait disparaître la hiérarchie des normes et le principe de faveur pour la partie durée du travail, repos, jours fériés, congés payés et autres congés du Code du travail. Désormais l'accord d'entreprise prime sur l'accord de branche et sur la loi, peu importe qu'il y déroge et soit moins favorable pour les salariés. La loi et la branche ne constituent donc plus un garde-fou, un ensemble de garanties minimales applicables à tous les salariés d'une profession.

La mobilisation du printemps 2016 a poussé le législateur à élargir les thèmes pour lesquels les entreprises devront respecter les accords de branche et ne pourront mettre en œuvre des dispositions moins favorables pour les salariés : salaires minima, classifications, protection sociale complémentaire et mutualisation des fonds de la formation professionnelle. La loi « Travail » y ajoute la pénibilité et l'égalité professionnelle.

Par ailleurs, elle impose aux branches d'organiser avant août 2018 une négociation relative à la définition de l'ordre public conventionnel. Il s'agit pour les acteurs sociaux de la branche de définir les

thèmes pour lesquels les accords d'entreprise ne pourront pas être moins favorables que les accords de branche. C'est un moyen de rétablir un tant soit peu le principe de faveur, mais la durée du travail et les congés en sont exclus (primauté de l'accord d'entreprise).

Dans la métallurgie, l'impérativité devrait être définie au fur et à mesure des négociations. Jusqu'alors l'UIMM s'est toujours refusée à rendre impératif un accord dans son entier, la discussion se faisant article par article.

Il faudra également être vigilant au contenu des accords qui se négocieront localement (dans les territoires) pour « définir, adapter ou compléter » les dispositions des accords nationaux. L'impérativité devra aussi s'imposer à ces accords.

Pour la Fédération, l'attractivité et l'unicité de la branche passent nécessairement par la conclusion d'une convention collective nationale impérative, comportant un ensemble de garanties collectives minimales que la négociation d'entreprise devrait améliorer.

### Les accords type

Afin de « permettre aux TPE d'accéder aux adaptations du Code du travail que permet la négociation d'entreprise et d'avoir une organisation du travail plus souple », la loi « Travail » permet aux branches professionnelles de conclure des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés. Elle prévoit aussi la possibilité d'établir des accords type comportant différentes options à choisir par l'entreprise.

C'est le moyen pour la loi de faire aussi entrer l'inversion de la hiérarchie des normes sur le volet « durée du travail » dans les entreprises où la négociation est impossible du fait de l'absence de délégués syndicaux qui sont les interlocuteurs privilégiés. La branche fournit alors des accords « clé en mains » qui peuvent porter sur l'ensemble des négociations prévues par le Code.

L'accord de branche contenant ces facilités devra être étendu par le ministère pour être utilisable par les entreprises. L'employeur devra alors informer les délégués du personnel, s'ils existent, ainsi que les salariés des choix qu'il aura retenus. Ces derniers seront alors consignés dans un document établi unilatéralement. A noter enfin : l'employeur n'a pas l'obligation de discuter avec les représentants du personnel préalablement à son éventuelle décision unilatérale.



Le livret est toujours disponible auprès de la Fédération. N'hésitez à le commander auprès [communication@ftm-cgt.fr](mailto:communication@ftm-cgt.fr).

*Aurélié Mahout, Conseillère fédérale*

Vie au travail

## CAVAM : ensemble pour **renforcer les luttes**

**P**lus de 50 000 maladies professionnelles reconnues, 381 décès... tels sont les chiffres de l'Assurance Maladie pour 2015. Les sous-déclarations patronales, la « facilité » de ne pas rechercher l'origine professionnelle pour les médecins de ville, les difficultés procédurales pour les salariés à faire reconnaître, *a posteriori*, le lien avec le travail de leurs maladies font qu'elles sont nettement sous-estimées. Un constat partagé et une préoccupation commune qui ont motivé la rencontre entre la Fédération des Travailleurs de la Métallurgie CGT et la CAVAM.

### La CAVAM

Officiellement créée en 2016, la CAVAM est une Coordination d'Associations de Victimes de l'AMiante dont l'activité s'est étendue aux maladies professionnelles. Forte d'une dizaine de milliers d'adhérents aujourd'hui, son réseau de 24 associations couvre l'ensemble du territoire français.

La convergence des luttes et la complémentarité d'actions entre fédération et associations ont été au cœur des échanges. L'histoire de l'amiante montre bien le lien entre santé publique et santé au travail : l'exposition de toute une population par des choix industriels, les salariés étant les premiers et souvent les plus fortement exposés.

Forts de cette expérience, syndicalistes et dirigeants d'associations (dont le militantisme a souvent débuté dans un syndicat) se retrouvent pour un même combat. Lutter pour une meilleure prévention et une meilleure protection des salariés au sein des entreprises, tout en poursuivant la défense des victimes de maladies professionnelles en termes de reconnaissance et de réparation. Pour les exposés à l'amiante, l'objectif est d'améliorer le dispositif de Cessation Anticipée d'Activité des Travailleurs de l'Amiante (CAATA).

La substitution des produits cancérigènes, mutagènes et toxiques pour la reproduction (CMR) est revendiquée ainsi que l'application du principe de précaution pour les matériaux dont les effets sur la santé sont encore mal connus (Nanomatériaux, fibres céramiques...).

Il convient également d'agir syndicalement pour une identification et une traçabilité des expositions aux agents chimiques dangereux subies par les salariés lors de leur activité professionnelle. Il faut tendre à améliorer le suivi médical des salariés en activité et rendre systématique celui post-professionnel. Des éléments



© FTM-CGT

essentiels pour prévenir et identifier d'éventuelles pathologies ainsi que leurs origines. Ces données sont indispensables pour obtenir réparation devant un tribunal, le cas échéant.

Ces actions pourront être menées de manière complémentaires par la CAVAM et la Fédération des Travailleurs de la Métallurgie, comme cela est ressorti de cette rencontre.

### Des premiers actes concrets de coopération

Parmi les premières actions de coopérations envisagées, il est tout d'abord prévu de pérenniser les échanges réguliers entre les deux structures.

Ainsi, la CAVAM disposera d'un stand à notre prochain congrès fédéral en novembre à Dijon.

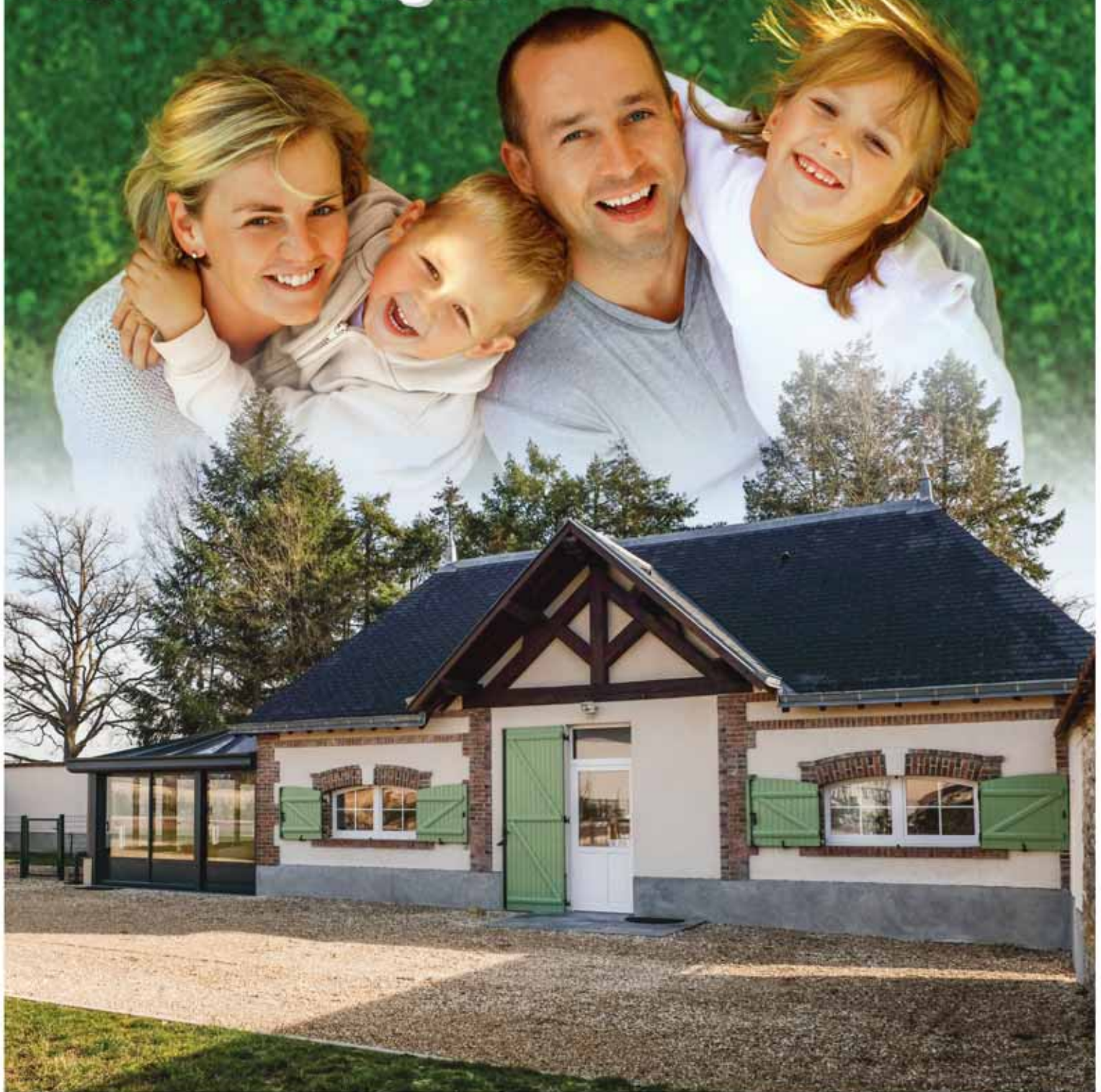
Deux journées d'action sont d'ores et déjà programmées :

- La première contre la baisse des indemnisations pour préjudice d'anxiété le 26 avril à Douai,
- la seconde en faveur de l'amélioration du dispositif de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante et de l'allocation associée (CAATA) le 31 mai à Paris.

Pour aller plus loin, rendez-vous sur le site internet de la CAVAM : [www.amiantemaladieprofessionnelle.com](http://www.amiantemaladieprofessionnelle.com)

*Serge Journoud, Conseiller fédéral*

# Le «Potager» de Vouzeron



Location de pavillon de vacances en Sologne  
semaine et week end

Réservations possibles via Abritel ([www.abritel.fr/location-vacances/p1492982](http://www.abritel.fr/location-vacances/p1492982)) pour tous.  
Syndiqués de la Métallurgie prix spéciaux (-50%) nous contacter au 0153364602 ou [contact@ufm-idf.fr](mailto:contact@ufm-idf.fr)