

Courrier Fédéral

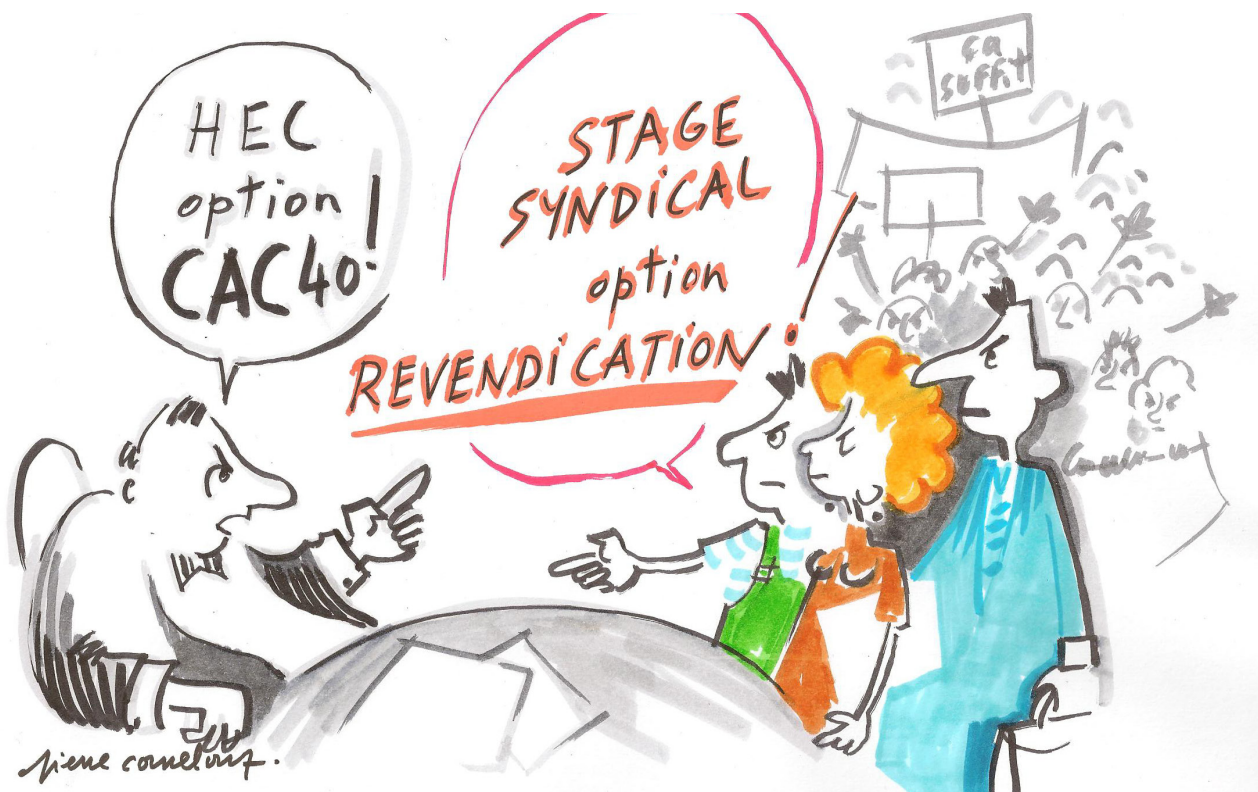
N° 345

du 13.04 au 19.04.2013

Assises nationales
de la
Formation
syndicale
Montreuil
20 juin 2013

Fédération
des travailleurs
de la métallurgie CGT

ISSN 0152-3082



EDITORIAL

Continuons notre lutte, préparons le 1^{er} mai

page 3

VIE SYNDICALE

Nouveau syndicat cgt chez Microsoft
Faire connaître l'image combative et construire

page 2

Se former à un mandat d'élu CE ou CHSCT
L'apport syndical indispensable

pages 4 & 5

EUROPE

Solidarité avec la navale portugaise
L'Europe doit soutenir ses industries

page 6

REVENDEICATIF

Formation professionnelle
«Contraste entre les exigences...»

page 7

PUBLICITE

page 8

Courrier Fédéral

Fédération des travailleurs
de la métallurgie CGT
263 rue de Paris - case 433
93514 Montreuil cédex

Tél. 01.55.82.86.10
Fax : 01.55.82.86.53

<http://www.ftm-cgt.fr>
e-mail : 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

NOUVEAU SYNDICAT CGT CHEZ MICROSOFT

FAIRE CONNAITRE L'IMAGE COMBATIVE ET CONSTRUCTIVE



Le syndicat CFTC de Microsoft France, avec ses 13 ingénieurs adhérents et ses 30% de représentativité vient de choisir de rejoindre la CGT. Interview de Stéphane Vache, secrétaire du syndicat

Pourquoi votre syndicat a-t-il fait le choix de venir à la CGT?

C'est une réflexion que nous avons commencé il y a 3 ans. Nous avons un avis mitigé sur la CFTC liés à plusieurs points :

- L'image globale : un syndicat devenu « faible », peu présent dans les médias, le «C» de Chrétien ne faisant plus beaucoup sens à notre époque.
- La représentativité : à terme la représentativité de la CFTC risque d'être remise en cause, quel avenir pour la CFTC ? L'analyse également de l'importance pour les travailleurs d'être unis et forts ce qui nécessite un nombre limité de syndicats.
- Un manque de vie syndicale et d'échanges, seule la formation syndicale notamment avec l'UGICA et la Métallurgie relevait un peu le niveau.

L'idée ensuite était de trouver un syndicat fort et donc fortement représentatif, un syndicat qui symbolise bien la défense des travailleurs sans complaisance. Un syndicat ensuite qui par sa taille puisse nous donner tous les échanges et le support qui nous manquait. La CGT est le seul syndicat qui correspond à ces critères.

Comment se sont passées les discussions avec les responsables de la fédération de la métallurgie et de l'UGICT pendant la période transitoire ?

Microsoft étant constitué essentiellement (à 95%) de cadres, nous avons eu l'idée de contacter la structure cadre de la CGT. Nous avons rencontré de nombreuses personnes de

l'UGICT et de la Métallurgie. Tous ces échanges ont été positifs et constructifs, nous avons trouvé beaucoup d'écoute, d'échanges, de valeurs, cela correspondait à nos idées et attentes.

Quel est le ressenti des salariés de Microsoft France suite à la communication que vous avez faite pour expliquer votre choix ?

La présence de la CGT chez Microsoft interpelle et ne laisse pas indifférents beaucoup d'employés. Les réactions sont toutefois différentes. Pour certains, la CGT est un syndicat combatif et cela est ressenti positivement, pour d'autres l'image ouvrière, politique et historique est trop forte. Enfin, certains, mais rares, sympathisants allant jusqu'à même nous dire qu'ils ne pourront plus voter pour nous car la CGT ce n'est pas possible pour eux. Pour ceux qui ont moins de culture syndicale ou politique, principalement les plus jeunes, l'image positive de syndicat combatif revient le plus souvent.

Seul le résultat des urnes en juin pourra nous dire laquelle des réactions positive ou négative l'emportera. Entre temps nous essayerons de démystifier l'image de la CGT, de la rendre plus familière dans l'entreprise avec l'image moderne combative mais aussi constructive.

L'éditorial

Nail Yalcin
membre du CEF



Continuons notre lutte Préparons le 1^{er} mai

Le 50^{ème} Congrès confédéral vient de s'achever, très riche en débats, avec des échanges très dynamiques et constructifs. Les orientations proposées et acceptées très majoritairement par les syndicats démontrent une fois de plus l'encouragement pour la poursuite de la démarche engagée depuis maintenant plus d'une décennie. Une démarche poursuivie qui est une preuve de stabilité. Une stabilité qui est la preuve de notre union. Une union qui fait aujourd'hui notre force. Une force d'une telle ampleur que nous sommes seule dans la vraie lutte des lois sociales et du travail, et engendrant la jalousie de beaucoup de monde.

Cette réalité, on veut la fossier en nous pointant du doigt. Par exemple, l'Union Européenne nous fait croire qu'elle souhaite sauver Chypre. Mais la situation actuelle des chypriotes est belle et bien une conséquence directe de la politique d'austérité qu'on nous impose et qui mène à l'échec. A quand le tour de la France ? L'image que doit donner la France vis-à-vis du monde est plus importante que la vie de ces citoyens, de ces salariés. En effet, en intervenant au Mali, on veut montrer une France forte, une France déterminée, alors que nous, citoyens, salariés, nous sommes dans la plus grosse incertitude, notre avenir reste indéterminé. On s'attaque à nous, à nos prestations sociales comme on attaque les chypriotes et leurs économies. Vous vous rendez compte, la fiscalisation des prestations sociales serait envisagée afin de combler le déficit. On préfère taxer les petits budgets que les gros ! alors que le budget de la défense ne connaît aucune austérité.

Le gouvernement et le patronat continuent sur le chemin de la régression sociale, de l'austérité et de la flexibilité en partenariat avec d'autres organisations syndicales. C'est pourquoi, nous devons continuer notre lutte. Après le 5 mars, le 9 avril a rassemblé 120 000 salariés. Nous devons préparer maintenant le 1er mai, nouveau temps

fort de luttes. On nous avait promis la baisse du chômage, la baisse des durées de cotisations des retraites. Mais l'urgence sociale est niée. Un seul mot en tête l'austérité, et une seule excuse « Je ne savais pas que la crise serait aussi dure et qu'elle durerait autant » désolé président votre prédécesseur nous la déjà sorti !

Dans ce contexte, nous devons continuer à former et informer nos militants et salariés sur l'enjeu de la loi sur la « sécurisation » de l'emploi. Beaucoup de salariés ne la connaissent pas et sont victimes de désinformation provenant des principaux acteurs qui ne se gênent pas pour les tromper. C'est tout bénéf pour le MEDEF pour qui le droit du travail est trop rigide. Le seul argument pour être compétitif, c'est plus de flexibilité. Le Medef ne doit pas faire la loi ! C'est pourquoi une panoplie de document est mise à disposition dans nos différentes instances afin de révéler toute la vérité.

La vérité c'est aussi la situation de l'emploi en France qui ne cesse de se dégrader. 100 000 emplois détruits en 2012, 300 000 chômeurs de plus pour la même année. Tous les jours, on nous annonce des fermetures d'usine, des dépôts de bilan. Le chiffre des demandeurs d'emploi atteint des niveaux record sur le mois de février en France et en Europe. Cela va entraîner des milliers voire des millions de salariés dans l'incertitude, dans la précarité. Nous ne pouvons continuer à vivre ainsi.

Nous devons faire du 1^{er} mai un temps fort de luttes et de manifestations pour tous à l'égard de ces différents projets de lois inducteurs d'un avenir que je vous laisserai le plaisir de qualifier... Continuons notre lutte.

SE FORMER À UN MANDAT D'ÉLU CE OU CHSCT

L'APPORT SYNDICAL INDISPENSABLE

Pour aider les syndiqués mandatés à exercer leur responsabilité, la fédération CGT de la métallurgie propose des formations spécifiques éco-CE et CHSCT.

Dans le cadre de la préparation des assises nationales de la formation syndicale, le 20 juin prochain, Claudi Menard et Roland Beraud, formateurs dans ces deux stages reviennent sur l'importance de l'apport des connaissances syndicales pour accompagner le mandaté dans sa responsabilité.

Les Comités d'entreprise (CE) et CHSCT ont de nombreuses prérogatives...

Claudi Menard

Les champs d'application des CE et CHSCT trouvent leur source dans le programme du Conseil National de la Résistance et a été, ensuite, traduit dans le préambule de la constitution de 1946 et le code du Travail. L'ambition, lors de la mise en place de ses instances, était de permettre à chaque salarié d'intervenir dans la détermination de ses conditions de travail et dans la gestion de son entreprise.

Puis, les lois de 1982 ont profondément modifié le rôle des CE en accordant, par exemple, le droit de faire appel dans toutes les entreprises à un expert comptable ou le droit d'alerte économique. D'autant que ces nouvelles prérogatives ce sont accompagnés de moyens avec notamment un budget différencié pour les activités économiques et les activités sociales. Mais nous n'avons pas, encore, réussi à nous approprier l'ensemble des textes de 1982. De même, en 2002, dans la loi de modernisation, un certain nombre de droits accordés n'ont jamais été mis en place, ou insuffisamment utilisé comme celui du droit d'alerte précarité. Celui-ci permet de faire intervenir l'inspection du travail si les élus constatent une hausse de la précarité dans l'entreprise pour imposer un plan de la part de l'employeur. Jusqu'à aujourd'hui, le CE a des prérogatives très larges, mais la loi en préparation sur la sécurisation de l'emploi les remet largement en cause. Par exemple concernant la confidentialité des informations diffusées au CE, demain les patrons seront les seuls juges de sa réalité.

Roland Beraud

Depuis les premières avancées sous Croizat, les lois Auroux de 1982 ont élargi le champ d'intervention des CHSCT aux conditions de travail. Elles ont renforcé les moyens d'intervention sur l'organisation même du

travail notamment concernant, par exemple, le droit de retrait ou l'appel à un expert. Les membres du CHSCT ont un travail revendicatif de terrain très important avec les salariés pour éliminer les risques à la source, comme l'indique le code du travail. Dans ce cadre, le DUE (Document Unique d'Evaluation des risques) est un élément clé pour obliger la direction à améliorer les conditions de travail. Or, depuis deux ans, sur les 450 élus qui ont suivis la formation CHSCT de la fédération, 90% n'avaient pas connaissance du DUE. Et même quand c'est le cas, il n'y a pas de travail de terrain. Ainsi, on ne règle pas les problèmes à la source, la direction propose simplement des protections individuelles. De même, nous avons des prérogatives concernant les accidents du travail et les maladies professionnelles alors que le patronat cherche à tout prix à camoufler les déclarations d'accident du travail pour éviter de cotiser.

Face au champ très large des droits des salariés dans ces instances, quelle est la stratégie patronale pour détourner ces prérogatives ?

Claudi Menard

L'offre de formations pour les élus au CE est très large. Pour les directions, donner leur conception de l'économie de l'entreprise à un élu, c'est déjà poser des jalons pour gagner les futures batailles syndicales. Dans ce contexte, de nombreux cabinets d'expertises et avocats se partagent le marché avec des formations de plus ou moins bonne qualité. L'idée pour le patronat, c'est de former tous les élus ensemble pour les faire travailler dans le même sens. Mais d'une part nous n'avons pas la même approche économique et d'autre part nous avons une conception revendicative de la place de l'élu dans le CE. On ne retrouvera pas ces dimensions dans un stage d'expert. Notons toutefois que sur des sujets techniques, nous pouvons quand même faire appel à eux.

Roland Beraud

Les membres du CHSCT ont droit à une formation tous les 4 ans et même tous les deux



ans selon les accords d'entreprises. Or les patrons font en sorte de tout mettre en œuvre pour que les militants suivent des formations d'obédience patronale. Il existe aussi des formations se présentant proches du mouvement social, mais qui se contente seulement d'une approche technique et juridique. D'ailleurs 60% des élus CGT suivent ces formations. Mais on n'y retrouve ni l'analyse, ni la démarche de la CGT pour améliorer les conditions de travail. De nombreux camarades ne sont pas conscients de l'influence patronale. Par exemple, en début de stage, lorsque je demande qui a déjà fait une inspection d'usine, personne n'en a jamais entendu parler. Par contre nombreux ont déjà fait une visite d'usine. Mais ce n'est pas la même chose. De même, une majorité ne connaît pas les principes d'une enquête, par contre ils ont tous entendu parler de l'arbre des causes. Mais, au collectif CHSCT de la fédération, nous refusons la mise en place de cet outil car il est conçu avec l'objectif de rechercher l'erreur humaine du salarié. Dans une enquête CHSCT, telle que nous la présentons dans le stage, nous nous demandons pas « pourquoi », mais plutôt « comment » l'accident a eu lieu. On s'attaque ainsi à l'organisation même du travail.

Dans ce contexte, quel est l'apport de la formation syndicale pour les élus au CE et CHSCT ?

Claudi menard

La formation au mandat de CHSCT ou CE s'appuie sur les pré-acquis de la formation syndicale générale à laquelle chaque syndiqué a droit. Mais nous avons, aussi, besoin de développer des formations syndicales spécifiques pour apporter tous les éléments nécessaires à nos élus pour assurer pleinement leur rôle auprès des salariés et devant la direction en utilisant toutes leurs prérogatives. Par exemple, les directions concentrent le plus souvent dans une même réunion l'information et la consultation du CE ou du CHSCT, mettant ainsi les salariés hors du circuit. Maîtriser les aspects juridiques est un point d'appui, mais échanger avec les élus sur la démarche syndicale est incontournable. De même, à propos de la question des comptes des entreprises, comment nos élus maîtrisent-ils les questions économiques qui sont rendues dans les rapports d'expertise par exemple? Nous avons besoin de travailler l'utilité de ces rapports pour l'action syndicale, les salariés et les projets industriels.

Roland Beraud

Effectivement, je me rends compte que beaucoup de camarades ne savent pas comment mettre en place une politique revendicative offensive dans les CHSCT. Nous avons aussi besoin d'aborder les conditions de travail dans les NAO, mais le plus



souvent l'organisation du travail et les horaires passent à la trappe. Le stage que nous proposons à la fédération, ne s'adresse pas seulement aux membres du CHSCT mais, à tous les militants intéressés par ces questions. Personnellement, depuis 1985, j'anime des stages CHSCT mais je n'ai jamais été élu. Je suis très attaché à travailler syndicalement à l'amélioration des conditions de travail dans ma boîte. Malheureusement, je constate qu'il y a une banalisation de la détérioration des conditions de travail.

Claudi Menard

Dans les CE et CHSCT, on retrouve souvent cette opposition entre avoir un bon salaire ou de bonnes conditions de travail. Dans les CE, on va traiter des questions économiques et dans les CHSCT, des conséquences. C'est un chantage permanent du patronat. Avant, on avait la prime de risque par exemple. Aujourd'hui, dans le cadre de la compétitivité, le patronat souhaite que le salarié accepte de mauvaises conditions de vie contre un salaire et un emploi. Ainsi, les accords compétitivité qui nous sont imposés dans les entreprises matraquent la santé des salariés. Nous avons déjà bataillé contre des reculs importants avec le travail de nuit ou le travail le dimanche. On a besoin alors de militants formés sur ces questions pour porter la bataille revendicative.

SOLIDARITE AVEC LA NAVALE PORTUGAISE

L'Europe doit aussi soutenir ses industries.



Une délégation de la FTM s'est rendue à Lisbonne afin d'apporter notre solidarité aux salariés du chantier navale de Viana do Castelo qui est menacé de privatisation à la demande de la Troïka. A l'occasion de la manifestation qui s'est terminée devant la résidence du Premier ministre portugais, la déclaration suivante a été lue au nom de la FTM

« C'est avec émotion et en totale solidarité et fraternité que nous sommes avec vous aujourd'hui, répondant positivement à l'invitation qui nous a été faite à l'appel de votre organisation syndicale la CGTP. Les liens étroits qui lient nos deux organisations dans luttes pour le mieux vivre des travailleurs de nos pays respectifs nous amènent, une fois n'est pas coutume, à des actes concrets de solidarité. C'est donc par notre présence aujourd'hui parmi vous, que nous tenons à vous exprimer la totale solidarité de la CGT, de ses adhérents, et de la fédération de la métallurgie CGT au travers du soutien le plus fraternel dans votre lutte légitime contre la privatisation de votre chantier naval. Votre mobilisation d'aujourd'hui témoigne d'une volonté à ne pas se laisser faire face aux attaques gouvernementales à remettre en cause votre statut et vos emplois en privatisant l'activité navale. Aujourd'hui dans toute l'Europe, la construction et la réparation navale est mise à mal,

voire sabordée, tant par l'Europe que par nos gouvernements respectifs. Si la CGT est aujourd'hui présente à vos côtés c'est parce que votre combat est légitime. Légitime car c'est le combat pour le maintien de l'emploi dans un pays qui depuis au moins 10 ans s'est vu détruire ses industries que cela soit dans la chimie, la pharmacie ou encore la sidérurgie. Et aujourd'hui, l'Europe, via la Troïka, veut saborder l'industrie navale. Trop c'est trop ! La région de Viana do Castelo ne peut vivre que par une industrie forte.

Le Portugal est un grand pays maritime. Le chantier naval ENVC est un fleuron de l'industrie portugaise et il doit le rester. Privatiser le chantier et répondre favorablement de la troïka européenne est une hérésie. En Europe, nous manquons de compétences dans le domaine de la navale. Le chantier ENVC les maîtrise et il faut absolument qu'il les transmette aux jeunes afin de garder ses savoirs. L'industrie navale est porteuse d'emplois et a de l'avenir en Europe et particulièrement au Portugal. 95% du transport du commerce de la planète se fait par voie maritime. Nous avons besoin de construire des navires plus sûrs pour nos équipages qui y travaillent et pour transporter les passagers. Nous avons besoin de construire des navires moins polluants pour notre planète.



Nous avons besoin de construire des navires plus économes en énergie pour préserver nos réserves d'énergies fossiles. Donc, il y a des navires à construire et il y aura toujours des navires à construire tant que la planète sera composée de 75% d'eau.

L'accroissement des inégalités n'est pas une fatalité c'est le fruit du capitalisme. Aujourd'hui, il est doté d'une arme meurtrière : la Troïka ! Elle exige que nous privatisions le chantier sans aucun projet industriel, aucune garantie pour l'emploi, juste pour rentrer de l'argent dans les caisses de l'Etat. Mais l'argent qui rentre aujourd'hui, va doubler ou tripler pour payer demain le chômage qui va sévir dans cette région. Le Portugal doit aider ses industries, c'est primordial pour la dignité de ses habitants ! Le Portugal doit soutenir l'industrie navale car c'est une province qui en vit. L'Europe doit aussi soutenir ses industries, notamment la navale des pays membres pour répondre aux besoins et faire face à l'anti-dumping social ! C'est tout l'inverse qu'impose l'Europe en exigeant la privatisation ici et en contestant les politiques de soutien de certains gouvernements qui maintiennent l'emploi dans des régions sinistrées. Privatiser, c'est perdre son indépendance, son autonomie et son savoir faire. Mais aussi déréglementer les acquis sociaux aux seuls profits de la finance.

Nous aussi, nous avons une situation qui se rapproche de la vôtre dans le devenir et la pérennité des chantiers navals en France. Nous sommes nous-mêmes encore en lutte dans notre pays pour notre activité et nos commandes. Après une longue période de chômage qui dure encore, la lutte des salariés de STX à St Nazaire et Lorient, où je travaille, avec le soutien de la population, a permis de sensibiliser le gouvernement français afin qu'il s'investisse et qu'il prenne les décisions et les dispositions nécessaires pour le maintien de la filière industrielle navale en France. Cette lutte a été marquée par un premier succès à la fin de l'année dernière avec l'obtention d'un premier paquebot équivalent à 10 millions d'heures de travail et une option pour un second. Il en est de même pour la réparation navale, elle aussi très malmenée, voire abandonnée. Sans la mobilisation, là encore, de tous les salariés et de la population des régions concernées, de Brest à Marseille, de l'Atlantique à la Méditerranée, l'activité industrielle navale aurait disparu. Le maintien de la réparation navale est le fruit de la lutte des salariés et de leurs organisations syndicales. Tous ont refusé la casse industrielle et le diktat financier de la Troïka soutenue par des gouvernements où seul le profit compte au détriment de l'emploi et la dignité humaine.

Une lutte gagnante contre la privatisation, l'emploi et le développement de l'industrie navale, c'est tout ce que nous vous souhaitons. La CGT sera toujours à vos côtés ! Comme on dit chez nous, on ne lâche rien ; Tous ensemble, tous ensemble ! »

■ REVENDICATIF

FORMATION PROFESSIONNELLE

« Un contraste entre les exigences patronales en matière de formation et le sous paiement des jeunes diplômés »

Éric Robillot, secrétaire du syndicat EADS à Suresnes (92) a siégé pour la première fois en tant que membre du collège Salariés de la 3^{ème} commission professionnelle consultative de la Métallurgie. Il revient sur son parcours et ses attentes.

« Je travaille chez EADS France au sein de l'entité Recherche et développement innovation works. J'ai un BTS et un DEST en métallurgie. Mon mandat de délégué syndical central (UGICT CGT) me prend beaucoup de temps mais je garde une petite activité professionnelle et participe à présent à la 3^{ème} CPC Métallurgie.

Quand on est salarié ou étudiant, on ne sait pas forcément comment sont élaborés les diplômes de l'Éducation Nationale, ni qui sont les parties prenantes. On nous apprend à être de futurs «super joueurs de foot», mettant en œuvre des techniques élaborées, sans connaître les règles du jeu : les conventions collectives, le règlement intérieur, le droit du travail. Ces diplômés s'adressent à des citoyens et devraient intégrer ces éléments.

Peu de gens savent qu'un salaire ne se limite pas à la dernière ligne du bulletin de paie. Je pousse les jeunes stagiaires à se projeter, à s'interroger sur leur évolution.» Je viens de passer un CAP, un Bac pro ou un BTS, qu'est-ce que le niveau de mon diplôme changera dans ma vie quotidienne ? » Il n'y a pas de reconnaissance financière de la qualification. Le secteur de la métallurgie embauche les jeunes, diplômés d'un CAP, d'un BEP, ou d'un bac pro au même salaire, malgré des niveaux de qualification différents.

Lors de ma première CPC, j'ai mesuré le contraste entre de fortes exigences patronales en matière de formation et le sous paiement des jeunes diplômés. J'aimerais aborder cette question en CPC mais ce n'est pas le lieu.

La CPC définit le contenu des diplômes, ni trop bas, ni trop élevé, veille aux opportunités d'insertion et d'évolution. Un peu difficile pour un nouveau de se positionner et de se familiariser avec les règles de fonctionnement, savoir qui vote ou ne vote pas... Mais je suis content d'en faire partie. J'en parle autour de moi et valorise beaucoup le rôle des syndicats dans les instances paritaires. Les syndicats font beaucoup de propositions en amont, c'est important de le dire ! »



Les groupes
Mornay et D&O
s'unissent
et deviennent

KLÉSIA

PROTECTION ET INNOVATION SOCIALES

Klesia en chiffres

240 000 entreprises clientes

2 800 000 salariés et retraités protégés

6,3 milliards de cotisations retraite

1 milliard de chiffre d'affaires prévoyance

18 désignations conventionnelles

Plus de **2700** collaborateurs
à votre service

klesia.fr