

Courrier Fédéral

N° 352

du 07.06.13 au 14.06.13

ENCART
«livret indice insee»

Fédération
des Travailleurs
de la Métallurgie CGT

ISSN 0152-3082



■ DÉCLARATION FÉDÉRALE

Effacité et libertés syndicales : les salariés ont tout à y gagner

page 3

■ LUTTES ET SUCCÈS

Cassidian Test et Services
Mobilisation contre le projet de vente

page 2

■ VIE SYNDICALE

Se former
Pour sa vie de syndiqué et pour l'activité du syndicat

pages 4 à 5

■ HISTOIRE

Le Conseil National de la Résistance
le 27 mai 1943

page 5

■ INTERNATIONAL

Corée
Capitalisme du XXI^e siècle, niveau social du XIX^e siècle

pages 6 & 7

■ PUBLICITE

page 8

Courrier Fédéral

Fédération des Travailleurs
de la Métallurgie CGT
263 rue de Paris - case 433
93514 Montreuil cédex

Tél. 01.55.82.86.19
Fax : 01.55.82.86.53

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

Directeur de publication : Ph. Martinez
Rédactrice en chef : L. Buchheit
Rédactrice : M. Vergnot
Maquette : S. Bouzidi

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

Commission paritaire
0413 S 06474
Imprimé par nos soins



Près de 300 salariés de Cassidian Test & Services, filiale du Groupe EADS, spécialisée dans les bancs de tests pour les équipements aéronautiques, sont mobilisés contre un projet de cession de leur société qui pourrait être officialisé fin juin.

Voici près d'un an que des rumeurs courent sur la cession par le groupe EADS de la société Cassidian Test et Services (450 salariés), une filiale 100% EADS. Première frayeur en Mai 2012, lorsque les salariés apprennent un probable partenariat avec la société indienne SAYTAM du groupe MAHINDRA, projet aujourd'hui à l'abandon. Cependant, en mars 2013, les salariés ont découvert qu'EADS cherchait un repreneur pour ne garder qu'entre 0 à 49% du capital de la société.

Depuis septembre 2012, regroupés en intersyndicales avec les camarades de la CFTC, la CFE-CGC et FO, le syndicat CGT a multiplié les assemblées du personnel et interventions auprès d'EADS afin d'être véritablement informés et écoutés. Le projet de cession reste l'affaire de quelques dirigeants d'EADS.

Devant leur mépris, le ton a monté. L'intersyndicale avec le personnel ont décidé d'un arrêt de travail le 3 juin dernier avec un rassemblement et une manifestation sur les sites de Colomiers (près de Toulouse) et d'Elancourt dans les Yvelines. Succès total. L'ensemble du personnel présent ce jour-là a participé au mouvement auquel s'est joint différentes déléga-

tions syndicales du groupe EADS proche des sites concernés (AIRBUS, EADS France, ASTRIUM, CASSIDIAN). Ils ont exprimé leur incompréhension sinon leur mécontentement en criant plusieurs slogans dont «TEST ET SERVICES n'est pas à vendre».

Une délégation intersyndicale a été reçue mais comme à chaque fois le directeur des affaires sociales, tenu par la sacro sainte «confidentialité», n'a pas donné de nouvelles informations et a répété que les salariés seront informés lorsque le projet sera ficelé (fin Juin début Juillet).

Pour la CGT, l'action doit continuer et s'amplifier dans et hors de murs de l'entreprise pour démontrer que Test et Services doit rester et se développer au sein du groupe EADS. Le syndicat prépare une communication permettant cet élargissement à l'ensemble de la filière Aéronautique et de Défense (incluant la Fédération des Travailleurs de l'Etat). Toutefois, le syndicat CGT souhaite approfondir la stratégie d'EADS dans le domaine de la défense sachant que d'autres restructurations et un PSE au sein de Cassidian sont en cours...

Déclaration fédérale

EFFICACITÉ + LIBERTÉS SYNDICALES: *les salariés ont tout à y gagner*

Dans la continuité de la loi issue de l'accord du 11 janvier 2013 sur l'emploi, les accords compétitivité se multiplient dans la métallurgie avec leur lot de remise en cause des accords d'entreprises sur le temps de travail, les rémunérations ou encore la protection sociale, dont le seul but non avoué est de dégager toujours plus de profits, de marges et de dividendes pour les actionnaires.

Le gouvernement et le Président de la République assurent même le service après-vente et la promotion des accords compétitivité dans des entreprises de la métallurgie comme à Bosch Rodez et Renault Flins.

Que ce soit la loi dite de sécurisation de l'emploi ou les accords compétitivité, ils sont loin de satisfaire les salariés. Ceux-ci résistent contre leur mise en oeuvre et proposent avec leurs organisations syndicales, notamment la CGT, des alternatives qui ont pour objectif de déboucher sur des accords d'efficacité sociale et industrielle. C'est le cas chez PSA où la CGT a proposé un plan B à celui du PDG Varin qui permet de maintenir tous les sites, de développer l'emploi et assure la pérennité du groupe. Dans de nombreuses entreprises, comme chez Renault ou Arcelor Florange, les propositions de la CGT et des salariés pour le développement de l'emploi et de l'industrie ont été rejetés au nom de la sacro sainte compétitivité – au détriment de l'efficacité - par le patronat et le gouvernement. Chez Bosch Rodez, la lutte des salariés a permis de faire reculer les prétentions de la direction et d'empêcher la mise en place d'un accord compétitivité.

Pour la CGT, le problème ne réside pas dans le prix du travail mais dans le coût du capital. En 2012, les entreprises du CAC 40 ont gagné 52,4 milliards d'euros et donné 37 milliards de dividendes aux actionnaires. Indéniablement, les accords compétitivité ne sont pas la réponse pour sortir de la crise et améliorer durablement la situation de l'emploi dans l'industrie notamment.

La FTM CGT réaffirme qu'il est urgent d'augmenter les salaires, sécuriser l'emploi, garantir une retraite pleine et entière dès 60 ans et instaurer un dispositif de départ anticipé pour les salariés exposés aux travaux pénibles. Pour cela, une autre répartition des richesses est nécessaire et doit être immédiate.

Face à la résistance des salariés et des propositions alternatives à la compétitivité sans limite, le patronat soutenu par le gouvernement applique une politique de répression et de criminalisation de l'action syndicale. Cette tentative d'intimidation du monde du travail traduit une crainte du patronat et de l'exécutif d'avoir à affronter une mobilisation montante, convergente et unitaire.

La FTM CGT condamne cette répression syndicale, elle **exige l'arrêt immédiat de toutes les procédures en cours contre les militants syndicaux et une loi d'amnistie des syndicalistes maintenant.**

La FTM CGT s'inscrit dans la **campagne européenne de la CES contre l'austérité** et dans la proposition des organisations syndicales françaises (CGT, CFDT, CFTC et UNSA) d'un rassemblement le 19 juin à Paris lors de la rencontre entre la Secrétaire générale de la CES et le président de la République.

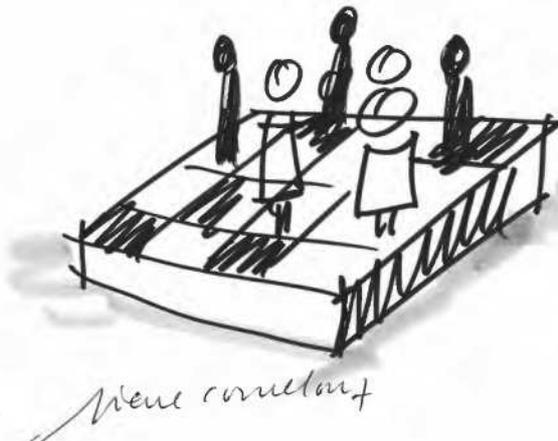
La FTM CGT appelle les salariés de la métallurgie à **se saisir de la journée du 19 juin 2013** pour porter dans les entreprises leurs revendications en matière d'emplois, de salaires, de conditions de travail et de protection sociale. Dans le même temps, elle multiplie les débats avec ses syndicats et les salariés pour organiser des actions revendicatives sans attendre et pour construire la perspective d'une journée nationale d'actions dès septembre.

Pour sa vie de syndiqué & pour l'activité du syndicat



Pour mettre le MEDEF "EHEC et MAT"

PRENDRE
LE TEMPS
DE NE PAS
ETRE EN
EHEC
SUR LA
SYNDICALISATION.



Neve corneloni
La formation syndicale est un outil indispensable pour accompagner les syndiqués tout au long de leur vie syndicale, mais aussi pour construire l'activité syndicale.
> Interview d'Amar Ladraa, membre du secrétariat fédéral chargé de la vie syndicale

Comment trouver sa place dans son syndicat lorsque l'on vient d'adhérer à la CGT ?

Il est important de rappeler que le pilier central de l'activité et de la vie CGT, c'est le syndiqué. Construire un syndicalisme de masse et d'adhérents constitue un élément incontournable pour élever le rapport de force ! Quand un salarié prend sa carte à la CGT, il n'a pas forcément la connaissance du syndicat et de son rôle dans l'entreprise, ni de nos structures et de leur fonctionnement... C'est pourquoi, chaque nouvel adhérent doit bénéficier d'une formation d'accueil. Ce premier échange permet aussi de définir avec lui le niveau de son engagement dans la vie du syndicat. Dans de nombreuses bases, cette formation d'accueil n'est pas proposée, pour diverses raisons. Souvent, ce n'est pas forcément une priorité, ou bien l'actualité et l'institutionnel prennent le dessus sur la vie syndicale... Par ailleurs, de nombreux militants ont acquis au fil des années une richesse de connaissance, de savoir et d'expérience du terrain, ce qui demeure la meilleure école... Transmettre ce savoir est également crucial pour notre organisation. Toutes ces questions doivent être mises sur la table et les assises fédérales de la formation seront utiles pour définir des pistes de travail permettant d'améliorer notre outil de formation.

A la CGT, nous portons l'ambition de faire vivre la démocratie dans notre organisation. En quoi la formation syndicale de masse, est-elle un pilier pour avancer dans ce sens ?

La démocratie, dans nos modes de vie et plus largement dans l'entreprise, est un enjeu considérable pour notre syndicalisme. Il est source d'efficacité et d'élévation du rapport de force. Faire vivre et animer collectivement un syndicat n'est pas chose facile, y compris la consultation des salariés. Parce que, d'une part, cette démarche est en totale contradiction avec les modes de vie et de gestion des entreprises, avec un patronat qui prône l'individualisme et la concurrence entre les salariés. Nous sommes, d'autre part, confrontés à la délégation de pouvoir et quelques fois à des difficultés de qualité de vie syndicale. Dans notre Fédération, depuis quelques années, nous avons beaucoup travaillé à des outils d'aide à la consultation, qu'il s'agisse au niveau de la construction revendicative notamment dans le cadre de la préparation des N.A.O. ou sur la démocratie syndicale par l'amélioration de la Qualité de Vie Syndicale. Sur ce point, nous avons décidé, lors du 39^e congrès de la CGT métallurgie, de mettre en place un dispositif fédéral, qui a pour objectif d'impulser et d'aider nos syndicats à tenir régulièrement des assemblées ou des congrès

de syndiqués, pour que ce mode de vie devienne une démarche permanente dans nos syndicats. En 2012, plus de 700 syndicats ont réunis 20 000 syndiqués, c'est un bon indicateur de confiance. Par exemple, aujourd'hui, la direction fédérale a décidé de mettre en débat, dans les syndicats, la proposition d'une nouvelle action nationale, à la rentrée, sur les questions d'emplois industriels. Un plan de travail a été mis en place, à savoir, réunir 1000 syndicats, en présence des membres de la direction fédérale et de nos USTM et CCM pour débattre et valider cette proposition. Cette démarche de proximité qui consiste à réunir, à échanger et confronter nos idées dans le but de décider collectivement... cela bouscule un peu nos pratiques et pose de manière forte la question du temps que l'on consacre à construire CGT. L'amélioration de la qualité de vie syndicale nécessite une formation syndicale qui prenne en compte les attentes et les évolutions de nos forces militantes.

Les élus et mandatés peinent souvent à trouver leur place dans la démarche démocratique qu'ambitionne la CGT. Aussi, comment la formation syndicale peut-elle les aider à faire vivre nos valeurs à travers leurs mandats ?

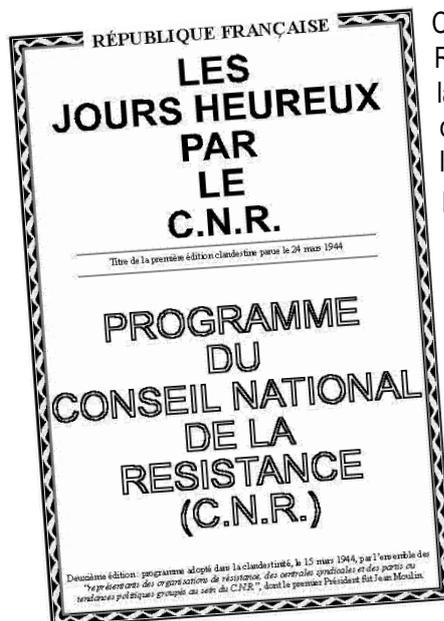
Face à une actualité économique chargée, les prérogatives des élus et mandatés ne cessent de s'intensifier (consultations dans les CE, détérioration des conditions de travail avec un rôle prépondérant des CHSCT, des négociations complexes...) Dans ce contexte, le poids de la responsabilité et les pressions que subissent nos militants sont énormes et souvent les réunions avec le patronat prennent le dessus sur le travail CGT du terrain. Pourtant, le rapport de force est nécessaire pour peser dans la négociation !

On constate également que le patronat mène l'offensive pour empêcher nos militants, par tous les moyens, de participer aux stages organisés par la CGT, y compris en leur proposant des formations gérées par leurs propres organismes en ce qui concerne les stages CHSCT et éco-CE. Or de nombreux militants ne bénéficient d'aucun moyen pour participer aux formations, alors que d'autres en disposent mais ne les utilisent pas... Nous devons être vigilants et passer à l'offensive, car la formation syndicale est l'outil indispensable pour accompagner nos élus et mandatés afin de leur fournir les outils nécessaires pour assumer véritablement leurs mandats et ainsi la défense des intérêts des salariés. Pour répondre au mieux aux attentes de nos militants et réfléchir à nos capacités d'accueil des nouveaux adhérents et ceux à venir, pour exiger des nouveaux droits, les Assises Nationales de la Formation Syndicale représentent un événement et une étape décisive pour franchir un nouveau cap dans nos ambitions de luttes et de déploiement.

■ HISTOIRE

LE CONSEIL NATIONAL DE LA RESISTANCE

LE 27 MAI 1943



Ce jour-là, le Conseil National de la Résistance (CNR) se réunit pour la première fois, clandestinement, dans un appartement parisien, sous la présidence de Jean Moulin, représentant en France occupée du Général de Gaulle. Cette réunion rassemble alors les représentants des huit grands mouvements de résistance intérieure, des deux confédérations syndicales principales d'avant-guerre (CGT et CFTC) et des six partis politiques de la III^e République.

Le programme du CNR n'est pas né en une nuit. Sa rédaction fait suite à de longues discussions. Plusieurs textes ont été examinés, provenant de l'une ou de l'autre

des parties engagées. Le projet retenu lie la lutte pour la libération à l'exigence d'une société nouvelle. Il est adopté le 5 mars 1944. Le Conseil National de la Résistance est alors au cœur de la vie publique et son programme. Mis en application à la libération, il est source de nombreuses avancées pour les citoyens, telles que la création de la Sécurité sociale, le droit du travail et le principe d'une retraite juste et équitable pour tous. Mais les espoirs nés de la Résistance vont malheureusement céder la place aux tensions de la guerre froide et aux divisions qui marqueront le recul des progrès mis en route par le programme du CNR.

Cet héritage et le modèle social esquissés sont aujourd'hui menacés, il nous appartient de les défendre à notre tour. Résister et rendre possible l'instauration d'une nouvelle société, basée sur ces valeurs que sont la liberté, la démocratie, la justice sociale, la solidarité, la tolérance, l'indépendance nationale, voilà un sens plus qu'actuel et plein d'avenir.





La mission que vient d'effectuer une délégation fédérale en Corée du Sud est riche d'enseignement quant à l'évolution de la situation économique et sociale dans ce pays. Nous pouvons, en effet, comparer la situation actuelle avec celle vue lors des précédentes missions en 2005 puis 2008.

> Christian Plichowski, membre du Bureau Fédéral chargé des questions internationales

En 2005, lors d'un séjour en Corée du Sud, la Fédération avait visité plusieurs chantiers navals et constaté un niveau économique et sociale, toute chose égale par ailleurs, assez proche du notre. Des horaires de l'ordre de 40 à 44 h par semaine, un pouvoir d'achat similaire, des congés payés du même ordre de grandeur malgré un exercice du droit syndical difficile (la chute de la dictature ne date que de 1986). Cela n'empêchent pas les syndicats de mener des batailles.

Droit Syndical

En 2008, la délégation de la CGT métallurgie avait constaté une première dégradation sur le droit syndical avec la rencontre du Secrétaire général de KMWU (la Fédération des métallurgistes de la KCTU) en prison où il était retenu pour avoir organisé des manifestations dans le pays qui avait « pénalisées le bon déroulement des affaires » pour lesquelles des dirigeants d'entreprises avaient porté plainte en toute légalité. Nous avons rencontré des militants de SangSyong licenciés, comme l'ensemble des salariés de leur entreprise, qui était cerné par un cordon étanche de policiers. Il s'agissait en fait d'un lock-out visant à réduire massivement le nombre de salariés suite à une délocalisation en Chine et à ne réembaucher que des non syndiqués.

Autrement dit, l'objectif était de décapiter le syndicat.

L'exemple de Faurécia

Cette méthode sera largement utilisée à partir de 2008, au prétexte de la crise et des économies nécessaires à réaliser. Et ceci d'autant plus aisément, que le tribunal du travail n'existe pas. Effectivement, il faut recourir à la justice pénale où les employeurs gagnent quasiment systématiquement. Lorsqu'ils sont condamnés, comme c'est le cas pour Faurecia (qui a utilisé en 2009 cette manière de faire), le plus souvent, ils préfèrent payer des indemnités pour être débarrassés des syndicalistes. Lorsqu'ils perdent les employeurs font appel puis se pourvoient devant la Cour Suprême de la République si ils sont de nouveau perdant. Tout cela peut prendre de 8 à 12 ans. Dans le cas de Faurecia, après 4 ans de luttés, les syndicats attendent la convocation devant la Cour Suprême, après avoir fait reconnaître que la non réembauche des syndiqués étaient une discrimination sans contraindre l'employeur à s'exécuter. Depuis le Lock-out de 2010, la Direction ne réembauche que ceux qui s'engagent à ne pas se syndiquer à KMWU et sous des contrats précaires. Malgré tout, il reste 8 syndiqués à KMWU sur 150 précédemment dans l'entreprise. Une fois débarrassé des militants syndicaux, il se trouve toujours

quelques individus pour créer une structure «bidon» que l'employeur se presse de reconnaître comme syndicat pour négocier et signer des accords. Chez Faurecia, le syndicat jaune a ainsi cassé tous les accords d'entreprise signés avant 2008. Le résultat ne s'est pas fait attendre, l'horaire hebdomadaire est passé à 76h au lieu de 44 auparavant. De plus, le taux horaire a baissé de telle sorte que même avec les heures supplémentaires, le salaire est resté quasiment identique. Enfin, histoire de décourager les bonnes volontés, les membres de KMWU ne bénéficient pas de la participation aux bénéfices et n'ont qu'exceptionnellement accès aux heures supplémentaires, pourtant nécessaires pour survivre.

La crise financière asiatique de 97

Cet exemple illustre parfaitement ce qui s'est passé en Corée du Sud ces 15 dernières années. L'économie du pays a été balayée et mise à genoux en raison de la grave crise financière asiatique de 1997 et des conséquences des politiques de libéralisation économiques impulsées par l'OCDE à partir de 1988. Les mesures des plans d'ajustements structurels du FMI, sensées y porter des remèdes, n'ont fait qu'aggraver la situation.

Sans entrer dans le détail, en contre partie des prêts du FMI et de la Banque Mondiale, il a été demandé à la Corée de réduire son déficit budgétaire, de mener une politique monétaire très restrictive et de libéraliser totalement le marché du travail (basic employment act de février 1998). De plus, la TVA a été augmentée et le budget ne doit pas présenter de déficit. En conséquence, un tiers des employés des banques ont été licenciés. Une entreprise comme Hyundai (1^{er} conglomérat national) a baissé les salaires de 10 à 15% et a licencié environ 20 000 salariés du fait de la fin de l'obligation d'un accord syndical pour restructurer le licenciement et de l'autorisation de licencier au motif de «nécessités managériales urgentes». Les salaires réels dans le pays ont baissé de 12,5 % et 632 000 emplois industriels ont été détruits en 1998. Le travail précaire, inconnu alors, est aujourd'hui autorisé avec 220 000 contrats de ce type signés en 1998. La loi autorise ainsi les agences d'intérim à s'implanter (Manpower leasing act). Dans le même temps, le taux de chômage est passé de 2,6 % en 1996 à 7,6 % en 1999. Le nombre de suicide dû à la perte de son travail est estimé à 13 000 par an en 1997. En moyenne annuelle, le taux de pauvreté a augmenté de 10 points, passant de 9,6 % en 1996 à 19,2 % en 1998.

Les conséquences sociales de la crise 15 ans après

On mesure combien les dispositions législatives prises pendant la crise asiatique de 1997 ont bouleversé le paysage social du pays. Ces mesures ont mis du temps à déployer leurs effets négatifs. Aujourd'hui, plus de 50 % des emplois sont précaires. Ce taux monte à 70 % dans l'industrie manufactu-

rière. Le chômage a effectivement diminué, mais 60 % des salariés travaillant sur le chantier naval de STX travaillent plus de 70 heures par semaine, soit 7j/7. 1650 ont un CDI, 5000 sont précaires auxquels s'ajoutent les 3000 « cols blancs » des bureaux d'études qui n'ont même pas le droit de se syndiquer. Ils travaillent sans compter leurs heures, y compris les week-end, et sans rémunération des heures supplémentaires.

La Corée, un modèle «social» pour le patronat français?

Les mesures de casse du droit du travail mises en place en 1997 ont mis plus de 15 ans à produire leurs effets. Nous vivons en France et en Europe une phase d'attaques massives des dispositions sociales conquises au fil des luttes. Ce qui s'est passé et ce qui se passe en Corée doit nous interpeller car la moindre dégradation, même minime, de nos droits s'accumulent années après années et, changement de génération au travail aidant, nous pouvons nous retrouver dans des conditions sociales que nous connaissions au 19^{ème} siècle. Au regard de ce qui se passe en Corée, il n'est pas exagéré de l'affirmer.

Nous avons raison de nous opposer de toutes nos forces aux mesures « d'adaptation pour faire face à la concurrence », à la flexibilisation du « marché du travail », aux « souplesses » demandées par nos employeurs, et autres dispositions régressives. Il n'y a pas de limite et les sirènes qui réclament la fin des 35 h ou le travail du dimanche ont déjà en tête un « modèle » Coréen de 70 h par semaine, 7j/7.

Il est temps de dire «STOP», de mener ici et là bas des actions syndicales concrètes. Faurecia et Valeo sont très présents en Corée et abusent de toutes les ficelles anti-sociales. Renault-Samsung à Busan, fait preuve d'un activisme anti-syndical particulièrement imaginaire. Ne les laissons pas faire. Agissons ici pour nos droits et ceux de nos camarades de Corée et d'ailleurs.



SOCIÉTÉ MÉRIC & ASSOCIÉS

*Pour comprendre,
anticiper, proposer*

**L'expert comptable
du CE**

*Pour bâtir
des alternatives*

www.mericassocies.com



PARIS 75013
58A, rue du Dessous des Berges
01 56 59 13 50
infoparis@mericassocies.com

LYON 69007
363, rue Garibaldi
04 78 69 17 81
infolyon@mericassocies.com