

# Courrier Fédéral

N° 438

du 18.04.15 au 24.04.15



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



Encart  
Livret Industrie/Energie/Transport

Fédération  
des Travailleurs  
de la Métallurgie CGT

ISSN 0152-3082



## ■ DECLARATION

Un 9 avril qui donne espoir et ouvre des perspectives

page 3

## ■ VIE SYNDICALE

Elections professionnelles  
Belle remontée pour l'équipe CGT de Trane

page 2

## ■ POLITIQUE REVENDICATIVE

Comité d'Entreprise, quelle comptabilité adopter ?

page 4

## ■ LUTTE ET SUCCES

ST MICRO - Salariés mobilisés pour une politique sociale et industrielle

page 5

## ■ LA LETTRE DE L'UFICT

Pour mieux travailler, déconnectez-vous !

pages 6 et 7

## ■ PUBLICITÉ

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 : F. Sanchez  
Rédactrice en chef : L. Buchheit  
Rédactrice : M. Vergnot  
Maquette : S. GUITTON

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

Commission paritaire  
0418 S 06 474  
Imprimé par nos soins

# ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

## BELLE REMONTÉE POUR L'ÉQUIPE CGT DE TRANE

*Lors des élections de 2011, le syndicat CGT de l'entreprise TRANE (Vosges) n'avait recueilli que 18 % des voix. Face à cet échec, une nouvelle équipe a pris les rennes du syndicat. Quatre ans après, lors des dernières élections professionnelles, la CGT obtient 52 % des voix. Ahmed Aboulmajd, secrétaire du syndicat, revient sur cette expérience. / Interview réalisée par Laure Buchheit, membre du bureau fédéral.*

### **Dans votre entreprise, le syndicat a connu récemment un très beau succès aux dernières élections IRP. Peux-tu nous rappeler la situation antérieure de votre syndicat et nous faire partager votre démarche pour obtenir de si bons résultats ?**

En effet, les dernières élections des 25 février et 15 mars derniers ont vu la majorité des voix revenir à la CGT. Ce résultat est à valoriser. En 2011, nous ne faisons que 18% des voix, et 4 ans plus tard, nous sommes passés à 52,5 %, ce qui nous permet de consolider les mobilisations, et le rapport de forces durant les négociations. En 2010, le syndicat s'est retrouvé devant un choix à faire : continuer sur des bases vieillissantes et inertes ou faire renaître l'activité syndicale par le biais d'une vraie démocratie de nos nouveaux militants.

Nous avons contacté l'UD, avec qui nous avons organisé une première AG de syndiqués. Lors de cette AG, une « équipe de reconstruction » a vu le jour, légitimée par le vote des syndiqués présents. Chaque membre de cette nouvelle équipe a mis un point d'honneur à se former, par un stage de premier niveau. Nous avons utilisé l'intégralité du solde de formations. Puis, nous avons fait une demande de rencontre avec l'USTM. En 2012, nous avons été reçus par Lamia Begin dans un premier temps, et très vite, ce sont 3 autres dirigeants fédéraux qui ont montré leur intérêt pour notre situation : Frédéric Sanchez, Boris Plazzi, Ouria Belaziz, ainsi que Lamia Begin se sont rendus sur notre site pour nous apporter leur soutien.

Nous étions livrés à nous-mêmes avant ces démarches, et nous étions recroquevillés sur nous-mêmes. Cela nous a été d'une grande aide et de très bon conseil d'approcher les membres de la direction fédérale.

L'hémorragie de syndiqués que nous constatons (nous étions « tombés » à 45 syndiqués seulement sur 1080 salariés) s'est alors stoppée net, et nous avons senti rapidement que la crédibilité du syndicat remontait. Nous avons décidé de privilégier la qualité de vie syndicale et de montrer notre présence sur le terrain. Cela commençait à payer.

### **Quel a été, selon toi, le facteur déterminant ?**

Nous voulions prendre notre destin en main ensemble. La décision qui a fait pencher la balance est d'avoir voulu travailler collectivement. Nous avons procédé à un vrai partage des tâches et des responsabilités au sein du syndicat. Tous les syndiqués sont acteurs-dé-cideurs. Nous avons également décliné les supports

de communication fédéraux sur le mode de notre entreprise, notamment le dossier sur le coût du capital et le protocole d'accord pré-électoral : Nous étions dans le concret, et cela a bien fonctionné. Avant le vote, les salariés ont pu comparer le travail de la CGT par rapport à celui des autres organisations syndicales, et ils ne s'y sont pas trompés pendant le vote. Cela a fait la différence.

### **Aujourd'hui, quels sont vos projets ?**

Nous sommes maintenant majoritaires, et cela nous permet de demander l'ouverture des NAO. C'est ce que nous avons fait très rapidement. Initialement, la première réunion NAO devait se tenir en juin, mais nous l'avons faite avancer au 17 avril. 3 réunions se dérouleront selon le calendrier social. Nous avons déjà prévu de mobiliser les salariés à la fin de chaque réunion, sous la forme de débrayage d'une heure. Il faut utiliser le rapport de forces pour faire plier la direction sur les salaires, mais aussi contre la scission qui dégrade les droits des salariés autant que leurs conditions de travail. Il s'agit pour nous de demander à ne garder qu'une seule entité légale sur 3 sites pour que les salariés puissent disposer d'un CCE, ce qui n'est pas le cas actuellement. La direction utilise la notion d'« harmonisation » seulement quand cela l'arrange, mais pas pour en faire un vecteur d'information des salariés ou des organisations syndicales. Aujourd'hui, nous nous réapproprions les projets de chaque site. Nous continuons d'appuyer sur le fait que nous sommes force de propositions, que nous déployons un travail collectif constructif, et que notre rapport de forces est considérable. L'avenir nous appartient !

# Déclaration

## Un 9 Avril qui donne espoir et ouvre des perspectives

C'est à l'appel de l'intersyndicale CGT, FO, FSU et Solidaire que des dizaines de milliers de métallurgistes ont défilé dans les 86 points de rassemblements et de manifestations organisés dans toute la France. De nombreux appels à la grève ont eu lieu dans les entreprises et nous avons recensé plus de 500 « métallotes » et « métallos » d'Alsace, 500 de la région Rhône-Alpes, des centaines du Nord Pas de Calais venus battre le pavé parisien, pour ne citer que ces quelques exemples.

Toutes et Tous ont exprimé, avec force et détermination, leur opposition à la politique d'austérité imposée aux salariés, aux retraités et aux privés d'emplois, par le gouvernement et le patronat. Exiger des réponses concrètes aux revendications d'une large majorité de la population sur les questions de salaires et de pensions, du maintien et du développement de l'emploi industriel et des industries, des conditions de travail et de la protection sociale.

Les différentes luttes qui se développent dans les entreprises de la métallurgie, à l'exemple de celles des salariés de la SNECMA, de DASSAULT, de PSA à Valenciennes, ou encore celle des salariés de Sambre et Meuse, dans le Nord Pas de Calais, qui depuis plus de trois semaines se battent pour la défense de leurs emplois, sont autant de points d'appui qui ont contribué à la réussite de la journée d'action du 9 avril.

Ce nouveau temps fort de mobilisations et de luttes redonne espoir et ouvre des perspectives nouvelles au monde du travail. De leur côté, les chantres du libéralisme ne comptent pas en rester là. L'OCDE (l'Organisation de coopération et de dé-

veloppement économique) vient de prodiguer ses conseils à la France : simplifier et raccourcir les procédures de licenciement, instaurer un contrat de travail unique cassant les droits des CDI, réduire la durée d'indemnisation du chômage.

Pour élargir l'intervention des salariés, des assemblées, des réunions d'information, des consultations sont organisées dans les entreprises afin de définir, à partir de leurs revendications, les formes d'actions nécessaires pour amplifier la mobilisation et construire un rapport de forces qui s'inscrive dans la durée.

Des initiatives sont déjà programmées dans un certain nombre de départements comme à l'image du Bas-Rhin où les camarades ont décidé de faire du 14 avril une journée de luttes avec un rassemblement devant la chambre patronale.

C'est à partir de cette situation que le Conseil national de la FTM CGT des 2 et 3 avril a retenu l'idée de faire de la dernière semaine du mois d'avril une semaine de mobilisations et d'initiatives en territoire sur la question des salaires, de l'emploi, des conditions de travail et de la protection sociale dans le cadre du développement de l'industrie.

Cette effervescence revendicative nous place à l'offensive et nous met en position de force pour gagner dans toutes les villes de France, à l'appel de la Confédération européenne des syndicats, un très grand 1er Mai.

**Tous ensemble, construisons notre avenir !**





## QUELLE COMPTABILITE ADOPTER?

*La loi du 5 mars 2014 a apporté un certain nombre de modifications dans le fonctionnement des comités d'entreprises et d'établissements. Deux décrets sur les CE (Cé) et CIE publiés le 29 mars 2015 (plus d'un an après) apportent les précisions et les modalités d'application. Nous allons faire une analyse point par point sur les thèmes traités.*

**Aurélie Devaux et Claudy Menard, conseillers fédéraux.**

Tous les CE doivent établir des comptes répondant à un certain nombre d'exigences depuis le 1 janvier 2015. Les exigences relatives à ces comptes sont différentes selon la taille de l'entreprise. Trois cas peuvent se présenter :

- **Les petits CE** dont les recettes sont inférieures à 153 000€ (subventions ASC+fonctionnement, cotisations éventuelles des salariés aux activités du CE -sports, cultures, loisirs ...-, recettes d'éventuelles manifestations organisées par le CE – coupe sportive, vente de boissons, spectacles ...), déduction faite du montant versé au CCE ou à un CIE dans le cadre de transferts d'activités ou associations de gestion en vertu des conventions passées.

Ces CE peuvent opter pour une comptabilité de caisse (recettes/dépenses) dite ultra simplifiée. Donc, ils peuvent s'acquitter de leurs obligations comptables en tenant un livre retraçant chronologiquement les montants et l'origine des dépenses qu'ils réalisent et des recettes qu'ils perçoivent. Ils établissent, une fois par an, un état de synthèse simplifié portant sur des informations complémentaires relatives à leur patrimoine et à leurs engagements en cours. Le contenu et les modalités de présentation de cet état sont définis par un règlement de l'Autorité des normes comptables. (L.2325-46)

- **Les CE moyens** : ils répondront à 2 conditions (seuils énoncés au L.2325-45), ne pas dépasser deux des seuils énoncés, parmi les 3 énoncés ci-dessous :

- Avoir eux-mêmes 50 salariés, effectif apprécié à la clôture de l'exercice (D.2325-16) ;
- A ce jour, 3,1 millions d'€ (montant issu du 2° du R.612-1 du Code de Commerce) de ressources annuelles (même décompte que ci-dessus). Les produits de cessions d'immeubles et les revenus issus des biens meubles ou immobiliers ne sont pas intégrés. (D2325-9 – 2° et R. 2323-34-8°)
- 1 550 000 € pour le total du bilan (chiffre à ce jour, issu du R.612-1, 3° du Code de Commerce).

Ces CE peuvent adopter une présentation simplifiée de leurs comptes, déterminée par l'autorité des normes comptables. Elle permet de n'enregistrer les dettes et créances qu'à la fin de l'exercice (D.2325-9). Ils devront faire appel à un expert comptable.

- **Les gros CE** : Cas des CE, dont l'ensemble consolidé dépasse deux des trois critères concernant les ressources, et le total du bilan, les effectifs pour l'ensemble regroupant le CE, des activités qu'ils délèguent ou contrôlent, présentant une comptabilité de droit commun. A partir du 1er janvier 2016, ils devront faire certifier leurs comptes par au moins un commissaire aux comptes et un suppléant. S'il s'agit de comptes consolidés, ils devront nommer deux commissaires aux comptes. Ces deux commissaires aux comptes seront en supplément de l'expert comptable.

Enfin ces CE doivent mettre en place, dès maintenant, une commission des marchés. Elle interviendra pour tous les mar-

chés dont le montant est supérieur à 30 000€.

Le ou les commissaires aux comptes pourront déclencher un droit d'alerte s'ils relèvent des faits pouvant compromettre l'exploitation du CE. Il ou ils informeront le secrétaire et le président (remis ainsi dans la gestion des activités sociales). Le secrétaire aura trente jours pour y répondre. S'il ne répond pas ou insuffisamment, le ou les CAC établiront un rapport spécial, à leur demande, l'employeur disposera de 15 jours pour réunir le CE et le ou les CAC. L'invitation, ainsi qu'un extrait du procès verbal (dans les 8 jours) seront transmis au président du TGI et aux CAC.

Le financement des commissaires aux comptes et experts-comptables sera pris sur le budget de fonctionnement du CE. C'est-à-dire sur les moyens affectés, normalement aux activités économiques, donc à la défense des salariés.

### **Rapport d'activité (L.2325-50) :**

Le CE est tenu d'établir un rapport d'activités dès cet exercice 2015. Il doit en fixer les modalités, dès maintenant, dans son règlement intérieur. C'est un rapport qualitatif sur les activités et la gestion financière (il doit permettre d'éclairer les comptes), où figurera des informations concernant leur organisation (commissions, sièges, y compris les sièges conventionnels, utilisation du budget de fonctionnement (tous les postes d'utilisation devront être décrits) et de celui des activités sociales (le patrimoine devra être décrit, les écarts entre budget prévisionnel et réalisé, les engagements, les activités dont le CE a délégué la gestion ou auxquelles le CE participe seront distinguées, précisées avec le montant délégué par le comité et le prestataire auquel il a été fait appel).

Pour les CE faisant appel à une comptabilité ultra simplifiée, le rapport comprendra outre, l'organisation du CE, l'utilisation du budget de fonctionnement, des ressources des activités sociales ; les synthèses simplifiées normalisées concernant le patrimoine, les engagements ainsi que les ressources et dépenses.

### **Mesures concernant les relations avec le CCE (L.2327-16):**

En cas de transferts de gestion (ASC) du CE vers le CCE, une convention de gestion devra être établie. Elle décrira les activités transférées, leur financement pour chaque année d'exécution de la convention. Les biens et moyens mis à disposition du CCE chaque année pour l'exécution de la convention.

**Le Trésorier et le Secrétaire du CE** : Ils sont obligatoires depuis le 1<sup>er</sup> janvier (comme le règlement intérieur).

**Important** : Ils sont obligatoirement pris parmi les titulaires, mais les suppléants désignés avant la publication du décret (29 mars 2015) peuvent rester en place jusqu'à la fin de leur mandat (R.2327-4), si le CE ou le CCE le décide.

# ST MICRO – CROLLES (38)

## SALARIÉS MOBILISÉS POUR UNE POLITIQUE SOCIALE ET INDUSTRIELLE

L'annonce des 43% d'intéressements en moins a mis le feu aux poudres. Dans un contexte marqué par de nombreux problèmes à Crolles (chômage partiel, sous-effectif, réorganisation déqualifiant le travail, etc.) et par la disproportion des sommes distribuées en dividendes et rachat d'actions, les salariés de production ont débrayé spontanément le 18 mars dernier. Techniciens et quelques Ingénieurs ont rejoint le mouvement. Après une grève de quelques jours, les salariés ont repris le chemin du travail mais la mobilisation ne faiblit pas pour autant. Ils demandent notamment la compensation de l'intéressement pour l'ensemble des salariés mais aussi la mise en place d'une autre stratégie industrielle.

En effet, depuis que Carlo Bozotti est devenu PDG de ST en 2005, seuls les rendements financiers de l'entreprise comptent. La rémunération du PDG ainsi que celle de son staff atteint des sommets, des millions sont alloués aux plans retraite des dirigeants, des milliers d'actions sont distribuées sans aucune transparence sur les critères de distribution (chaque année, Carlo Bozotti reçoit 100 000 actions gratuites). Ainsi, le 30 mars 2015, la direction de ST a annoncé aux marchés financiers vouloir proposer à l'Assemblée Générale du groupe du 27 mai prochain, une somme de plus 350M\$ consacrée à la rémunération des actionnaires, sans compter les éventuels rachats d'actions ou autres opérations financières (150M\$ de rachats d'actions en 2014).

Cette stratégie financière est désastreuse pour l'entreprise. Elle souffre d'un manque d'ambition industrielle, et ne réalise pas les investissements industriels à la hauteur des nécessités. Force est de constater que les investissements productifs en France baissent, les réorganisations non concertées se multiplient, les salariés sont baladés ou poussés vers la sortie via des plans de départ volontaire, les compétences se perdent, les produits ne sortent plus, l'entreprise perd des clients alors que le marché des semi-conducteurs ne cesse de croître.

La situation sociale n'est guère plus brillante. Alors que des revendica-

tions sociales sont exprimées sur plusieurs sites et qu'un mouvement social fort est en cours à Crolles, la direction a opposé une fin de non-recevoir et refuse de négocier. De plus à Crolles, les salariés souffrent aussi d'une dégradation importante de leurs conditions de travail suite à la réduction des effectifs.

Dans l'immédiat, pour la CGT, ST peut déjà agir de manière significative avec les moyens dont elle dispose. Pour le syndicat, la réaffectation des dividendes à la R&D et à l'investissement, l'utilisation correcte des subventions, le recours à l'endettement permettraient d'avoir des moyens pour un développement ambitieux de l'entreprise.

Pour la CGT, qui a organisé un rassemblement devant la préfecture de l'Isère le 14 avril dernier, il est temps que l'Etat, ainsi que les collectivités territoriales, demandent des comptes à l'équipe dirigeante de ST pour sa politique industrielle et sa politique sociale. Malgré des aides publiques importantes, la direction n'a pas tenu ses engagements (moins de 50 emplois créés au lieu de 660 emplois). Or, un nouveau programme a été signé pour 600 millions d'euros. Or, les États français et italien ont un rôle important à jouer dans le développement de l'industrie de la microélectronique en France et en Europe, ils doivent intervenir de manière volontariste, à la fois en assurant des moyens, mais aussi en imposant une stratégie industrielle à la hauteur des nécessités, avec une direction renouvelée.



# La lettre de L'UFICT

Courrier fédéral N° 438

du 18 au 24.04.2015  
<http://www.ftm-cgt.fr/ufict.htm>

## Pour mieux travailler déconnectez-vous !

Dans un article daté du 14 mars 2015, « The Economist » déplore le manque de compétitivité des salariés britanniques par rapport aux salariés Français. Selon l'article, les salariés français pourraient prendre leur vendredi et produire tout de même plus que les britanniques. Ce n'est pas souvent que ce magazine nous tresse des lauriers, lui qui est plus souvent porté sur le « French bashing ». Autre bonne nouvelle pour le patronat français : le cabinet COE Rexecode (proche des organisations patronales françaises) a constaté que la main d'œuvre française était redevenue moins chère que la main d'œuvre allemande. Las, ce n'est pas pour autant que les directions d'entreprise sont enclines à augmenter les salaires malgré un niveau record d'aides publiques accordées aux entreprises.

Le salaire est le paiement par l'employeur de la mise à disposition par le travailleur de sa capacité à fournir un travail. En plus des négociations salariales nous devons repenser le temps de travail. Dans ce contexte, la CGT des Ingénieurs, Cadres et Techniciens lance une grande campagne sur le « Droit à la déconnexion ».

Cette campagne part des constats suivants : alors que le temps de travail de référence des salariés est de 35 heures la moyenne nationale constatée est de 39,5 heures. 57% des techniciens disent effectuer des heures supplémentaires qui ne sont pas toutes rémunérées par l'employeur. Le temps de travail moyen (mesuré) des ingénieurs et cadres est de 44,1 heures alors que la durée maximale du travail sur douze semaines prévue par la loi ne doit pas excéder 44 heures. 75% des ingénieurs et cadres disent utiliser les nouvelles technologies pour leur usage professionnel sur leur temps personnel.

Alors qu'en France, faire des heures supplémentaires non-payées est considéré comme une preuve d'engagement dans le travail, au Canada cela démontre un manque d'efficacité. Plus concrètement cela signifie

que les ingénieurs, cadres et techniciens qui font des heures supplémentaires non payées, travaillent lors de leurs déplacements professionnels ou emportent du travail à la maison pour être en avance le lendemain, font du travail dissimulé. Ce travail dissimulé a un coût réel pour la société : la non embauche de chômeurs qui devraient être salariés. Pour vérifier si vous êtes concernés vous pouvez consulter cette page : <http://ugict.cgt.fr/deconnexion/consultation-sur-le-droit-a-la-deconnexion/>

De même si vous voulez vérifier votre temps de travail effectif, nous avons également mis en ligne un outil pour vérifier son amplitude : <http://ugict.cgt.fr/deconnexion/simulateures-sup/>.

La CGT n'est pas la seule organisation syndicale à mener ce combat pour de nouveaux droits. IG Metall en Allemagne a réussi à négocier avec Volkswagen pour que les serveurs de messagerie n'envoient plus les emails vers les smartphones entre 18h15 et 7h00. Chez Mercedes-Benz, pour Noël, les emails des salariés ayant notifié leurs congés sont effacés de leur boîte pour être transférés vers leurs remplaçants. «Plus le travail empiète sur la sphère privée, plus les salariés font état de stress, de burn-out et d'incapacité à déconnecter», constate un récent rapport compilant 23 études internationales commandées par l'Office allemand pour la sécurité et la santé au travail (BAuA).

Le travail à distance peut être la meilleure des choses quand elle apporte une flexibilité souhaitée, relève Frank Brenscheidt, responsable de cette thématique au BAuA.

Quitter plus tôt le bureau pour aller chercher les enfants à l'école, puis finir sa journée depuis chez soi, peut ainsi arranger certains parents. Mais, lorsque la connexion à domicile signifie des astreintes permanentes et un excès d'heures supplémentaires, «cela rend certains salariés malades», ajoute-t-il.

Le forfait jours et le télétravail doivent donc être encadrés pour éviter les dérapages alors que le management par objectifs induit une pression pour les ingénieurs, cadres et techniciens qui peut faire perdre la notion du temps. Trop souvent le télétravail existe dans l'entreprise sans même qu'il y ait un accord l'encadrant ce qui mène à une absence totale de contrôle des heures effectuées. C'est dangereux pour le salarié qui ne bénéficie pas toujours à son domicile de l'encadrement nécessaire en cas d'accident du travail ni des normes électriques nécessaires ou de l'environnement ergonomique adapté pour travailler dans les meilleures conditions.

Voici le lien vers la pétition que nous avons mise en ligne sur change.org avec nos propositions : <https://www.change.org/p/patronat-et-gouvernement-pour-le-droit-%C3%A0-la-d%C3%A9connexion>

N'hésitez pas à la faire connaître autour de vous, plus vous serez nombreux à répondre à la consultation et à signer la pétition plus nous pourrons faire avancer nos propositions !

### Notre temps de travail est bien supérieur à 35h !



Temps de travail  
moyen des **cadres**

**44,1 h**

Temps de travail  
moyen des **salariés**

**39,5 h**



**13,1 %**

des **salariés** sont en  
**forfait-jours**

**57 %**

des **techniciens** disent  
effectuer des heures  
supplémentaires



### Surtout si on compte le temps de connexion



**39 %**

des **actifs** utilisent les  
TIC pour leur usage  
professionnel sur leur  
temps personnel

**75 %**

des **cadres** utilisent  
les TIC pour leur usage  
professionnel sur leur  
temps personnel



### Charge et intensification du travail augmentent !



**68 %**

des **cadres** estiment  
que leur charge de  
travail a augmenté

un **cadre** est interrompu  
toutes les

**4 minutes**





# SOCIÉTÉ MÉRIC & ASSOCIÉS

*Pour comprendre,  
anticiper, proposer*

**L'expert comptable  
du CE**

*Pour bâtir  
des alternatives*

[www.mericassocies.com](http://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