

Courrier Fédéral

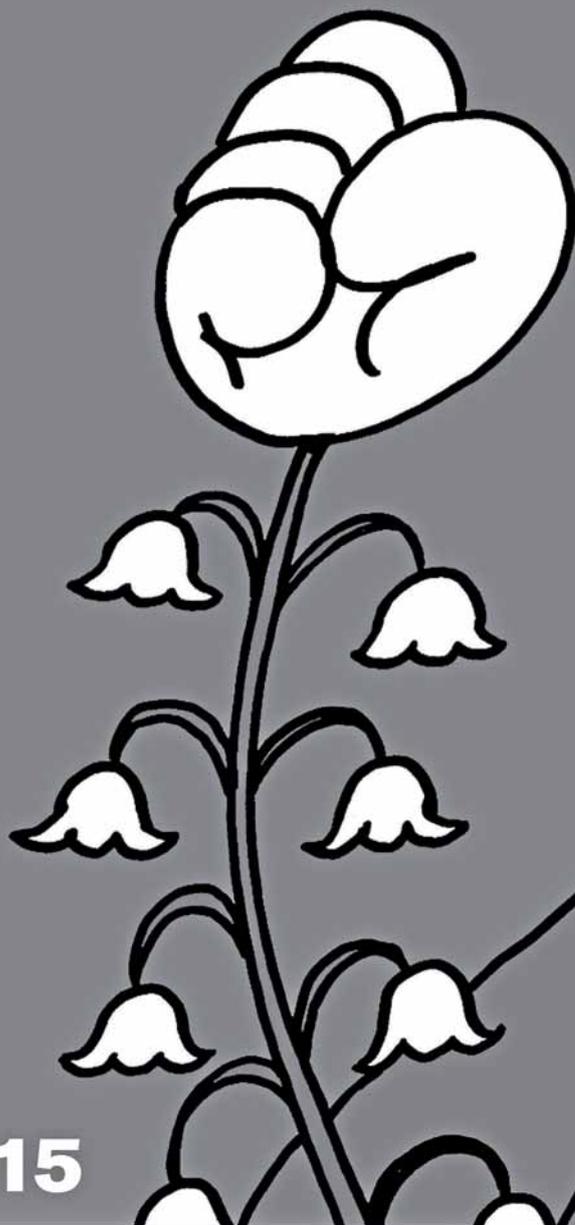
N° 424

du 10.01.15 au 16.01.15

Fédération
des Travailleurs
de la Métallurgie CGT

ISSN 0152-3082

la
cgt



7.01.15

**NOUS SOMMES
CHARLIE**

DÉCLARATION

Attentat à Charlie Hebdo :
Intolérable!

POINT DE VUE

L'individualisme, un fléau

EDITORIAL

2015: convaincre, consulter, agir

INDUSTRIE

L'avenir de l'aérospatiale :
La cgt inquiète après la fusion
Sogerma/Aéroliia

DOSSIER SYNDICALISATION

Des expériences de
syndicalisation à partager

Situation de notre organisation

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>

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

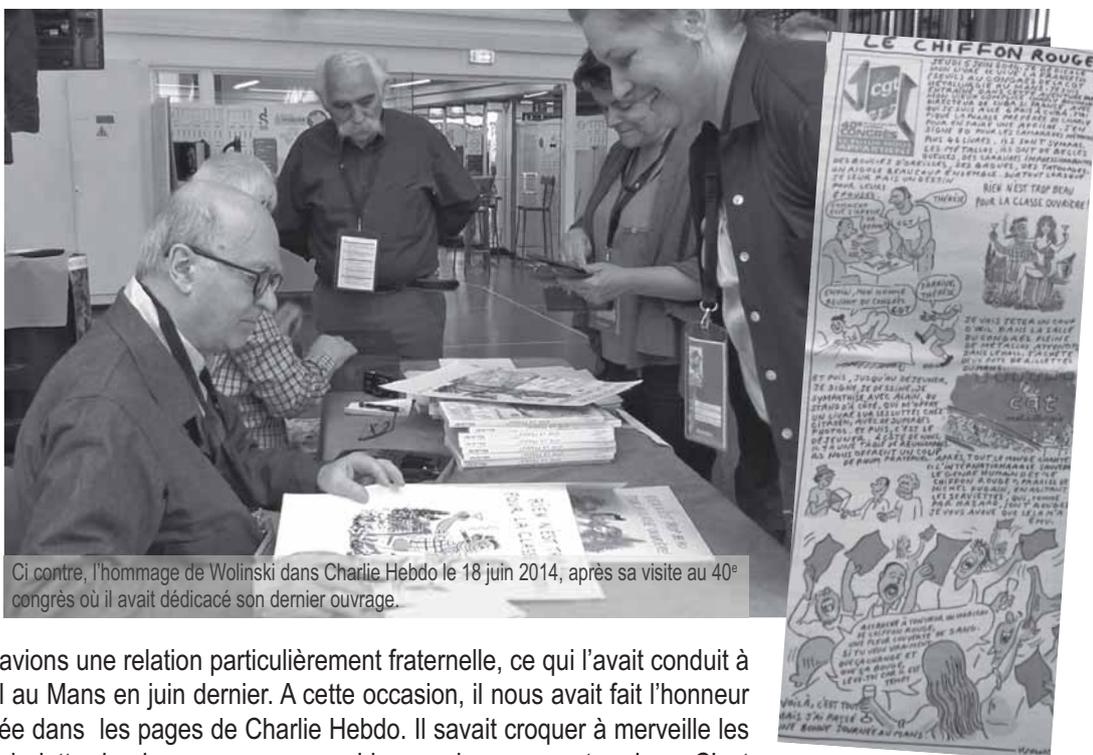
CHARB.

Intolérable !

Nous sommes sous le choc après l'attentat dont a été victime le journal Charlie Hebdo. Par cet acte barbare, les meurtriers visent directement la liberté d'expression. S'attaquer avec une telle violence à la liberté de la presse, c'est s'attaquer à la démocratie, à la République et à tous ceux qui les font vivre. Les camarades du Bureau fédéral, réunis ce jour, expriment leur profonde tristesse et indignation. La fédération des travailleurs de la métallurgie CGT tient à exprimer sa solidarité avec les victimes et leurs familles.

Parmi les victimes on compte le dessinateur Wolinski, avec qui nous avons une relation particulièrement fraternelle, ce qui l'avait conduit à participer à notre 40^e congrès fédéral au Mans en juin dernier. A cette occasion, il nous avait fait l'honneur de faire le compte rendu de sa journée dans les pages de Charlie Hebdo. Il savait croquer à merveille les conditions de travail et les rapports de lutte de classes que nous subissons dans nos entreprises. C'est toujours avec un humour chaleureux qu'il rendait à la classe ouvrière sa dignité et sa grandeur. C'était aussi un profond défenseur de la Paix et du désarmement dans le monde sur lequel nous nous retrouvions depuis des décennies.

Partout dans le pays, les militants, les syndiqués CGT se sont joints aux hommages rendus aux douze victimes assassinées dans l'attentat de Charlie Hebdo à l'image des camarades de la Snecma Vernon qui ont diffusé un tract rendant notamment hommage au dessinateur Charb qui donnait, en quelques bulles, des «conseils en management».



Ci contre, l'hommage de Wolinski dans Charlie Hebdo le 18 juin 2014, après sa visite au 40^e congrès où il avait dédié son dernier ouvrage.

L'individualisme : un fléau

Point de vue de David Pico, membre du CEF

Depuis plusieurs décennies, le patronat et le gouvernement ont pour objectif d'individualiser les salariés par la performance et la rémunération afin de détruire le collectif des salariés et de détruire la vie syndicale. Auparavant, nous pouvions observer de la solidarité et de l'entraide dans nos entreprises, maintenant il y a de plus en plus de conflit. Par exemple, pour un travail à la chaîne, quand un salarié avait un problème, ses camarades arrêtaient la ligne de production pour lui venir en aide. Maintenant ce ne serait plus le même scénario : surtout pas d'arrêt de ligne «il ne faut pas que ma productivité baisse», il n'a qu'à se débrouiller «moi je reste à mon poste, je n'ai rien à me reprocher, ce n'est pas moi c'est lui et je ne veux pas perdre de mon augmentation au mérite». Cette relation de travail a vraiment des effets délétères.

Ces conditions de travail ont des effets néfastes sur notre santé et peuvent entraîner des effondrements anxio-dépressifs graves avec perte de l'estime de soi, incapacité à avoir des relations sociales et familiales, idées ou passage à l'acte. «BURN-OUT».

L'individualisation des salaires ou le délit de faciès. Lors de nos entretiens individuels, où nous devons répondre à de pseudo objectifs, qui sont pour la plupart du temps irréalisables ou inatteignables, devant un responsable hiérarchique qui nous fait comprendre que tant tu ne rentreras pas dans les rails tu n'auras rien ou plutôt tu ne mérites rien. Mais cette augmentation au mérite entre

salariés de même catégorie a ses limites et peut entraîner un affaiblissement de la coopération entre salariés. Les directions étaient sensibles à un équilibre entre dimension individuelle et collective car cette politique de rémunération entraîne, chez les salariés, une plus forte autonomie et responsabilisation individuelle. Mais plus maintenant car on peut constater depuis quelques temps une augmentation de la part du mérite par rapport à l'augmentation au général. Les patrons en veulent toujours plus, c'est pour cela qu'ils veulent presser le citron jusqu'au bout (le jusqu'au boutisme des tauliers).

Cela entraîne donc des disparités dans les rémunérations et ne va pas dans le sens de la loi qui est «travail égal, salaire égal». Et encore plus pour l'égalité professionnelle où je vous rappelle que l'employeur est tenu d'assurer pour un même travail, ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes : cette obligation interdit toute différenciation de salaire fondée sur le sexe.

Comment combattre l'individualisme?

En nous préparant pour les prochaines NAO, les prochaines négociations égalité professionnelle, avec la formation de nos camarades qui vont, pour nous, négocier. En allant à la rencontre des salariés pour leur expliquer les ravages discriminatoires de cette politique de rémunération.

En nous aidant de nos repères revendicatifs, mais la meilleure arme pour combattre ce fléau, c'est le rapport de forces. Le rapport de forces, c'est vous camarades. C'est ensemble que nous gagnerons.

L'éditorial

Philippe MARTINEZ,
secrétaire général de la Fédération



2015, convaincre, consulter, agir...

Ce début d'année est l'occasion de souhaiter les vœux. Des vœux personnels de santé et de bonheur pour la famille et les proches.

Des vœux collectifs pour notre engagement syndical, pour changer une situation économique et sociale qui se dégrade sous l'impulsion d'un MEDEF et d'un gouvernement qui agissent main dans la main malgré quelques disputes de façade. L'exemple du projet de loi «MACRON» en est un nouveau symbole avec un nouveau démantèlement des droits sociaux et de nouvelles exonérations de cotisations sociales pour le patronat. Des aides qui vont accélérer toujours plus, entre autre, le gel des salaires et le blocage des carrières.

Il y a besoin d'une réponse massive et sans équivoque contre ce projet.

Notre CGT a vécu une fin d'année difficile marquée des révélations publiques et graves contre son secrétaire général. Personne n'est dupe sur la médiatisation de cette campagne. Elle vise d'abord les militants, les syndiqués à travers des valeurs essentielles de leur engagement syndical. C'est en ce sens que les doutes et la colère qui s'expriment, sont légitimes. Les faits évoqués sont graves et ils prennent encore plus d'importance quand il s'agit du premier dirigeant de la CGT. C'est pourquoi notre dernier CEF de décembre a longuement analysé cette situation et considéré qu'un point de non retour était atteint. La question du départ du secrétaire général et de l'ensemble des membres du bureau confédéral a été posée. Celui-ci est à présent acté. Un nouveau processus est engagé tant la nécessité de transparence dans la gestion de la confédération que dans la construction d'une nouvelle équipe d'animation. Les CCN de janvier puis de février devront valider cette démarche et proposer rapidement un plan de travail d'action.

Les salariés, les retraités, les privés d'emplois ont plus que jamais besoin, d'une CGT forte et combative.

D'abord pour s'opposer aux politiques d'austérité qui sont mises en œuvre dans notre pays et partout en Europe, à l'image des mobilisations que construisent nos camarades belges, grecs ou italiens notamment.

Ensuite, pour travailler des alternatives qui conjuguent développement économique et progrès social. C'est le sens du plan de travail de la Fédération en cette rentrée. Il s'articule autour de 3 points :

- Bataille industrielle avec la diffusion et les débats autour de notre dernier dossier et les nombreuses illustrations de celle-ci dans les filières, les groupes et les territoires.
- Garanties collectives avec le lancement de campagne sur la convention collective nationale dont la colonne vertébrale est notre projet de grille unique de classification avec un démarrage à 1 700 euros.
- La mobilisation des salariés avec la consultation de l'ensemble des syndiqués, engagée depuis la mi-décembre et qui permet à chacune et chacun de donner son avis tant sur ses formes que sur son contenu afin de réussir la riposte tant nécessaire dans le cadre d'une action nationale.

Nous sommes volontaires, dynamiques et ambitieux car la situation que vivent des millions de femmes et d'hommes dans ce pays, l'exige. Nous voulons rassembler largement face à ceux qui, hier dans leur discours et aujourd'hui dans leurs actes, tentent de diviser le salariat en fonction de son origine, de son genre ou de sa détresse sociale.

Bref, pour les 120 ans de la CGT, nous voulons être toujours plus un syndicat de luttes et de conquêtes. C'est ainsi que nous continuerons à être utiles pour l'avenir.

LA CGT INQUIÈTE APRES LA FUSION AÉROLIA/SOGERMA

Le 1^{er} janvier, AéroliA et Sogerma ont fusionné pour devenir Stelia Aerospace. Cette nouvelle société filiale à 100% d'Airbus Group, deviendra le 3^{ème} mondial et le 1^{er} en Europe des aérostructures, le 3^{ème} mondial des sièges 1^{ère} classe et Business et le co-leader mondial des sièges pilotes. Suite à cette annonce, la CGT AéroliA et Sogerma, a fait cette déclaration commune lors des Comités Centraux d'Etablissements.*

La CGT s'est toujours battue pour que l'entreprise soit un moyen d'émancipation des salariés en plus d'un lieu où l'on crée des richesses. Pour ce qui concerne Aerolia et Sogerma, la CGT considère que ce projet de fusion doit se faire en confortant nos sites principaux Méaulte, Mérignac, Rochefort et Saint-Nazaire permettant d'accroître leur valeur ajoutée pour investir, favoriser la recherche, le développement et améliorer les conditions de vie de ses salariés.

C'est un développement de nos entreprises et de l'emploi dont nous avons besoin et non pas le développement de la précarité et d'externalisation. Aujourd'hui, les perspectives qu'avancent les directions sont des synergies de coûts afin de réaliser des économies au niveau des achats, et des optimisations de certaines fonctions Corporate et support, engineering, la production, la logistique et cela inquiète bon nombre de salariés.

Les directions nous annoncent que cette fusion peut apporter un niveau d'économie de 40 à 55 millions d'euros mais le seul rapprochement des deux entités y suffira-t-il ? La CGT s'opposera à ce que la variable d'ajustement, comme c'est souvent le cas dans des projets de ce type, soit les salariés et leur statut. Il ne faut pas oublier que derrière ces restructurations et annonces de gain de productivité, il y a des femmes et des hommes.

Ce projet de fusion nous est présenté par nos directions comme incontournable, mais les éléments que nous avons à ce jour suite aux diverses réunions de CCE dans les entités laissent encore persister beaucoup de zones d'ombres tant au niveau industriel que social.

Les demandes de la CGT, tant à Aerolia qu'à la Sogerma, d'une expertise indépendante portant notamment sur l'aspect industriel, auraient permis, avant de donner un avis nous engageant sur ce projet de fusion, de nous éclairer sur les potentialités de ce rapprochement. Est-il une étape à la création d'un pôle d'aérostructures en France ?

Ce projet s'inscrit dans un contexte de restructurations dans Airbus Group, (Airbus Defence & Space, Airbus Group SAS, Seca, Sodern et d'une joint-venture entre Airbus Défense & Space et Safran) où le seul but est d'atteindre un taux de rentabilité à 10%.

Il intervient alors que nous constatons une forte croissance d'activité dans toute la filière aéronautique et notamment dans nos entités Aerolia et Sogerma qui profitent à plein de celle-ci, mais pour autant le social ne suit

pas la même tendance.

A court terme, nous constatons que les nouveaux programmes d'aérostructures chez les gros avionneurs ne sont pas légions et laissent peu de perspective de nouvelles charges.

La fusion absorption se fait dans le sens Aerolia vers Sogerma pour une question juridique. Pourquoi aller de la structure Airbus Group NV (Pays Bas) qui à l'origine selon les directions d'entreprises, est plus avantageuse en terme juridique et fiscal vers Airbus Group SAS qui dépend du régime français ?

Pour autant, concernant les salariés, l'important c'est surtout la pérennité de leur entreprise et l'amélioration des conditions sociales, dans lesquelles ils remplissent leur contrat de travail et non pas le petit qui absorbe le gros.

Sur le développement des territoires, quelles vont être les perspectives industrielles en Aquitaine, en Pays de Loire et principalement dans la Somme et la Charente-Maritime qui sont pauvres en industrie et dont le taux de chômage est très élevé ?

Comme nous pouvons le constater, beaucoup d'interrogations demeurent. Nous sommes perplexes sur la précipitation de nos directions à boucler ce rapprochement. Comme nous l'avons dit précédemment, nous aurions aimé avant de donner un avis sur ce projet voir nos interrogations levées à travers notamment une expertise indépendante, ce n'est pas le cas aujourd'hui. Donc, dans l'état actuel de notre connaissance du dossier et pour ne pas signer un «chèque en blanc», la CGT AéroliA et Sogerma ne donnera pas d'avis lors de cette réunion de CCE.

Les organisations syndicales n'ont pas comme seules attributions de négocier les conséquences sociales des orientations des directions d'entreprises. Dans leurs histoires récentes, elles ont permis, associées à la lutte des salariés, de contrecarrer les projets néfastes de leurs dirigeants.

Pour Sogerma, en 2006, des propositions alternatives à la fermeture programmée par la direction d'EADS ont été prises en compte, ainsi qu'en 2008 pour qu'AéroliA ne sorte pas du groupe EADS. Nous le rappelons notre souci est l'entreprise et ses salariés.

*Déclaration des syndicats CGT Sogerma de Rochefort et Mérignac et Aerolia Méaulte et Saint-Nazaire

DES EXPÉRIENCES DE SYNDICALISATION À PARTAGER

Pour donner plus de force et d'efficacité dans l'intervention syndicale, nous voulons faire une priorité du renforcement et de la qualité de vie syndicale. En ce début d'année, notre Fédération a décidé de lancer une grande campagne de consultation, de syndicalisation et de remise des FNI, avec un temps fort du 1^{er} au 15 février 2015. Sans attendre de nombreux syndicats sont déjà dans cette démarche. Amar Ladraa, secrétaire général en charge de la vie syndicale

Nous encourageons les militants, les syndicats à organiser, partout, des assemblées générales, rassembler les adhérents et les salariés pour la remise des FNI. Ce geste démocratique permet d'échanger avec les salariés sur les attentes, les inquiétudes et surtout pour débattre des perspectives.

La réussite de notre prochaine journée d'action nationale dépendra du niveau d'engagement de l'ensemble de nos forces organisées et notre consultation fédérale sera un outil important pour atteindre nos objectifs communs.

Malgré un contexte difficile dans notre organisation et une image écornée par les révélations par la presse d'une succession d'affaires concernant notre secrétaire général, nous constatons que les salariés arrivent à faire la part des choses et ne jugent pas la CGT sur les ragots médiatiques mais plutôt sur les actions menées. Plusieurs expériences l'attestent.

Dans le groupe Safran, une nouvelle entreprise a été construite dans la Meuse à Commercy. L'effectif pour l'instant est d'une cinquantaine de salariés.

La CGT représentée par la coordination du groupe Safran, les métaux du département et l'union locale ont proposé aux salariés de se réunir à la pause déjeuner en dehors de l'entreprise. Une trentaine de salariés ont répondu présents. Avec les représentants CGT, ils ont débattu des questions de salaire, de grille et des acquis

dans le groupe ainsi que de la convention collective territoriale... Chacun a mesuré l'importance et l'utilité de s'organiser avec la CGT. 16 adhésions ont été réalisées. Premier chantier pour ces nouveaux militants : la préparation des élections professionnelles qui se dérouleront en mars 2015.

Autres expériences, à la fonderie de Colombier près de Montbéliard, composée de 170 salariés. Lassés par l'attitude de la CFDT et voyant leurs conditions de travail se dégrader, des salariés se sont présentés à l'UL CGT de Montbéliard pour se syndiquer. Etant donné le nombre de salariés voulant se syndiquer, l'USTM de Belfort/Montbéliard et l'UL ont proposé d'organiser une AG et de procéder à la création du syndicat avec la constitution du bureau. Samedi 13 décembre 2014, lors de l'AG, à la surprise générale, il y avait plus d'une trentaine de salariés présents qui pour la plupart se sont syndiqués le jour même. L'assemblée générale a donné naissance à un nouveau syndicat qui compte à ce jour 32 syndiqués. La coordination CGT Seb, en collaboration avec l'USTM 78 et l'Union Locale de Vernon ont organisé, mi décembre, la visite du site Rowenta qui appartient au groupe, où le syndicat n'est pas implanté. La délégation, reçue officiellement par la direction, est allée à la rencontre des salariés lors de la visite des ateliers. Elle avait apporté du matériel pour faire connaître le syndicat, sa démarche, ses propositions. Un peu surpris de cette visite, les salariés ont beaucoup apprécié la démarche. Ils ont exprimé les difficultés rencontrées dans l'entreprise. Cette première visite est un point d'appui pour revenir à la rencontre des salariés pour les instances locales du syndicat. Une nouvelle initiative est programmée en ce début d'année devant les portes de l'entreprise pour diffuser un tract avec quelques cartes d'adhésions en poche...

Enfin, notons que dans le groupe Essilor, l'ensemble du syndicat FO Essilor Dijon vient de basculer à la CGT. Ces résultats encourageants démontrent les potentialités et l'intérêt que portent les salariés à la CGT. D'ailleurs, on retrouve cette même tendance dans les résultats des élections professionnelles.

Pour gagner en efficacité dans nos actions collectives et préparer la prochaine mobilisation, nous avons besoin de prendre du temps pour débattre avec nos adhérents et les salariés de l'enjeu de la vie syndicale et la syndicalisation.



Pour bien démarrer l'année, le secteur vie syndicale a réalisé un état des lieux de nos forces organisées. Ce travail a été réalisé à partir des chiffres orga au 28/11/2014, afin d'apporter aux syndicats une vue d'ensemble pour en débattre et dégager des pistes de travail.

Amar Ladraa, secrétaire général en charge de la vie syndicale



Au 28 novembre 2014, la Fédération recense 61 586 adhérents. De nombreux syndicats ont depuis soldé leurs règlements après la mobilisation de la direction fédérale qui avait mis en place un dispositif de relance. Depuis septembre, la Fédération avait élargi son dispositif permettant ainsi de récupérer + 5 000 FNI. Il reste encore quelques retardataires. Aussi, la poursuite travail est important même après la date de clôture de l'exercice au 31/12/2014 puisque la Fédération a demandé un délai supplémentaire.

L'état d'organisation de notre Fédération est assez complexe, avec des inégalités et une diversité de situation selon les départements. C'est pourquoi, il semble nécessaire, que dans chaque département soit réalisé un état des lieux précis de nos forces organisées :

- en termes de connaissance : combien de bases (y compris de sections syndicales) et d'adhérents, qu'ils soient individuels, d'une UL, Multi-pro ou d'un syndicat, ainsi que les résultats des élections...
- en termes d'organisation : quel mode de fonctionnement ; quelle vie CGT ; quels sont les moyens de fonctionnement...
- et en termes de qualité : quelle place et rôle du syndiqué, la tenue d'AG, de congrès, la formation syndicale...

La réunion des USTM/CCM et des régions, le 10 février 2015, sera l'occasion de débattre de ces questions. Nous

constatons qu'il est indispensable d'améliorer notre qualité de vie syndicale et de répondre au besoin de mise en place dans chaque département d'une animation de la vie syndicale. La Fédération, avec ses collectifs de la vie syndicale, formation syndicale et territoires, sont disponibles pour apporter leur aide.

Quelles sont les principales raisons de nos difficultés ?

Evidemment, la fédération subit de plein fouet la casse industrielle. Depuis 2007, ce sont plus de 300 000 emplois supprimés, avec comme conséquence la perte de nombreuses bases, de militants et de syndiqués. Cependant, ce n'est pas la seule raison. Le problème, il est aussi chez nous, dans notre mode vie syndicale. Par exemple, le passage de nos adhérents de la vie active à la retraite, seul 1 syndiqué sur 3 reste à la CGT. La faiblesse de notre qualité de vie syndicale est un véritable frein à la fidélisation de nos adhérents.

Des retards qui nous pénalisent

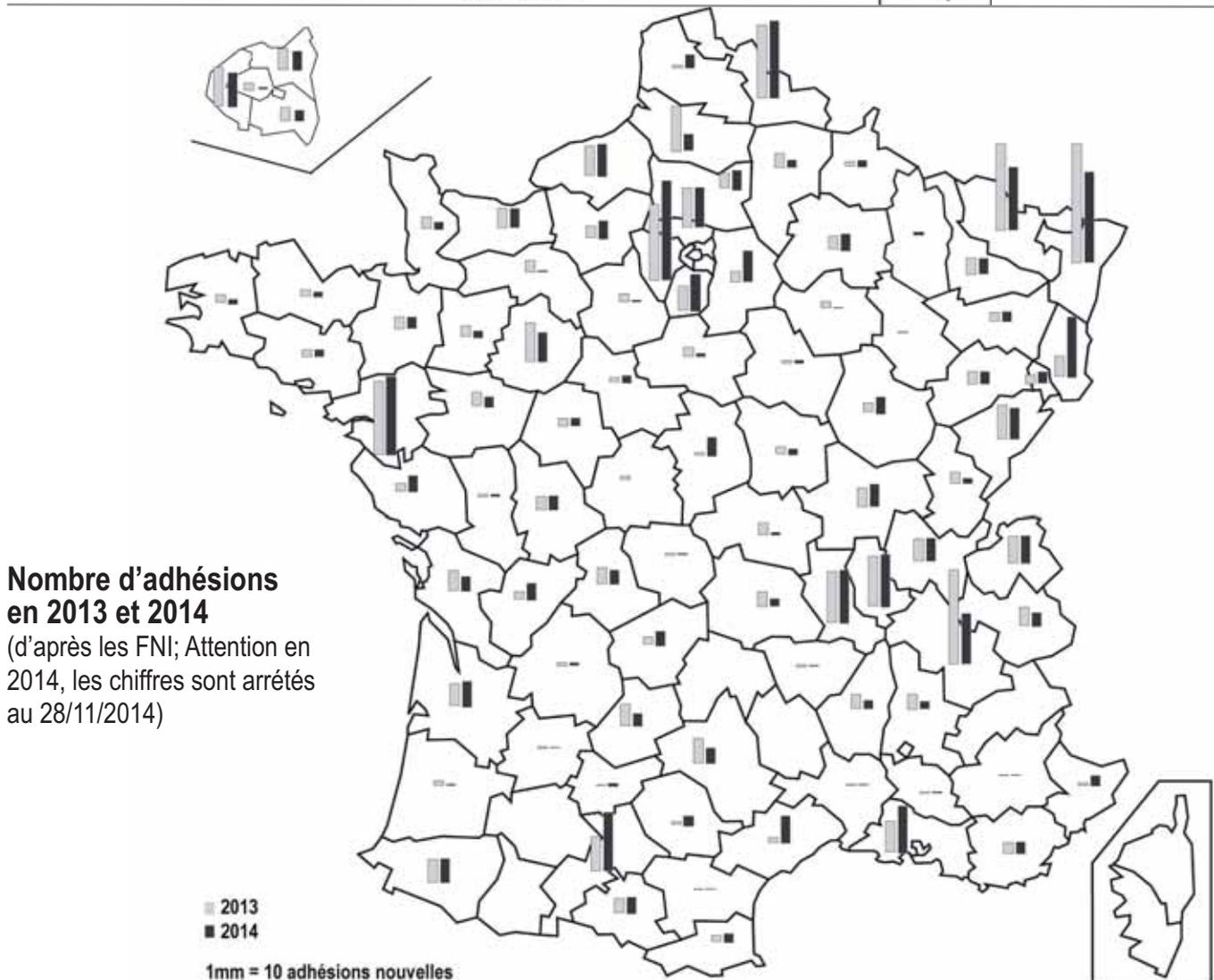
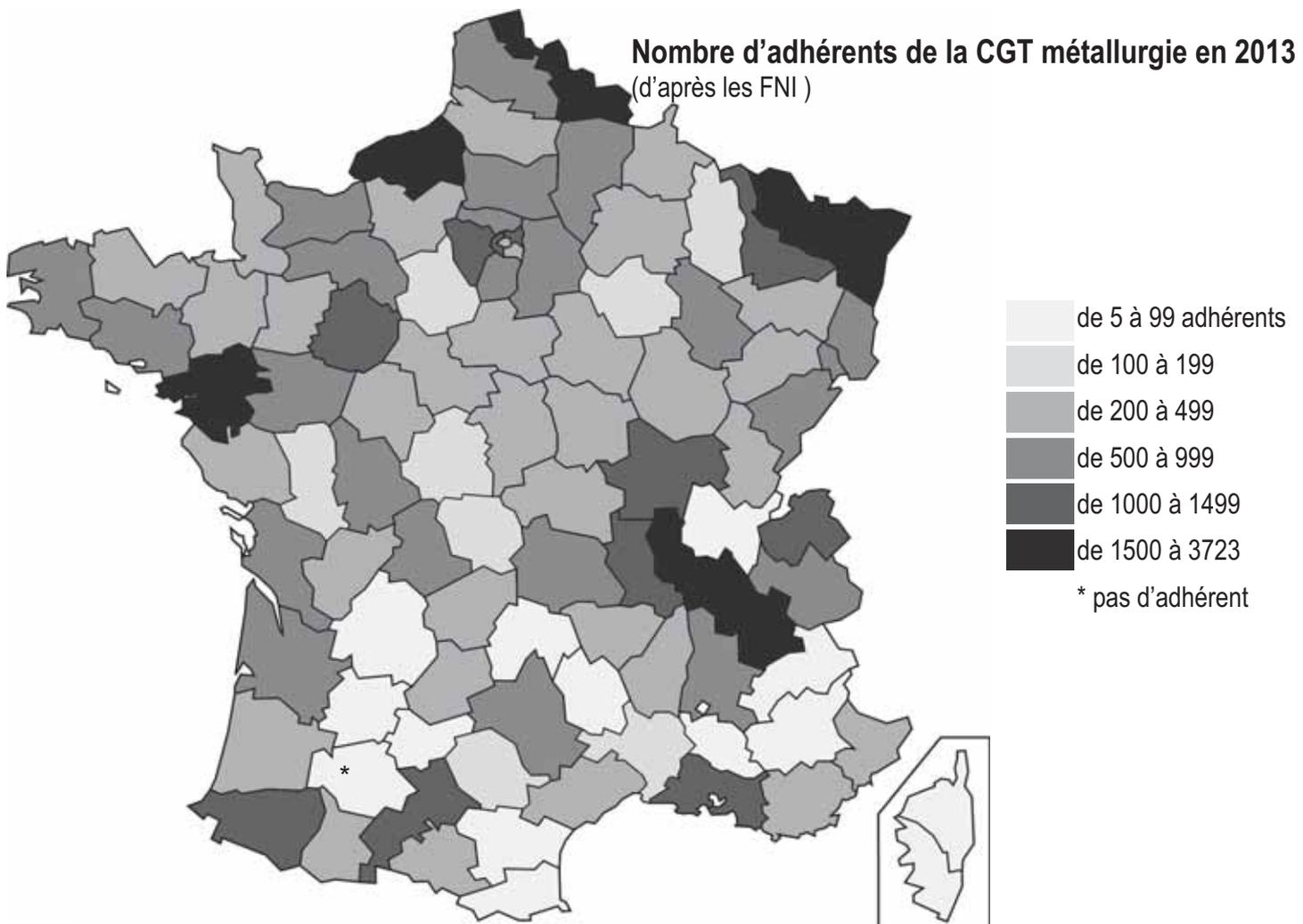
Autre difficulté, ce sont les nombreux syndicats qui ont des retards pour solder leurs règlements de timbres. Pour l'exercice 2013, ce sont plus de 3 500 FNI que nous pourrions encore récupérer : en incluant les syndicats qui n'ont encore rien réglé, ceux qui n'ont pas encore soldé leurs timbres ou encore pour ceux qui présentent des erreurs dans les règlements.

Consultation et Campagne de syndicalisation 2015

Au niveau confédéral, en 2014, on recense 36 928 adhésions, dont 3 584 pour notre Fédération (+ 10% de date à date), réalisées par 880 syndicats avec la création de 76 bases nouvelles.

Notre prochaine quinzaine de renforcement, du 1^{er} au 15 février 2015 et sa préparation, sera l'occasion d'accroître notre campagne de consultation pour construire une grande journée mobilisation nationale, de débattre avec les syndicats, les adhérents et les salariés de l'utilité du syndicalisme et du besoin de le renforcer : par la tenue d'assemblées de nos bases, par des initiatives autour de la remise des FNI et en prenant le temps de l'échange. Pour démarrer l'année 2015, il sera donc important de créer une dynamique sur nos objectifs de renforcement, mais aussi sur les questions de qualité de vie syndicale, la formation syndicale, la connaissance et bien-sûr, le solde des règlements FNI/Cotisations.

Nombre d'adhérents de la CGT métallurgie en 2013 (d'après les FNI)



**Nombre d'adhésions
en 2013 et 2014**
(d'après les FNI; Attention en
2014, les chiffres sont arrêtés
au 28/11/2014)



allez vite pour tout savoir... **nvo.fr**

le rendez-vous du web

... prenez le temps pour tout comprendre **nvo**

un mensuel de 52 pages



Bulletin d'abonnement

Société (Si nécessaire à l'expédition)

Fédération

Nom

Prénom

N° Rue

Code Postal Ville

Tél. Année de naissance

MaiL

Je m'abonne à

- NVO BIMÉDIA 60€/an
- RPDS BIMÉDIA 108€/an
- NVO+ 144€/an

Payable

Par chèque à l'ordre de la Vie Ouvrière
N° chèque Banque

- Par prélèvement automatique en
 2 fois, prélèvement semestriel 12 fois, prélèvement mensuel

Merci de remplir l'autorisation ci-contre

Datez et signez l'autorisation de prélèvement, et merci de joindre votre RIB

Je souhaite recevoir une facture Oui Non

Offre valable jusqu'au 31/12/2015. Au-delà, nous consulter.

À renvoyer à :

Service abonnements Nouvelle Vie Ouvrière/NVO, case 600, 263 rue de Paris, 93516 Montreuil Cedex
Tél. : 01 49 88 68 50 – Fax : 01 49 88 68 66

Autorisation de prélèvement

En signant ce formulaire de mandat, vous autorisez la Nouvelle SA la Vie Ouvrière à envoyer des instructions à votre banque pour débiter votre compte et votre banque à débiter votre compte conformément aux instructions de la Nouvelle SA la Vie Ouvrière

Titulaire du compte

Nom

Prénom

N° Rue

Code Postal Ville

IBAN

BIC

Créancier

La Vie Ouvrière 263, rue de Paris, case 600
93516 Montreuil Cedex - Identifiant SEPA : FR87ZZZ632727

Fait le : Signature

Établissement teneur du compte

Nom

Adresse

Code Postal Ville

Vous bénéficiez du droit d'être remboursé par votre banque selon les conditions décrites dans la convention que vous avez passée avec elle. Une demande de remboursement doit être présentée dans les huit semaines suivant la date de débit de votre compte pour un prélèvement autorisé, sans tarder et au plus tard dans les treize mois en cas de prélèvement non autorisé.