

Courrier Fédéral

N° 388

du 29.03.14 au 04.04.14

Fédération
des Travailleurs
de la Métallurgie CGT

ISSN 0152-3082



■ EDITORIAL

Construire avec les salariés nos revendications

page 3

■ LUTTES ET SUCCES

page 2

■ PLUS LOIN QUE NOS DROITS

Elections professionnelles et représentant syndical
au CE : ça change

page 4

■ INTERNATIONAL

Sénégal, pas de frontière
pour améliorer les conditions de travail

page 5

■ POLITIQUE REVENDICATIVE

Fonderie Messier,
une nouvelle victoire contre la répression syndicale

page 6

■ LA LETTRE DE L'UFICT

La stagnation des minima de salaire garantis
des ingénieurs et cadres

pages 7 à 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 : Ph. Martinez
Rédactrice en chef : L. Buchheit
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

■ LUTTES ET SUCCES

Un an de luttes pour les TRW – Longvic (21)



Ils ne baissent pas les bras. Le 14 mars dernier, les salariés de l'équipementier automobile TRW ont organisé le premier anniversaire de leur combat pour le maintien du site près de Dijon. Il aurait dû fermer en septembre dernier. Selon le propriétaire américain du groupe, le site ne serait plus rentable. Mais c'était sans compter sur la mobilisation des salariés. Ils ont multiplié, avec leur syndicat CGT, les initiatives pour maintenir le site en activité et démontré les choix financiers de la direction au détriment de la production. En effet, le groupe se porte plutôt bien avec un chiffre d'affaires de 16 milliards d'euros l'an dernier. Ils se sont notamment efforcés de partager leur lutte avec leurs collègues européens qui sont ou qui peuvent être mangés à la même sauce. Le syndicat a ainsi organisé plusieurs déplacements en Belgique, en Allemagne ou en Pologne où l'entreprise est installée. Ils s'agissaient d'aller discuter avec leurs collègues de la stratégie du groupe (voir Courrier Fédéral 374).

Pour suivre toute l'actualité des TRW : <http://unisvers2013.blogspot.fr/>

L'utilisation de l'indice INSEE

Lors des négociations salariales dans les entreprises ou les territoires, le patronat utilise l'indice des prix de l'INSEE pour fixer le niveau d'augmentation générale.

Or, cet indice des prix à la consommation ne reflète pas l'augmentation réelle du coût de la vie, telle que le perçoivent les salariés au quotidien.

La FTM CGT met à disposition des syndicats un livret avec un module vidéo intitulé «L'utilisation de l'indice INSEE dans les négociations salariales».

Ce matériel revendicatif permet d'utiliser, critiquer et compléter l'indice des prix à la consommation de l'INSEE.

Il peut faire l'objet d'une distribution aux militants CGT, de journées d'études un lien avec les salaires, qualifications et pourquoi pas de visionnage de la petite vidéo en négociations salariales...

Enfin, dans le cadre de la campagne de la CGT contre le coût du capital, ce matériel revendicatif vous sera utile.

Vous pouvez commander ce livret ainsi que le dossier technique à cette adresse : revendicatif@ftm-cgt.fr auprès de Sandrine BERIET.



L'éditorial

Miguel Salles,
membre du Comité Exécutif Fédéral



Construire avec les salariés nos revendications

La manifestation du 18 mars contre le pacte de responsabilité et pour le progrès social aura permis de rassembler plus de 240 000 manifestants en France. Les citoyens de notre pays ne se résignent pas, bien au contraire, voilà le message qu'ils ont fait entendre au gouvernement. Un gouvernement qui se doit de mesurer la progression du mécontentement entre le 6 mars et le 18 mars et qui voit l'unité syndicale se construire autour d'une CGT partie seule, mais qui se veut rassembleuse. Dans les prochains jours, d'autres rassemblements sont d'ores et déjà prévus. **Le 4 avril, l'ensemble des salariés et privés d'emplois européens auront l'opportunité de poursuivre le combat contre les politiques libérales et d'austérité** menées par les gouvernements européens, ensuite viendra le 1^{er} mai « Fête du travail », une journée où les français expriment leurs revendications vis-à-vis du pouvoir en place.

Dans l'actualité de notre fédération de la métallurgie, le groupe EADS change de nom et devient Airbus Group. Cette modification s'accompagne d'une réorganisation profonde dont l'effet majeur immédiat est la volonté de supprimer 5 800 emplois en Europe dont 1 700 en France. Elle vise des objectifs purement financiers et orientés vers les actionnaires, au détriment d'une vraie efficacité de développement industriel, social et de l'emploi. Voilà ce qui doit être « une entreprise normale » selon Mr Enders PDG d'Airbus Group.

Pourtant les résultats du groupe n'ont jamais été aussi phénoménaux (plus de dix ans d'activité assurés par un carnet de commandes qui pèse près de 700 milliards). Les actionnaires s'attribuent +345% de dividendes sur les 3 dernières années alors que les salariés eux se verront attribuer en moyenne 1,1% d'augmentation générale comme à Astrium pour 2014.

Pour la CGT, l'enjeu réside à mieux expliquer ces logiques tournées uniquement sur le profit à court terme. C'est pour cela qu'il faut désintoxiquer les salariés d'une communication patronale incessante sur le « coût du travail » tel est le sens donné à la campagne du coût du capital lancée dans toute la CGT.

La période des négociations annuelles obligatoires est un rendez-vous attendu par tous les salariés. Nous devons gagner partout notre démarche de consultation afin de construire avec les salariés leurs revendications. Pour cela, les différents livrets fournis par notre fédération (Le salaire en 7 questions, L'utilisation de l'indice INSEE dans les N.A.O, Tout savoir sur le coût de capital...) doivent être des supports à notre communication.

Cette démarche nous démarque fortement des autres organisations syndicales et nous permet de créer du lien avec l'ensemble des salariés. Tout cela s'inscrit dans la construction du rapport de forces inévitable pour gagner sur nos revendications.

Enfin, l'actualité est marquée par les résultats du premier tour des municipales. La contestation des électeurs sur la politique gouvernementale s'est faite par un nouveau record d'abstention (38%). Le constat est alarmant avec la présence du FN dans plusieurs villes au second tour qui ne peut que nous inquiéter.

Pour la CGT, ce parti politique, qui construit son audience sur l'ultra populisme en masquant son véritable visage, ne peut être la seule alternative aux politiques menées depuis plusieurs décennies. **Ne banalisons pas ces résultats, mais débattons avec les salariés des risques qu'ils encourent.**

ELECTIONS PROFESSIONNELLES ET REPRESENTANT SYNDICAL AU CE : CA CHANGE !

La loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale a apporté quelques changements dans le code du travail sur plusieurs sujets liés aux mandats. > Aurélie Mahout et Claudy Ménard, Conseillers fédéraux

Représentant syndical au CE

Nos camarades de TDA à Orléans avaient croisé le fer avec leur direction devant les juges contre cette mesure inique qui ajoutait la condition de deux élus à la représentativité dans les entreprises de plus de 300 salariés pour avoir un représentant syndical au CE. Ils plaidaient que cet article était en contradiction avec le droit européen, le principe de liberté syndicale et de non-discrimination. Le tribunal d'instance leur donna raison, la Cour de Cassation tort.

En tous cas, l'action ne fut pas inutile, elle a largement suscité le débat et l'indignation et contribué au changement de la loi. Désormais, le nouvel article L2324-2 stipule : « Sous réserve des dispositions applicables dans les entreprises de moins de trois cents salariés, prévues à l'article L. 2143-22, chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement peut désigner un représentant syndical au comité. Il assiste aux séances avec voix consultative. Il est choisi parmi les membres du personnel de l'entreprise et doit remplir les conditions d'éligibilité au comité d'entreprise fixées à l'article L. 2324-15 ».

Exit donc l'obligation d'avoir au moins deux élus au CE.

A noter que l'obligation, pour le potentiel représentant syndical, d'avoir été candidat et avoir obtenu 10% n'a pas été introduit dans le texte.

Protocole électoral

Dans le cadre du renouvellement des IRP, les articles L.2314-3 (DP) et L2324-24 (CE) nouveaux imposent à l'employeur deux exigences :

1. L'invitation à négocier les protocoles électoraux doit être adressée deux mois avant l'expiration des mandats,
2. L'invitation à négocier doit parvenir 15 jours avant la date de la première négociation.

Saisine de l'autorité administrative

Dans le cas d'une saisine de l'autorité administrative (collèges, établissements...) le processus électoral est suspendu et les mandats prorogés.

Découpage des établissements CE et répartition des sièges entre catégories

Lorsqu'au moins une organisation syndicale a répondu à l'invitation à négocier de l'employeur et que l'accord mentionné au premier alinéa du présent article ne peut être obtenu, l'autorité administrative dans le ressort duquel se trouve le siège de l'entreprise décide de ce nombre et de cette répartition (L2327-7). Préalablement, le code

disait « lorsque cet accord ne peut pas être obtenu ... ». Aujourd'hui l'employeur peut avoir reçu une seule organisation répondant à l'invitation et une seule fois, les autres ayant décliné pour protester contre la réunion, il a le droit de saisir directement la DIRECCTE.

Délégué du personnel

L'article L2314-1 modifié permet d'augmenter par accord le nombre de DP.

Affiliation et représentativité

Selon l'article L2122-3-1 nouveau, si l'affiliation à une organisation syndicale n'est pas précisée lors du dépôt des listes, les voix ne seront pas comptabilisées pour la représentativité (application 1^{er} janvier 2015).

10% obtenus à titre personnel

La loi inscrit dans le marbre la jurisprudence qui veut que les 10% acquis par un candidat soient attachés à sa personne même en cas de mercato entre organisations syndicales (L2143-3). C'est syndicalement très discutable. Par ailleurs le même article vient préciser les conditions d'appel à un salarié ne remplissant pas la condition de 10% personnel : pour être DS, il ne devra rester aucun candidat remplissant les conditions exigées.

L'établissement au sens de la désignation du DS (L2143-3)

«Elle peut intervenir au sein de l'établissement regroupant des salariés placés sous la direction d'un représentant de l'employeur et constituant une communauté de travail ayant des intérêts propres, susceptibles de générer des revendications communes et spécifiques».

Ce sont des conditions différentes de l'exigence d'un CE. Un CE est nécessaire quand il y a une autonomie de direction. On devrait pouvoir désigner des DS dans des conditions nouvelles qui nous rapprochent d'avant la loi de 2008. C'était une exigence de la CGT.

PAS DE FRONTIERE POUR AMELIORER LES CONDITIONS DE TRAVAIL



En 2011, c'était sur la base d'une formation de formateur intégrant des questions de Santé au Travail que s'était déroulée une première prise de contact. Du 20 au 23 janvier derniers, 14 syndicalistes sénégalais ont participé à cette seconde action commune entre le SNTM, branche métallurgie de l'UTS (Union des Travailleurs Sénégalais) et la FTM-CGT, à Pikine, dans la proche banlieue de Dakar. Le programme était, cette fois, sur la sécurisation des parcours professionnels, le statut du salarié et les missions de la caisse de Sécurité Sociale en matière de prévention des risques.

> Témoignage de Claudy Ménard et Serge Journoud, conseillers fédéraux.

Cette dernière rencontre a été particulièrement médiatisée. Télé, radio et presse écrite sont venues couvrir la rencontre. C'est un beau succès pour cette opération de communication de l'UTS, dans un pays qui compte 18 confédérations syndicales. Aussi, force est de constater que la coopération avec la CGT donne un peu plus de poids à ce syndicat affilié à la FSM. Plus concrètement, les responsables syndicaux et les stagiaires, dont plusieurs avaient déjà participé à la session de 2011, attendaient avec enthousiasme ce séminaire. Nous avons pu observer d'ailleurs, l'apport de la formation de formateur, dans les méthodes de travail des camarades, notamment quand il a fallu construire un cahier de revendications.

Lors des échanges, ce qui était frappant, c'était l'omniprésence des règles et des références du droit français. Mais cette transposition s'est faite dans un contexte très différent et souvent sans contrainte ou risques juridiques pour les employeurs. Ainsi, la moitié des travailleurs est dans le secteur informel, ce qui priorise un axe de travail pour avancer sur les questions de sécurisation des parcours professionnels, d'amélioration des conditions de travail et de sécurité sociale. Cette réflexion se heurte à la fois à la pauvreté avec une nécessité impérieuse et immédiate, favorisant une vue à court terme et l'aspect culturel avec, par exemple, le rôle du marabout dans le recrutement, ce qui permet aux employeurs d'exercer

des pressions supplémentaires sur les salariés. Gênant aussi, l'emploi de salariés informels, sans contrat, dans les ONG ou dans les entreprises dites « commerce équitable ».

Cette nécessité de faire reculer la part du travail informel est aussi défendue par le BIT qui est très actif en Afrique et au Sénégal en particulier. Mais, pour le Secrétaire Général de la branche métallurgie, le BIT est "une maison de retraite pour syndicalistes réformateurs". Cependant, les débats, les échanges d'expériences ont tout de même permis de faire bouger les lignes. Par exemple, des éléments de la campagne CGT, dont le CD confédéral sur le « Nouveau Statut du Travailleur Salarié » ont ouvert des champs de réflexions, y compris au plus haut niveau.

Baucoup de remerciements, pour la CGT et la Fédération de la métallurgie lors de la cérémonie de clôture du séminaire et des pistes d'actions futures qui pourraient être envisagées. Avec des formations, dans la continuité de ce qui est engagé et des rencontres, notamment au niveau régional dont une à Dakar avec des syndicats de pays voisins comme la Guinée, la Guinée Bissau, le Mali... Ce travail est une démonstration, si nécessaire, que le Sénégal peut être une porte d'entrée pour l'Afrique subsaharienne.

UNE NOUVELLE VICTOIRE CONTRE LA REPRESSION SYNDICALE



La CGT a organisé une conférence de presse, début mars, pour partager les décisions concomitantes du ministère du Travail et du tribunal administratif, qui viennent tous les deux de donner raison au syndicat. En effet, ils ont débouté la direction du groupe Ventana fonderie Arudy de leur demande de licenciement à l'encontre du délégué CGT, Christian Ploujoux. Ces décisions viennent mettre un terme, du moins ils l'espèrent, à 3 ans de lutte acharnée contre le licenciement d'un militant CGT.

«Le syndicat CGT se réjouit de cette décision de justice, qui vient de redonner de la dignité et un peu de paix et de sérénité à Christian et sa famille, bien malmenés depuis 3 ans» a affirmé le syndicat. «Nous tenons à remercier tout d'abord tous les salariés mais aussi tous les militants et les centaines d'anonymes, qui tout au long de ce combat nous ont soutenu coûte que coûte et qui ont tenu bon, malgré les difficultés. Je pense entre autre aux salariés de la Fonderie Messier qui ont maintenu la pression dans notre entreprise en participant activement aux nombreuses manifestations, mais aussi, à tous les camarades des entreprises de la région qui ont souvent répondu présent lors des diverses actions, ainsi que toutes les instances de la CGT, UD 64, USTM, UL de Pau et d'Oloron, la fédération de la métallurgie, qui nous ont accompagné et aidé tout au long de cette lutte». Le syndicat a également tenu à remercier le soutien des élus et souligné le travail des journalistes locaux, qui ont accompagné le syndicat pendant ces trois années. «Nous pouvons constater aujourd'hui que toute cette solidarité et fraternité, ont fini par payer».

Malgré cette réussite, le syndicat CGT ne crie pas victoire. En effet, il regrette le positionnement de la direction qui a refusé de s'asseoir à la table des négociations. Seule solution, pour le syndicat de sortir de cette situation de manière constructive pour le bien des salariés et de l'entreprise. Cependant, la CGT veut tourner la page. Le syndicat souhaite concentrer son énergie pour s'occuper des véritables problèmes de l'entreprise.

En effet, les négociations salariales sont actuellement en cours. Alors que la fonderie dégage de gros bénéfices,

environ 2 millions d'euros par an sur les 3 dernières années, force est de constater que les portes monnaies des salariés n'en profitent pas. Le syndicat a d'ailleurs estimé à environ 8%, la perte de leur pouvoir d'achat depuis 2009. Pour le syndicat «il va falloir que le groupe revoie son partage des richesses».

De plus, l'avenir industriel du site est incertain. Aussi, la CGT a travaillé avec un cabinet d'expertises des propositions alternatives à la stratégie patronale pour assurer l'avenir du site. Elle l'a fait partager aux salariés à travers un tract. Plusieurs des propositions ont ainsi été reprises par la direction. Elles ont largement contribué à améliorer la qualité et l'organisation de l'entreprise. Cependant, «il reste encore beaucoup de travail à faire. L'augmentation importante des pièces que nous avons fait subir à nos clients a largement entaché leur confiance. Beaucoup d'entre eux se sont tournés ou cherchent d'autres fournisseurs». De même le syndicat s'inquiète du choix de la direction de maintenir sur le site uniquement les pièces en magnésium, pièces à très forte valeur ajoutée et à se débarrasser de la partie aluminium. «Ces pièces bien que moins rémunératrices, nous permettaient d'avoir du travail durant les périodes de disette». Enfin, le syndicat dénonce «la trop forte dépendance de notre entreprise à un seul secteur d'activité et seulement quelques gros clients tels Eurocopter et Rolls Royce qui représentent quasiment les $\frac{3}{4}$ de la production. Nous restons donc complètement dépendants de ces 2 seuls clients». Devant les salariés, la CGT s'est engagée à poursuivre son travail de propositions.

La stagnation des minima de salaire garantis des ingénieurs et cadres

La négociation sur les minima salariaux garantis 2014 pour les ingénieurs et cadres de la métallurgie est terminée. Elle se solde par une maigre augmentation de 1,1%. Contrairement aux autres organisations syndicales, la CGT n'a pas signé.

En effet, le plafond de la Sécurité Sociale a augmenté de 1,4% au premier janvier (3 129€). C'est ce plafond qui définit notre statut cadre puisque c'est sur la tranche supérieure au plafond de notre salaire que nous cotisons à l'AGIRC, la retraite des cadres et assimilés. Nous demandons une augmentation 2014 de 1,4% plus 2,5% de rattrapage sur le plafond Sécu et sur le SMIC, soit 3,9% en tout. Signer cet accord aurait signifié accepter une fois de plus une dégradation de notre statut «cadre».

Barème pour un forfait en heures sur l'année de plus de 1 607 h et de 1 767 h au plus

60 et 68	21 288€
76	23 793€
80	25 045€
84	26 297€
86	26 923€
92	28 802€
100	31 306€
108	33 810€
114	35 689€
120	37 567€
125	39 133€
130	40 698€
135	42 263€
180	56 351€
240	75 134€

Barème de principe pour un horaire hebdomadaire correspondant à la durée légale du travail de 35h

60 et 68	18 511€
76	20 689€
80	21 778€
84	22 867€
86	23 411€
92	25 045€
100	27 223€
108	29 400€
114	31 034€
120	32 667€
125	34 028€
130	35 389€
135	36 751€

Barème pour un forfait en jours sur l'année

60 et 68	
76	
80	28 312€
84	29 727€
86	30 435€
92	32 558€
100	35 389€
108	38 221€
114	40 344€
120	42 467€
125	44 237€
130	46 006€
135	47 776€
180	56 351€
240	75 134€

Depuis 10 ans, le plafond de la Sécurité Sociale a augmenté de 26,4% et le SMIC de 25,2%. Dans le même temps, nos minima garantis n'ont augmenté que de 18,6%. Près de 25% des ingénieurs et cadres sont payés sous le plafond de la Sécurité Sociale. Ce chiffre est en augmentation. Les minima garantis étant de plus en plus éloignés du plafond de la sécurité sociale, ce sont surtout les jeunes qui souffrent de conditions salariales de plus en plus dégradées. Cette triste réalité réduit l'attractivité de nos métiers. Or, l'efficacité de nos entreprises est d'abord le résultat de l'attractivité des produits de notre industrie, de leur design, de leur qualité et de leur caractère innovant. Pour se battre sur le marché mondial, nos entreprises ont besoin d'ingénieurs et de cadres motivés, engagés professionnellement. Les salaires, de moins en moins attractifs, sont un handicap au développement industriel de notre pays.

Même le SMIC augmente plus vite que nos minima garantis. Ceci mène à un tassement des salaires préjudiciables à toutes les catégories : ouvriers, employés, techniciens et bien évidemment ingénieurs et cadres. Si les salaires des cadres augmentent peu, les salaires des autres catégories seront eux aussi bloqués. De plus, le taux d'augmentation négocié pour les cadres, en tout début d'année, donne le ton pour les négociations dans les territoires pour les autres catégories de salariés. Il donne

aussi le ton pour les NAO dans les entreprises qui se calent autant qu'elles peuvent sur cet indice. Il est donc clair que tout salarié de la métallurgie, quelle que soit sa catégorie, a intérêt à l'augmentation plus rapide du salaire minimal des cadres.

De plus, la baisse du salaire moyen permis par la faible augmentation des minima garantis, réduit la somme des cotisations sociales et donc les recettes de l'AGIRC. Ce régime de retraite complémentaire est en difficulté financière. Le MEDEF se sert de ce prétexte pour tenter de fusionner les régimes AGIRC et ARRCO. Selon eux, le statut «cadre» coûte trop cher aux entreprises. La CGT s'opposera toujours à la dégradation du statut des cadres.

Les années qui viennent verront le départ à la retraite de très nombreux ingénieurs et cadres dans notre branche. La baisse de nos minima garantis relativement au SMIC, pourtant peu revalorisé, et au plafond de la Sécurité Sociale depuis de très nombreuses années autorisera les entreprises à embaucher les jeunes ingénieurs à des tarifs très bas. On sait qu'au bout de 3 ans, lors du passage automatique en position II, ces salariés sont fermement incités à accepter un contrat à forfait en jours. Les entreprises en profitent pour refuser de payer les heures supplémentaires, pourtant nombreuses, travaillées par ces salariés. Ce phénomène réduit encore plus leur salaire horaire. Il est inacceptable que leur qualification soit à ce point mal payée.

Il est temps pour tous les salariés de la métallurgie de réagir. La prochaine réunion de négociation aura lieu en décembre 2014. La direction de l'Union Fédérale des Ingénieurs Cadres et Techniciens (UFICT) de la CGT a décidé de mettre à disposition des syndicats, dès la rentrée de septembre 2014, une pétition pour favoriser une bonne négociation sur l'augmentation des minima garantis des ingénieurs et cadres de la métallurgie. Les syndicats auront alors 3 mois pour la faire signer et informer les IC des enjeux de cette négociation. Sans rapport de forces, il est illusoire de penser qu'on peut négocier favorablement. Cette pétition visera à informer et à mobiliser tous les salariés de la métallurgie, pour peser sur cette négociation cruciale et stopper la spirale déclinante des salaires dans la branche.

