

Courrier Fédéral

N° 421

du 13.12.14 au 19.12.14



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



Fédération
des Travailleurs
de la Métallurgie CGT

ISSN 0152-3082

Construction d'une JOURNÉE NATIONALE D' ACTIONS en Mars 2015

consulter pour agir

■ LUTTES ET SUCCES

page 8

■ REVENDICATIF

Journée d'actions pour le développement de l'industrie
la Fédération lance une grande consultation

page 2

Renault Trucks,
Fin des négociations sur le temps de travail

page 3

■ PLUS LOIN QUE NOS DROITS

IBM : la question du reclassement
la CGT gagne en appel...

page 4

■ POINT DE VUE

Le développement humain durable
au coeur de la démarche CGT

page 5

■ INTERNATIONAL

Palestine,
La solidarité entre les travailleurs

pages 6 à 7

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

■ REVENDICATIF

JOURNÉE D' ACTIONS POUR LE DÉVELOPPEMENT DE L'INDUSTRIE LA FÉDÉRATION LANCE UNE GRANDE CONSULTATION



Depuis de nombreuses années, la fédération cgt de la métallurgie se bat pour proposer une autre voix à la désindustrialisation. Parce que l'avenir industriel est un élément incontournable pour développer l'économie de demain, les salariés doivent s'emparer de ces enjeux. Pour 2015, la fédération propose d'ouvrir davantage le débat dans la société mais surtout avec ses syndiqués pour construire et avancer des propositions pour développer l'emploi, les investissements et la recherche pour l'industrie de demain.

Patrick Bernard, animateur de l'USTM de l'Isère, revient sur la démarche fédérale de consultation.

Pourquoi la fédération a-t-elle lancée une consultation pour organiser une journée d'actions sur les questions industrielles ?

Le débat a été lancé lors du conseil national d'octobre dernier. Nous avons eu un long débat sur les dernières journées de mobilisation, et nos difficultés. De nombreux camarades ont témoigné de l'absence de réaction des syndicats aux mots d'ordre nationaux. Pourtant, dans notre organisation syndicale, le syndiqué est acteur et décideur, pas seulement dans son entreprise, mais dans toute l'organisation. Nous avons besoin d'impliquer davantage les syndiqués dans l'activité de notre organisation. Ils ont besoin de s'approprier les enjeux. Ils ne peuvent pas être que dans la critique. Nous devons proposer de construire avec eux. Avec une décision collective, les organisations sont obligées de s'engager. Ca permettra de débattre du fond plutôt que de commenter la forme de la journée.

Comment s'organise la consultation concrètement ?

Au CEF début novembre, la direction fédérale a acté le principe de consultation. Nous avons eu un débat sur cette question. En effet, ce n'est pas dans nos habitudes, même si nous consultons les syndicats sur les signatures d'accords nationaux. Mais pour les

luttons c'est nouveau. De plus, nous avons une culture très délégitime, aussi, au-delà de lancer la consultation, nous avons besoin de la faire vivre dans toutes nos organisations. Chaque syndiqué recevra dans les jours qui viennent un courrier du secrétaire général de la fédération, Philippe Martinez. Celui-ci propose, à chaque syndiqué de donner son avis sur la construction de la journée d'action. Il pourra aussi en débattre dans son syndicat. Il s'agit d'avoir un maximum de réponses rapidement pour organiser au courant du premier trimestre un temps fort de mobilisation.

Quel est l'objectif de cette consultation ?

Pour les camarades du CEF, la consultation va permettre de ramener le débat dans les syndicats sur le thème précis de l'avenir industriel. Certaines contraintes locales empêchent les syndiqués de consacrer du temps aux enjeux nationaux. Par exemple, cela permettra de faire connaître le dossier de l'industrie réalisé par la fédération au début de l'automne. Jusqu'alors, très peu de syndicats s'en sont emparés, or c'est un support intéressant pour l'activité syndicale. C'est à partir des débats dans les syndicats sur l'avenir de l'industrie, que nous pourrons construire une journée d'actions permettant au plus grand nombre de s'impliquer.

FIN DES NÉGOCIATIONS SUR LE TEMPS DE TRAVAIL

Renault Trucks arrête les négociations sur l'OTT/RTT, petit retour en arrière d'une négociation bâclée par l'employeur. Gregory Khiatty, DSC Renault Trucks

Le 24 avril 2013, Renault Trucks a dénoncé unilatéralement l'accord OTT/RTT et ses avenants successifs alors que rien ne l'obligeait à le faire. La loi prévoit un délai de 15 mois après cette date pour négocier un accord. Dès lors, les négociations en vue de parvenir à un nouvel accord d'entreprise ont été engagées à compter du 24 juillet 2013. Nous avons donc 1 an pour négocier, mais, Renault Trucks a suspendu la négociation pour réaliser un Plan de Suppression d'Emplois, qui, lui, est bien mené à son terme.

Le bon sens évident aurait été de réduire le temps de travail pour éviter les suppressions d'emploi ! Il faut savoir que maintenant, une direction peut se permettre d'ouvrir une négociation sans aucune obligation de résultat. La loi du 4 mai 2004 a renversé la hiérarchie des normes. Précédemment un accord d'entreprise devait être égal ou supérieur à un accord de branche, lui-même devant être égal ou supérieur à la loi.

« **Travailler moins pour travailler tous** ». Il est inacceptable de chercher à allonger la durée du travail alors que le nombre de salariés précaires ne baisse pas. Dans le pays, nous avons 3 millions de chômeurs et chez Renault Trucks nos usines recourent encore au chômage partiel. De plus, certains sites ne travaillent que 7 jours au mois de décembre.

Autre élément inacceptable : la transformation du sens et de la finalité du travail.

Les gains de productivité gagnés par les nouvelles organisations du travail (Lean) et par les nouvelles technologies doivent servir à la conquête de nouveaux droits sociaux, d'autant plus que ce sont les salariés qui les gèrent et qu'ils devraient donc en être les bénéficiaires. Aujourd'hui, seuls les actionnaires se les accaparent ! En 12 ans sur 10,94 Milliards d'€ de bénéfices dégagés par le groupe, sur la même période 9,08 Milliards d'€ de dividendes ont été distribués aux actionnaires, soit 83% des bénéfices.

Autre aspect négatif, nous avons conscience que ce mauvais modèle d'organisation du travail n'est pas sans risque pour l'ensemble des entreprises qui travaillent pour Renault Trucks.

Les salariés de Renault Trucks ne veulent pas d'un recul social qui hypothèque l'équilibre légitime entre la vie personnelle et professionnelle. Ils ont donc exprimé leurs mécontentement à plusieurs reprises dans les différents établissements du groupe, avec l'aide de la CGT. 1500 personnes étaient en grève lors de la dernière journée à l'appel de la CGT /CFDT/SUD et FO. Les grévistes ont interpellé les différentes directions d'établissements dans le groupe. Dans certains établissements, la direction était dépassée par le nombre de grévistes. Là où elle pensait retrouver une poignée de « purs et durs », plusieurs centaines de salariés en colère exigeaient des embauches. Ailleurs dans le groupe, ils ont, pour certains, déposé des pétitions contre la flexibilité, formulé des exigences sur le respect de leur vie personnelle mais aussi demandé l'embauche des salariés précaires.

La mobilisation a été une véritable réussite. C'est la 2^{ème} fois en un an que les salariés se mobilisent. Contre le PSE et contre la flexibilité. L'enjeu pour toute la CGT est donc maintenant de rassembler les salariés afin de se battre pour gagner.

Cela nous prouve une chose, malgré le message sur la crise rabâché par les médias, patrons et gouvernement, les salariés ne sont pas disposés à offrir leurs acquis sociaux !

La suite ? Nous la construisons avec nos syndiqués et les salariés avec une nouvelle journée d'action prévue sur Lyon le 11 décembre, jours du CCE qui comporte à l'ordre du jour : OTT.



IBM : LA QUESTION DU RECLASSEMENT LA CGT GAGNE EN APPEL ...

La cour d'appel de Versailles a invalidé, le 8 novembre dernier, le plan qui prévoyait 700 départs volontaires, estimant que les mesures d'accompagnement n'étaient pas satisfaisantes. Claudy Ménard, conseiller fédéral sur les questions juridiques

La «Tribune» introduit son article par cette phrase : «Une grande victoire de la métallurgie CGT», ce n'est pas tous les jours que la presse titre ainsi. C'est dire si l'affaire est importante.

C'est une victoire politique contre le géant «Big blues». C'est aussi la mise en échec des organisations¹ acceptant la casse de 689 emplois qualifiés, et qui, sans sourciller, ont signé un accord avec un contenu apportant des mesures de reclassement inférieures à la loi. C'est la victoire de la ténacité des syndicats d'IBM France et des salariés de l'entreprise

Le PSE, initialement, privilégie et s'appuie sur les mesures de «départs volontaires» (mais, in fine, pas uniquement). A partir de là, la direction d'IBM a considéré, en accord avec les signataires du PSE, qu'elle n'avait pas à présenter des propositions individuelles de reclassement.

Mal lui en a pris, en effet si la Cour de Cassation exonère un plan ne faisant appel qu'au volontariat, il n'en est pas de même quand d'autres mesures peuvent être envisagées², comme dans le cas IBM. Aussi la Cour d'Appel de Versailles a annulé le PSE

En effet, l'entreprise, comme offre de reclassement aux salariés, s'est contentée d'alimenter une base de données informatique en langue anglaise des postes disponibles. Le descriptif de ces postes ne comportait que peu d'éléments. Leurs rémunérations n'étaient même pas indiquées !...

Cet arrêt permet de rappeler l'état du droit en la matière. Depuis un arrêt du 25 janvier 2012 (n°10-23516) la Cour précise que dès lors que le projet de réduction d'effectifs implique la suppression de l'emploi des salariés ne voulant ou ne pouvant quitter l'entreprise dans le cadre du plan de départs volontaires, un plan de reclassement interne doit être intégré au PSE. C'est-à-dire que la Cour dans l'arrêt précité considère que c'est la notion de risque de licenciement qui génère l'exigence du PSE et d'une offre de reclassement interne.

Les propositions de reclassement doivent répondre à un certain formalisme, ainsi :

La recherche d'un reclassement est un préalable au licenciement. La proposition doit être écrite et personnalisée. En conséquence, un plan où l'employeur considère avoir satisfait à son obligation de reclassement dans le groupe dont faisait partie l'entreprise, en se bornant à adresser des lettres de prospection à des entreprises de la région, datées du jour du licenciement (Cass. soc., 5 juin 2012, n° 10-27.863 F-D) ne peut pas être considéré mis en oeuvre de bonne foi. L'exécution de cette obligation ne pouvant, non plus, résulter de la seule communication aux intéressés d'une liste de postes disponibles dans le groupe³. La direction d'IBM n'a offert aucune proposition aux salariés et s'est contentée d'une base de données « pas sérieusement exploitable » selon les juges où le salarié devait effectuer lui-même ses recherches.

Devant la juridiction prud'homale, l'absence de cette offre de reclassement serait sanctionnée de manière classique par une requalification du licenciement prononcé « sans cause réelle et sérieuse ».

Devant le TGI, c'est la nullité d'un plan insuffisant (c'est le cas).

Dès la construction du PSE, l'application des règles nouvelles de la loi du 13 juin 2013 ouvrirait la voie à une injonction de la DIRECCTE et au refus de validation du PSE.

Si les acteurs des sanctions changent, à nous de continuer de faire en sorte qu'elles perdurent.



¹ la CFDT, la CFE-CGC et l'Unsa

² 5 novembre 2014 n°13-17270, publié au bulletin

³ Cass. soc., 23 avril 2013, n° 12-15.221 publié au bulletin

LE DÉVELOPPEMENT HUMAIN DURABLE AU CŒUR DE LA DÉMARCHE CGT



Depuis 2009, la CGT a élaboré et placé au cœur de sa démarche la notion de « Développement Humain Durable » qui suppose de rompre avec les logiques de rentabilité financière et d'opérer une meilleure répartition des richesses par de profondes transformations économiques, sociales, environnementales et culturelles. Elle milite ainsi pour la mise en œuvre de nouvelles politiques de développement fondées sur la revalorisation du travail et la préservation de l'environnement.

Au-delà de ce sujet sensible que constitue le nucléaire en France, le Développement Humain Durable que prône la CGT soulève d'énormes défis en termes de mutation économique, sociale et écologique. Nous avons à nous investir sur ce sujet en recensant les travaux existants sur cette problématique au sein de notre fédération, en prenant contact avec différents acteurs proches et avec le collectif confédéral du même nom.

Hors de question de dissocier le rouge du vert. Nous devons être aux avant postes pour empêcher que sous couvert d'écologie les inégalités augmentent avec la mise en place de dispositifs inadéquats (ex : marché des droits de polluer, péages dans les centres villes...).

Il faut tout d'abord sortir de la politique de l'offre pour aller vers une politique économique de la demande. C'est-à-dire placer en premier lieu les besoins humains au centre de la politique industrielle. Il est évident que la seule course au profit et à la compétitivité n'est pas à même de répondre aux défis sociaux et environnementaux actuels. Notre modèle économique consiste trop souvent à privilégier l'exportation de biens à forte valeur ajoutée en pariant sur la différenciation des produits. Dans le même temps nos pays dits développés délocalisent leurs activités à plus faible marge dont les plus polluantes avec toutes les conséquences écologiques que l'on connaît. Nous observons ainsi la création d'une dépendance sur des secteurs clés vis-à-vis de ces pays émergents. Cette

stratégie parfois rentable financièrement à court terme demeure très dangereuse à plus long terme (ex : aluminium & acier, raffineries...).

L'indicateur phare est actuellement la croissance du PIB. Sans vouloir remettre en question la pertinence de cet indicateur sur la production économique, ce n'est pas un indicateur de création de richesses car il ne tient pas compte de la destruction du stock de ressources non renouvelables utilisées dans la production (utilisation de pétrole, de métaux, déforestation), ni de la pollution générée (CO₂ généré, pollution de l'eau...) et il ne donne pas d'informations sur le bien-être individuel ou collectif. Il serait assez pertinent d'utiliser de manière complémentaire d'autres indicateurs intégrant des critères sociaux et environnementaux.

Les derniers rapports du GIEC (Groupe d'Experts Intergouvernemental sur l'Evolution du Climat) ainsi que d'autres sources chargées de suivre l'évolution des écosystèmes mettent en avant la dégradation significative de l'environnement par l'activité humaine depuis le début de la révolution industrielle. Or les sommets internationaux consacrés à ce sujet vont d'échecs en échecs, ils cristallisent les différences entre pays en développement et pays riches ce qui ne profite qu'aux lobbies industriels. Notre implantation, notre syndicalisme confédéré sont des atouts importants pour fixer le cap et coordonner les fédérations sur un tel projet transverse répondant aux préoccupations de la population. Si nous ne sommes pas à même d'avoir des positions courageuses et en cohérence avec la réalité, les groupes populistes d'extrême droite s'empareront de ces sujets en les simplifiant. Que rêver de mieux qu'un élan démocratique dans une période si sombre économiquement et idéologiquement pour reconstruire un idéal commun qui nous fait aujourd'hui cruellement défaut !

Laure Clément, membre du CEF

LA SOLIDARITÉ ENTRE LES TRAVAILLEURS



Début décembre, l'Assemblée nationale a adopté, par 339 votes pour, la résolution portant sur la reconnaissance de l'Etat de Palestine. C'est l'occasion de publier l'intervention de Noha Rashmawi, chef de cabinet de l'ambassadeur pour la mission Palestine en France, venue en octobre dernier devant le conseil national de la cgt métallurgie.

Avant d'être chef de cabinet de l'ambassadeur, je suis une militante. J'ai d'ailleurs été militante de la CGT et mon mot d'ordre est « Travailleurs de tous les pays, unissez-vous ! ». On entend souvent parler – à tort – dans les médias du « conflit israélo-palestinien ». La Palestine n'a en effet jamais été opposée à Israël mais à la coalition des puissances internationales, dont la France, qui ont partagé le monde après la deuxième guerre mondiale. Autrement dit, nous avons payé pour toute la souffrance endurée par le peuple juif durant son histoire, notamment en Europe. La Palestine n'a pas d'industrie. C'est un pays agricole, habité par des paysans très attachés à leur terre. Après la création de l'état d'Israël, on a en fait essayé, par tous les moyens, d'extirper les Palestiniens de l'histoire et de la géographie de cette région, en leur enlevant non seulement leurs terres mais aussi leur patrimoine, leur culture ou leur identité nationale. Malgré cela, cinq millions de Palestiniens vivent toujours en Cisjordanie et dans la bande de Gaza, sachant que quatorze millions vivent dans des pays limitrophes ou plus lointains. Ce qu'ils demandent, c'est de pouvoir vivre en paix à côté de l'Etat d'Israël, qu'ils ont officiellement reconnu. En effet, qu'on le veuille ou non, l'Etat d'Israël existe et Israéliens et Palestiniens doivent vivre

ensemble. Mais pour cela, les Palestiniens ont besoin de la communauté internationale, et donc de vous.

Si l'activité métallurgique en Palestine reste artisanale, on y trouve quand même des travailleurs qui s'organisent. Nous avons en effet appris qu'il fallait s'organiser pour défendre ses droits. Les travailleurs sont donc organisés en coopératives, en associations et en syndicats. Le problème, c'est qu'à chaque fois qu'ils revendiquent une augmentation de salaire ou de meilleures conditions de travail, on leur oppose l'existence d'une cause nationale supérieure. On leur dit qu'ils sont obligés d'accepter une dégradation de leurs conditions de vie à cause de la concurrence d'Israël. Il faut également savoir que les travailleurs palestiniens qui ont travaillé en Israël, en particulier ceux vivant dans la bande de Gaza, ont cotisé pendant des années à l'Histadrout, un syndicat très important créé avant la fondation d'Israël et qui a activement contribué à celle-ci, ont été dépouillés de tous leurs droits du jour au lendemain lorsque les frontières ont été fermées.

C'est là que doit s'exprimer la solidarité des travailleurs de tous les pays. Vous devez dire aux travailleurs palestiniens qu'ils ne sont pas seuls car ils se retrouvent

aujourd'hui sur tous les fronts. Certes, la Suède vient de reconnaître la Palestine – et j'espère que la France suivra – mais nous nous retrouvons aujourd'hui seuls face à la violence et à l'agression. J'ai donc été très touchée par toutes les initiatives organisées cet été. Pour moi, c'est comme cela que s'exprime la solidarité syndicale. Vous pouvez également, dans vos entreprises, servir de liens entre travailleurs palestiniens et israéliens, qui sont actuellement dans le déni les uns des autres, en essayant par exemple de les faire se rencontrer pour essayer d'ouvrir un dialogue.

Nous ne vous demandons pas de faire des choses contraires à la loi mais simplement de nous aider à faire respecter nos droits et la justice. Les colonies ont été déclarées illégales par la communauté internationale. Travailler avec des colonies est donc illégal, d'autant plus que celles-ci contribuent à casser non seulement l'économie palestinienne mais également l'israélienne, comme l'a montré le mouvement des indignés qui regroupait tous les laissés pour compte de la société israélienne que le gouvernement actuel encourage à aller vivre dans les colonies parce que cela sert sa politique d'extrême droite. Il s'agit donc simplement de faire respecter le droit et de ne plus laisser Israël agir dans l'impunité la plus totale.

La Palestine a vécu ces dernières années une succession d'agressions qui lui ont coûté cher, mais aussi à Israël et à la communauté internationale. Beaucoup de constructions financées par l'Union européenne ont en effet été détruites par Israël, qui s'en sert pour tester son armement, dans l'espoir de pouvoir ensuite le vendre à d'autres pays. La Palestine est devenue un terrain de démonstration pour l'industrie militaire israélienne. Autre domaine dans lequel vous pouvez intervenir : la fuite des brevets high tech, qui sont élaborés par des entreprises françaises mais enregistrés en Israël. A cause de ce phénomène, le nombre de brevets enregistrés en Israël surpasse la totalité des brevets enregistrés en Europe. Je pense que vous pouvez avoir accès à ces informations dans votre entreprise.

Autre exemple de la désorganisation de la situation économique en Palestine : outre la crise économique elle-même, plus de 800 000 Palestiniens sont passés par les prisons israéliennes depuis 1967. A l'échelle de la France, cela représenterait 34 millions de personnes. Comment une économie peut-elle fonctionner quand un travailleur qui se rend à son travail le matin ne sait jamais s'il en rentrera ? C'est aussi une façon de détruire l'économie palestinienne. A titre d'exemple, quand un paysan veut emporter sa récolte

sur un marché pour la vendre, il suffit de demander un examen sanitaire pour qu'il soit obligé de la laisser pendant une semaine, soit le temps qu'elle pourrisse, sans obtenir aucune autorisation.

Israël est engagé dans une fuite en avant. Le gouvernement actuel est dans l'aveuglement total et son arrogance n'a pas de limites puisqu'il considère qu'il peut tout faire. Notre rôle est donc de lui dire qu'il ne peut pas tout faire. La campagne menée par la CGT et par des élus français a fortement pesé dans la décision de la France de reconnaître la présence de la Palestine à l'Onu. C'est grâce à votre intervention qu'il y a eu un changement de politique et il faut continuer dans ce sens.

La Palestine joue un rôle central dans le monde méditerranéen. J'ai participé avant-hier à un colloque au Sénat sur le dialogue méditerranéen au féminin. Tant qu'il n'y aura pas de solution juste pour la Palestine, à savoir la création d'un état indépendant dans les frontières de 1967, avec Jérusalem-Est pour capitale, comme le reconnaît l'ensemble de la communauté internationale, cette région ne connaîtra pas la stabilité. Nous sommes tous concernés par cette question et c'est pour cela que la Palestine est une question centrale pour tous les pays méditerranéens.

Enfin, je tiens enfin à rappeler que ce conflit n'a jamais été d'ordre religieux. On trouve en Palestine des chrétiens, des musulmans et des athées, qui ne demandent qu'à vivre en bonne entente, dans la liberté, la dignité et la paix. Ceux qui utilisent le chantage à l'antisémitisme ou à l'anti-islamisme cherchent simplement à nous empêcher d'agir. Ce conflit ne résulte pas d'un problème religieux mais d'un problème de justice et de dignité humaine.



■ LUTTES ET SUCCES

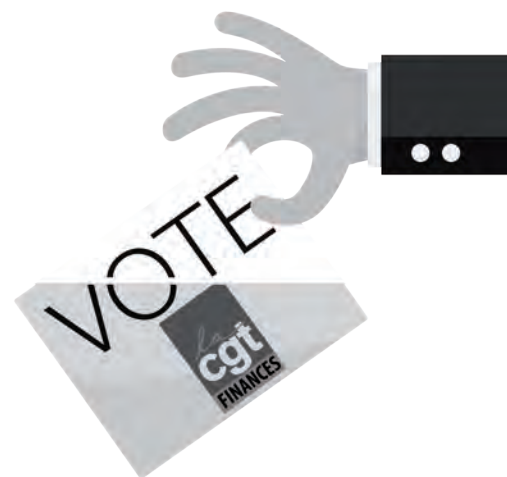
Schneider Electric – Merpins (16)
Annulation du PSE



Le 25 novembre dernier, la justice a donné raison au syndicat CGT du groupe Schneider Electric en Charente. La sixième chambre de la cour d'appel de Versailles a en effet prononcé l'annulation pure et simple du plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) qui accompagnait la fermeture en 2012 de l'usine Schneider Electric de Merpins, près de Cognac, et le transfert de ses activités à L'Isle-d'Espagnac, près d'Angoulême. Environ 200 salariés travaillaient à Merpins, où ils fabriquaient des boutons de commande, poussoirs et voyants. La cour d'appel de Versailles a considéré que les mesures du PSE étaient «insuffisantes au regard des moyens du groupe», une société de dimension internationale, cotée au CAC 40, présente dans 190 pays et forte de 12000 collaborateurs. *«C'est une victoire historique ! Nous avons toujours combattu ce plan inacceptable et sans aucune justification économique. La justice nous donne enfin raison»*, s'est félicité le syndicaliste Philippe Meillac.

En première instance, en septembre, le tribunal de Nanterre, avait débouté la CGT de ses demandes et mis Schneider Electric Industries et Schneider Electric France SAS hors de cause. Pour l'avocat du syndicat, l'arrêt de la cour d'appel de Versailles est important : *«La décision a valeur de symbole et peut faire jurisprudence. La cour relève clairement que l'on ne peut pas construire un plan de sauvegarde de l'emploi en minorant la protection des salariés. Elle considère, par exemple, que l'absence de licenciement lors de la restructuration ne démontre pas nécessairement que les mesures d'accompagnement étaient licites et suffisantes.»*

Aujourd'hui, le PSE de Schneider Electric à Merpins est dit «nul et de nul effet». Cependant, le jugement arrive tardivement. Le plan a été mis en œuvre et appliqué. Les salariés ont quitté Merpins. Les locaux de l'usine ont été vendus. Mais pour la CGT, les mesures d'accompagnements seront renégociées.



Elections professionnelles -résultats

Alstom transport Villeurbanne

Lors des élections professionnelles du site d'Alstom transport à Villeurbanne, la CGT a progressé de 6,8 points par rapport à 2012. Le syndicat recueille 19,91% des voix contre 59,54% pour la CGC (en recul de 1,5 point) et 21,55% (en recul de plus de 5 points) pour la CFDT. Dans le collège ingénieurs/cadres, les syndicats CGT et CFDT sont aux coudes à coudes avec respectivement 56 voix pour la CGT et 59 pour la CFDT. Ce résultat permet à la CGT de progresser en nombre de sièges occupés et dispose dorénavant de 3 mandats de délégué syndical.

EFFIA

Avec 44,17% des suffrages, la CGT reste la première organisation syndicale dans l'entreprise, malgré l'absence de candidat au troisième collège.

La CGT reste largement en tête dans le collège ouvriers et employés avec 61,33% des voix. Elle doit encore progresser dans le deuxième collège où elle obtient 15,15% des suffrages.

Man Diesel/Saint-Nazaire (44)

Forte mobilisation des salariés pour les élections professionnelles chez Man à Saint-Nazaire. Plus de 75% des salariés se sont déplacés pour l'élection des titulaires au Comité d'Entreprise (486 votants pour 653 inscrits). Cependant, il faut noter une participation en baisse des ETDA (65,9%) alors que les ouvriers ont participé à 91% et les I/C à 61,8%.

La CGT remporte avec succès ces élections. Au niveau de l'entreprise et toutes catégories professionnelles confondues, la CGT a recueilli 58,43% des suffrages exprimés (57,8% en 2011). Ce résultat permet à la CGT d'obtenir la majorité au Comité d'Entreprise, sur les 3 collèges, avec 10 sièges sur les 14 à pourvoir (soit deux supplémentaires par rapport à 2011). Dans les deux premiers collèges, où la CGT présentait des candidats, l'organisation arrive en tête malgré un léger recul en nombre de voix.