

Courrier Fédéral

N° 436

du 04.04.15 au 10.04.15



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



Fédération
des Travailleurs
de la Métallurgie CGT

ISSN 0152-3082

**D'UNE SEULE
VOIX**



9 AVRIL 2015



**MANIFESTATION NATIONALE À PARIS
POUR COMBATTRE L'AUSTÉRITÉ**

■ EDITORIAL

Porter l'espoir

page 3

■ INTERNATIONAL

Japon / augmentation des salaires
Ecosse / La lutte des salariés de Weir Minerals

page 2

■ VIE SYNDICALE

Le droit à la formation syndicale
loi du 5 mars 2014

pages 4 et 5

■ POLITIQUE REVENDICATIVE

La Réunion
Développement de l'activité syndicale dans les garages

page 6

■ ACTIVITÉS SOCIALES

Patrimoine social
Le village vacances de la Petite Pierre

page 7

■ PUBLICITE

page 8

Courrier Fédéral

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

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. Vergnol
Maquette : V. Mickno-Simon

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

Commission paritaire
0418 S 06 474
Imprimé par nos soins

JAPON

Augmentation des salaires

Les syndicats japonais des métallurgistes ont obtenu la plus forte augmentation salariale annuelle en 16 ans lors de leur offensive du printemps 2015. Ils présentent chaque février leurs revendications sur les salaires et les conditions de travail, et engagent des négociations collectives.

L'économie japonaise a souffert de la déflation et se trouve dans une période d'incertitudes. Les syndicats estiment que les hausses salariales contribueront à revitaliser l'économie. Le Conseil des syndicats japonais de métallurgistes (JCM) représente les membres de 50 syndicats dans les grandes entreprises des industries de l'automobile, de l'électricité et l'électronique et des TIC, des machines, de la sidérurgie et de la construction navale. JCM insiste notamment sur les résultats suivants :

- Tous les syndicats ont réussi à obtenir des hausses salariales régulières. Cela correspond à une augmentation mensuelle d'environ 2% (approximativement 46 €)
- En plus de l'augmentation régulière des salaires, 97% des hausses salariales demandées par les syndicats ont été satisfaites et ont permis de conclure des accords portant sur un montant supplémentaire de 22 €. Ajouté à la hausse du salaire de base, cela porte l'augmentation mensuelle totale à environ 70 €.
- Les accords ont permis d'obtenir, dans 33 syndicats, le paiement de primes annuelles équivalant en moyenne au salaire de 5,26 mois (une croissance sur un an de 0,1 mois).
- Les accords ont permis à 24 syndicats d'obtenir une hausse mensuelle intra-entreprise de 15 € du salaire minimum. Cela a également contribué à l'augmentation des salaires des travailleurs et travailleuses non-syndiqués ou sans permis de résidence.

En ce qui concerne l'amélioration des conditions de travail des travailleurs et travailleuses sans permis de résidence, certains syndicats ont pu obtenir des réponses positives et concrètes, et une attitude coopérative, ainsi qu'un engagement favorable de la direction.

ECOSSE

La lutte des salariés de Weir Minerals

Vingt huit salariés sur la cinquantaine que compte le site de Weir Minerals de Castres (usine Shabaver) se sont rendus le 10 mars à Glasgow (Ecosse) pour rencontrer les dirigeants de leur groupe. Depuis novembre dernier et l'annonce de la fermeture de leur site, ces salariés mènent une lutte exemplaire pour défendre leurs emplois.

Grâce à plusieurs mobilisations, des conférences de presse et des interpellations de responsables politiques, ils ont réussi à faire connaître leur combat bien au-delà de leur territoire et ont dénoncé, à juste titre, l'aberration de la fermeture d'un site profitable au nom du coût du capital. En effet, depuis 2006, le montant des dividendes du groupe Weir a été multiplié par trois en à peine 8 ans. Ce plan de licenciements ne répond qu'aux seuls intérêts des actionnaires, sans remettre la question de l'humain au cœur de la prise de décision.

Pendant que leurs collègues manifestaient, soutenus par plusieurs organisations syndicales et politiques (Unite, TUSC, CGT, Parti de Gauche...), devant le siège social écossais, une délégation de trois représentants du personnel, ainsi qu'un membre de la Fédération CGT Métallurgie a été reçue par le directeur général du groupe et plusieurs autres dirigeants. L'enjeu des discussions a principalement porté sur les solutions envisageables pour maintenir l'activité industrielle. Au-delà des repreneurs potentiels, les salariés ont légitimement revendiqué la possibilité de conserver la marque de la pompe historique « Shabaver » datant de 1802, sachant qu'un projet de SCOP était en cours. Malgré que ce produit ne soit plus promu par Weir, auprès de ses clients depuis des mois, au profit d'autres pompes issues d'acquisitions récentes en Asie en particulier, la direction du groupe est restée ferme sur sa position et a refusé catégoriquement cette éventualité, ce qui constitue un véritable pillage de savoir-faire et une fin de non recevoir concernant une alternative tout à fait crédible pour maintenir les emplois à Castres. La seconde partie des échanges s'est donc portée sur les conditions du plan social, dont l'enveloppe globale a été augmentée de 10% grâce à la détermination des salariés et de leurs élus.

Bien entendu, cette avancée ne constitue qu'une demi-victoire, quand on connaît le traumatisme généré par ces licenciements boursiers et les incertitudes pour l'avenir.

Néanmoins on peut compter sur le fait que ces employés et leurs représentants se battent jusqu'au bout, comme ils l'ont déjà prouvé, pour trouver un repreneur et sauver ce qui peut encore l'être industriellement et donc socialement. Il est également encore temps pour le ministère de l'économie de sortir de son silence et de prendre ses responsabilités en engageant immédiatement des négociations avec un groupe international en bonne santé qui compte d'importants clients français. A suivre...



L'éditorial

Laure BUCHHEIT
membre du Bureau fédéral

Porter l'espoir



Au niveau international, nous pouvons saluer la décision du gouvernement grec, emmené par Alexis Tsipras, de lutter contre l'indigence. Son projet de loi consacré à la lutte contre la pauvreté via la fourniture d'électricité gratuite, de bons d'alimentation et d'aide au logement pour les ménages dans le besoin est une décision forte, significative. C'est une illustration concrète et rapide de ce que devrait être « le politique », partout dans le monde, y compris en France.

En Espagne, on assiste à la montée de Podemos, notamment en Andalousie, ce qui donne à espérer un grand et beau mouvement populaire et démocratique par le biais des urnes prochainement.

L'Italie est le théâtre de mobilisations de nos camarades métallurgistes, en lutte contre la dérive flexisécuritaire. La FIOM réunie le 28 mars, à Rome des dizaines de milliers de mécontents, face au gouvernement et ses choix néolibéraux.

En France, les élections départementales ont été le cadre de présentation de candidats et d'étiquettes bien plus que de programmes, alors qu'elles touchent au quotidien des personnes, à tous les âges de la vie ; Il s'agit-là de politique politicienne, qui préfère faire la part belle à la stratégie, plutôt que remplir son rôle auprès de la population. Le résultat en est doublement consternant : L'abstention devient premier parti de France, et l'extrême-droite consolide son ancrage. La peste brune profite notamment d'un désengagement des jeunes, et d'une désillusion d'un électorat en manque d'informations, dans les milieux ruraux particulièrement. Pour les jeunes qui n'ont jamais connu que « la crise », pourquoi aller voter ? Pour les catégories sociales déjà défavorisées, pourquoi ne pas « essayer » quelque chose de neuf ?

C'est exactement dans ce contexte que notre place et notre rôle se confortent. Quand un certain Berger dit qu'« il n'y a pas d'austérité en France », nous voyons bien que le chômage continue d'augmenter, et nous en constatons les ravages. Une enquête menée entre 1995 et 2007 par l'INSERM conclue que 10 à 20 000 personnes en meurent par an. Pire encore, d'après son auteur, ces résultats sont probablement une sous-estimation de la réalité. Et c'est sans compter la « crise » de 2008, et ses effets.

Nous connaissons la cause de ce désastre humain : c'est l'appétit toujours plus cupide du patronat et des financiers, lié aux décisions des complices politiques, qui conduit à une casse sociale de très grande ampleur. Aujourd'hui, le banquier-ministre Macron fait tout pour ramener la France au XIX^{ème} siècle. Dans un texte fourre-tout, il prétend, par exemple, que les salariés sont volontaires pour travailler le dimanche, niant en bloc les avancées gagnées par les luttes syndicales du passé. Nous, Cégétistes, serions archaïques : Il faudrait même nous faire passer pour des criminels, et nous surveiller de très près !

De trop nombreux militants CGT sont actuellement soumis à discrimination, voire à répression. C'est dire si nous sommes efficaces pour inspirer de telles mesures ! Mais, c'est intolérable ! L'Organisation Internationale du Travail (OIT) dénonce une stratégie patronale d'attaques contre le droit de grève. A la Fédération, nous nous associons à cette démarche, comme le fait également l'USTM 67, qui prévoit un rassemblement devant la chambre patronale le 14 avril à Strasbourg. Ce rassemblement sera bien sûr l'occasion de donner localement des suites à la manif parisienne du 9 avril, tout en appuyant sur le respect dû aux élus et mandatés CGT, ainsi qu'à leur rôle de représentation des salariés.

Notre Fédération a prouvé, tout au long de son histoire, sa capacité à mobiliser contre les reculs sociaux, mais aussi en faveur de propositions d'avenir. Elle dispose d'argumentaires solidement étayés qui sont là pour être déclinés, utilisés, diffusés. Nous savons lutter défensivement, en même temps que porter l'espoir en redorant le blason de l'industrie, en construisant des projets ambitieux et réalistes. Quand certains font du populisme et de la démagogie, nous nous appliquons à la pédagogie, et à l'optimisme.

Maintenant, c'est TOUS ENSEMBLE que nous devons réussir ce 9 avril en battant les pavés parisiens. Ce jour-là, n'oubliez pas d'apporter avec vous quelques bulletins d'adhésion. Nul doute que de parts et d'autres, s'approcheront des sympathisants concernés ! Fédérons, mobilisons, proposons !

La loi du 5 mars 2014, relative au financement mutualisé des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs, est entrée en application le 1^{er} janvier 2015. Christine Ciol, membre du BF chargée de la formation syndicale

Depuis le 1er janvier, toutes les entreprises, y compris celles de moins de 10 salariés, cotisent à hauteur de 0,016% de leur masse salariale. Cette cotisation des entreprises est complétée par des fonds publics, l'ensemble étant versé à un fonds paritaire national.

Les fonds collectés sont destinés au financement des organisations syndicales, dont la formation syndicale ne représente qu'une partie.

L'association de gestion du fonds paritaire national est désormais créée. Elle est composée des organisations syndicales de salariés représentatives, ainsi que des organisations patronales représentatives.

Le fonds paritaire devra répartir les financements vers trois enveloppes distinctes : gestion des organismes paritaires, participation aux politiques publiques, Formation Economique Sociale et Syndicale.

La Confédération devrait recevoir les premiers fonds (y compris ceux permettant la prise en charge de la part de salaire pendant la durée des stages) au cours du second trimestre.

Elle mettra en place un dispositif de reversement et dé-finira :

- Ses modes et règles de fonctionnement ;
- Un dispositif pérenne et incitatif à la formation syndicale ;
- Des dispositions immédiates pour éviter les conséquences négatives sur la mise en œuvre des plans de formations.

Mais en attendant que le système soit effectif, les patrons profitent de ce temps de mise en place pour entraver nos droits à la formation syndicale, en refusant de maintenir le salaire du camarade en formation syndicale (dispositif de subrogation au salaire). Il est urgent d'amener des réponses aux camarades qui se trouvent de fait dans l'impossibilité de partir en formation.

Lors des entretiens avec le Premier Ministre concernant la réforme du dialogue social, le Ministre du Travail a confirmé qu'un dispositif de subrogation va être mis en place. Mais nous ne savons pas à quelle échéance ni selon quelles modalités.

C'est pourquoi il faut insister sur la nécessité de continuer à agir vers les directions d'entreprises pour gagner le maintien du salaire.

Certaines directions d'entreprises, pour appuyer leur refus de subroger au salaire, tentent même de transformer

le congé de formation syndicale en « absence justifiée ». Cette manœuvre est inacceptable ! Le congé de formation économique, sociale et syndicale, est considéré par le Code du Travail comme du travail effectif. Cela compte pour le calcul des congés, des primes d'intéressement, de participation, au contraire d'une absence, fut-elle justifiée.

La formation syndicale est un élément constitutif de la vie de l'entreprise, et doit continuer à être considérée comme tel.

L'entreprise contribue déjà au 0.016 % et ne peut pas craindre de ne pas être remboursée.

En refusant le maintien de salaire, les entreprises portent atteinte à ce droit démocratique qu'est le congé de formation économique, sociale et syndicale.

Dans l'ancien système (0.08/1000), l'employeur était contraint par la loi de maintenir le salaire à la fin du mois de la formation, et ce n'est qu'après le calcul du 0.08/1000 de la masse salariale en fin d'année qu'il pouvait effectuer la retenue sur salaire, dans la limite du dépassement.

Avec le dispositif de subrogation du salaire pendant le congé de formation syndicale, l'employeur devra ensuite se faire rembourser par les organisations syndicales. Ce système existe et fonctionne correctement pour les conseillers prud'homaux, et les entreprises sont remboursées par l'Etat.

Dans l'attente d'un système opérationnel, il a été constitué un groupe de travail confédéral, qui a pris des dispositions pour une période transitoire :

Dans les entreprises où les démarches n'ont pas permis de gagner le maintien du salaire par l'employeur, il est proposé que les organisations (UD, FD) compensent la part de salaire correspondant à la durée des stages aux stagiaires. Elles seront remboursées, si elles en font la demande, par la confédération sur présentation des justificatifs. Elles pourront si nécessaire, demander à l'administration confédérale de leur avancer les sommes correspondantes.

Les stages organisés par les organisations territoriales devront obligatoirement être traités par les Unions Départementales, et devront figurer au plan de formation déclaré à la Confédération.

La FTM prendra toute sa place dans ce système transitoire, dans le cadre des formations organisées par la fédération, et nos USTM, pour des formations réalisées dans son champ d'intervention.

Dans l'attente des dispositions définitives qui seront adoptées par le fonds paritaire, ce système transitoire exclut pour le moment la compensation des salaires pour des participations à des congrès, des journées d'information ou de structure.

Tant qu'elle sera réalisée par les organisations syndicales, la compensation des salaires s'effectuera en salaire net, directement auprès du salarié ayant suivi la formation. L'autorisation en a été délivrée par la DIRRES (Direction de la Réglementation du Recouvrement et du Service), qui a considéré que puisqu'il n'existe pas de lien de subordination entre les organisations syndicales et les salariés, elles ne peuvent se substituer aux employeurs.

Cette autorisation ne concerne pas les employeurs, ni les Comités d'Entreprises. Ce qui veut dire que si la subrogation vient à être effectuée par l'employeur ou le Comité d'Entreprise, elle doit l'être en salaire brut, et que les cotisations sociales doivent être versées.

Ce système transitoire implique un traitement administratif rigoureux. Pour toute demande de prise en charge, il faudra impérativement fournir à la fédération :

- La fiche descriptive du contenu de la formation ;
- Les coordonnées complètes du ou des camarades concernés ;
- Une attestation de perte de salaire (brut et net) qui devra être délivrée par l'employeur. L'employeur ne peut se soustraire à cette obligation, puisqu'elle fait l'objet d'une circulaire ministérielle du 3 novembre 1987.

Les dossiers de demande de subrogation du salaire seront traités prioritairement par la Fédération.

Bien entendu, nous restons disponibles pour répondre à toutes vos questions.

Modèle de Moti	Courrier type aux employeurs pour de	Demande de congé de Formation Économique, Sociale et Syndicale
Syndicat CGT de (entreprise) Objet : mise en œuvre de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle continue. Le syndicat CGT de ... (entreprise...) interpelle au sujet de la mise en œuvre de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle continue, prise en charge du salaire du salarié en formation syndicale. Nous rappelons qu'en dehors de l'abrogation du 0,08 pourcentage, ce qui concerne les droits de tous les salariés à la formation professionnelle continue. La procédure de remboursement du salaire pendant le congé de formation syndicale doit être effective avant la fin du 1^{er} semestre. Les salariés ne doivent pas être pénalisés par ce congé de formation syndicale. C'est pourquoi nous demandons à la direction de ... de prendre en charge le salaire des salariés pendant ce congé jusqu'à ce que les dispositions de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle continue soient publiées. Signature	Monsieur le Directeur, Vous m'avez informé que vous refusiez la prise en charge du salaire pendant le congé de formation syndicale, ce qui est contraire à l'article L. 2135-9 du code du travail et au maintien du salaire par l'employeur depuis le 1^{er} janvier 2015. Dans mon courrier de demande du congé du ... je vous ai demandé de bien vouloir prendre en charge le salaire pendant ce congé de formation syndicale. Mon organisation syndicale me confirme que les modalités de l'association du Fonds paritaire de financement du paritarisme comment se fera la compensation de salaire pendant ce congé de formation syndicale. Comme vous le savez, le décret n° 2014-1718 du 30 décembre 2014 relatif à la formation syndicale a été abrogé par le décret n° 2015-111 du 10 février 2015. Le système de subrogation existe et fonctionne correctement. Les entreprises sont remboursées par l'Etat. Lors de l'entretien de la CGT avec le Premier Ministre concernant la formation syndicale, le ministre du travail a confirmé qu'un dispositif de subrogation n'avait aucune connaissance des échéances et des modalités de remboursement. Je vous demande donc la subrogation de mon salaire pendant le congé de formation syndicale. La formation syndicale CGT s'engage à vous rembourser le salaire correspondant au temps passé en Congé de Formation Syndicale dans les meilleurs délais. Cela devrait être effectif avant la fin du premier semestre. Je vous prie d'agréer, Monsieur le Directeur, l'expression de ma haute considération. Signature	Demande de congé de Formation Économique, Sociale et Syndicale La demande de congé est à adresser, à votre employeur, 30 jours à l'avance. Vous devez vous assurer que votre demande a bien été reçue, soit par un récépissé de son dépôt, soit en l'envoyant par lettre recommandée avec accusé de réception. Le congé de formation économique, sociale et syndicale, est accordé sur demande des salariés. Il est de droit, sauf si l'employeur estime, après avis de comité d'entreprise, que l'absence est préjudiciable à la production et à la bonne marche de l'entreprise. Tout refus doit être motivé et notifié à l'intéressé dans les huit jours. Les modalités de compensation du salaire pendant le congé de formation économique, sociale et syndicale ont changé car la Loi n° 2014-288 a abrogé le 0,08/1000 à partir du 1^{er} janvier 2015. La compensation du salaire devant maintenant se faire à partir des fonds attribués aux organisations syndicales de salariés par le Fonds paritaire de financement du paritarisme. Ce fonds doit être opérationnel au 1^{er} semestre 2015. Le ministère du travail nous dit travailler à légiférer pour instaurer une subrogation du salaire pendant le congé de formation syndicale. L'employeur devra se faire rembourser suivant des modalités qui ne sont toujours pas connues. Ce système existe pour les conseillers prud'hommes lorsqu'ils interviennent aux prud'hommes et les entreprises sont remboursées par l'Etat. L'employeur ne peut donc pas refuser votre demande de congé de formation économique, sociale et syndicale pour ce motif. Nous demandons qu'il maintienne votre salaire dans l'attente des modalités de remboursement qui seront mises en place par le conseil d'administration du Fonds paritaire de financement. Cela était obligatoire jusqu'au calcul de fin d'année du 0,08/1000 de la masse salariale avec le précédent dispositif. L'attente d'un semestre maximum pour le remboursement de votre absence ne pourra pas être un argument valable pour vous refuser la subrogation. Modèle de demande de congé de formation économique, sociale et syndicale : Nom, prénom Adresse Monsieur le Directeur, Société (nom) Adresse A ..., le2015. Objet : demande de congé de formation économique, sociale et syndicale Monsieur le Directeur, Conformément aux articles L. 3142-7 ; L. 3142-8 ; L. 3142-9 ; L. 3142-10 ; R. 3142-1 du code du travail, j'ai l'honneur de vous demander l'autorisation de m'absenter de l'entreprise du (préciser les dates de début et de fin de stage), en vue de participer à un stage de formation économique, sociale et syndicale, organisé par « La formation syndicale CGT » (ou l'institut de...) qui est un organisme agréé. Je vous rappelle que la procédure de remboursement du salaire pendant ce congé est en cours d'adoption par le Fonds paritaire de financement du paritarisme. Elle devrait être effective avant la fin du 1^{er} semestre 2015. Je vous demande donc de le maintenir jusqu'à la mise en place du dispositif de subrogation. Dans l'attente d'une réponse, je vous prie d'agréer, Monsieur le Directeur, l'assurance de ma haute considération. Signature

Pour vous aider dans votre démarche de demande de formation syndicale, vous trouvez sur le site www.ftm-cgt.fr (rubrique MILITER/FORMATION SYNDICALE) :

- Modèle de courrier à transmettre à la direction de l'entreprise pour demander la subrogation de salaire
- Modèle de motion qui peut être utilisée par les syndicats
- Modèle de demande de congé de formation économique, sociale et syndicale, avec demande de maintien de salaire



ression de

DÉVELOPPEMENT DE L'ACTIVITÉ SYNDICALE DANS LES GARAGES



Une délégation FTM CGT s'est rendue sur l'île du 16 au 23 février 2015 pour rencontrer des camarades de la CGTR de la branche.

/ Denis Leblanc, membre du Bureau fédéral

Nous avons durant notre séjour sur l'île de La Réunion pu visiter de nombreuses entreprises de la distribution Automobile et des Services de l'Automobile, et avons eu de nombreux échanges avec les salariés et camarades CGTR de notre branche (6 500 salariés sur l'île). De ces échanges ressortent plusieurs points pour lesquels nous nous devons d'apporter un soutien infaillible aux luttes engagées.

Depuis plusieurs années, la CGTR Auto-Moto, avec l'aide de la FTM CGT, réclame le remplacement de la Convention Collective Départementale Auto (08/03/19983) par la Convention Nationale des Services de l'Automobile. Des négociations engagées en 2005 ont échoué en novembre 2013, par retrait des instances patronales (FNA). La FTM CGT et la CGTR Métallurgie ont cosigné un courrier envoyé au ministre du Travail en Juin 2014, dénonçant ce fait et demandant la mise en place de la Convention Nationale : pas de suite. Nous avons fait plusieurs déclarations dans ce sens lors des Commissions Paritaires Nationales... Nous ne lâcherons rien !

Les niveaux de salaire réunionnais sont bien en dessous des niveaux (bas) pratiqués en métropole. Les primes de « rendement » sont quasiment inaccessibles (ex. mini 105% de productivité chez Sud Automobile pour les compagnons de l'atelier).

Aucun accès aux formations de branche GNFA (Groupement National Formation Automobile), malgré la présence sur l'île d'un centre de formation appartenant à l'ANFA (Association Nationale pour la Formation Automobile). Nos camarades ne bénéficient que des formations obligatoires Constructeurs, de mise à niveau technique, qui sont prodiguées par des formateurs (pa-

tronaux) qui se déplacent dans les affaires. Aucune possibilité d'évolution professionnelle par suivi de formations diplômantes n'est possible. Les Cadres et une grande partie des Agents de Maîtrise que nous avons pu rencontrer sont des métropolitains. Une discussion avec un jeune cadre d'atelier montre que dans ce domaine aussi il y a une sous-classification et une sous-rémunération.

Nos camarades sont aussi en lutte pour pouvoir bénéficier, comme tout salarié métropolitain, de l'Automobile de l'APASCA (CE national des Services de l'Automobile) ainsi que du Capital de fin de carrière.

Nous avons visité des concessions ultramodernes répondant à toutes les normes en vigueur, aussi bien que des ateliers d'un autre âge dignes des romans de Zola, les premières comme les seconds appartiennent aux mêmes patrons.

Cette semaine s'est conclue par le 4^{ème} congrès de la CGTR Auto-Moto qui va changer de nom.

Des entreprises de la Métallurgie sont implantées dans l'île. Le parrainage porte ses fruits et la syndicalisation éclot. Nous parlerons maintenant de CGTR Métallurgie et des Services de l'Automobile.

Les problématiques citées ci-dessus ont été évoquées et le besoin pour les combattre de se renforcer encore et toujours. La FTM a été remerciée pour son aide et les moyens mis à la disposition du syndicat. Ceci est en phase avec le protocole de coopération que nous révisons.

LE VILLAGE VACANCES DE LA PETITE PIERRE 1936-2016

L'année prochaine, le village vacances de la petite Pierre en Moselle, patrimoine des métallurgistes CGT de Moselle, soufflera ses 80 bougies.

/ Alain PASQUALOTTI

1937-1950

LA PREMIERE COLONIE DE VACANCES

Au lendemain des grandes luttes ouvrières de 1936, le syndicat CGT des métallos de Moselle se trouve considérablement renforcé par 32 000 adhérents. Avec ces ressources nouvelles le syndicat décide d'acquérir un domaine boisé de 4 ha comprenant un pavillon de chasse. La première colonie de vacances était née.

1950-1974

NAISSANCE DE L'U.F.M

En 1950 l'Union Fraternelle des Métallurgistes de Moselle est créée pour bénéficier des dispositions favorables du statut associatif. Cette création permettra un nouvel essor du centre où de nombreux investissements seront réalisés. En 1973 plus de 12 000 enfants auront séjourné au centre Ambroise Croizat concrétisant ainsi le rêve des fondateurs. L'UFM organise également des colos dans d'autres départements et à l'étranger réalisant jusqu'à 30000 journées vacances par an.

1974-1983

LA MUTATION

Avec 1968, des aspirations nouvelles se font jour, besoins d'évasions, de relations humaines. Les militants décident de transformer le centre pour accueillir également les familles, les retraités, les associations. La colonie devient centre de vacances familiales, des gîtes sont construits.

1993-2003

APRES L'ORAGE, LE SOLEIL

La crise de la sidérurgie lorraine coûtera cher à la CGT et à l'U.F.M : perte d'adhérents, effondrement des effectifs et donc des enfants, perte de ressources des familles. Depuis 1998, des sommes importantes ont été investies dans la rénovation et la mise en conformité des bâtiments, le confort des chambres, la literie, le mobilier.

CE N'EST PAS TERMINE...

Au mois de Juin 2009, le Conseil d'Administration de l'UFM a pris la décision de créer une société civile, avec une forte implication de l'ANCAVTT.

Le Village s'est libéré à effet du 1er Janvier 2015 de la gestion et de l'exploitation du Village Vacances « La Petite Pierre » en confiant celle-ci à un opérateur de Tourisme d'envergure nationale (ULVF).

Notre Village de vacances a trop souvent fait l'erreur de ne pas demander. Il nous est à présent évident que sans l'expérience de vos vécus, vos réseaux, nous ne pourrions rester dans la course et continuer à animer notre projet initial de tourisme familial à vocation social.

Vous le savez, il nous tient à cœur de rappeler, non seulement la particularité historique de notre village acquis en 1936 par la CGT Métaux Lorraine, mais aussi d'œuvrer à la construction d'un avenir serein à notre structure. En 2016, Le Village de vacances fêtera ses 80 ans au service des Vacances pour tous. C'est avec ce même esprit, hérité de nos courageux anciens, que nous engageons des initiatives qui garantiront la modernisation de ce bel outil et de nos savoir-faire au profit d'une clientèle

qui reconnaît et soutient d'ores et déjà les efforts fournis en matière de services.

C'est fort de cette dynamique engagée que je vous lance cet appel : « Participez à nos côtés à la redynamisation de ce patrimoine. Venez construire avec nous l'Avenir de ce village de vacances engagé sur de nouveaux rails, vibrant de projets : rénovations des bâtiments, salle de remise en forme, piscine » !





UNE
COMPLÉMENTAIRE
SANTÉ POUR TOUS
LES SALARIÉS,
ÊTES-VOUS BIEN
INFORMÉ



Au 1^{er} janvier 2016 au plus tard, tous les salariés du secteur privé devront bénéficier d'une complémentaire santé.

Pour tout savoir sur la réforme : connaître le calendrier, décrypter son actualité... Malakoff Médéric vous accompagne.

Rendez-vous sur le site :
complementaire-sante-obligatoire.malakoffmederic.com

Votre contact :
contact-branches@malakoffmederic.com

SANTÉ - PRÉVOYANCE - ÉPARGNE - RETRAITE



malakoff médéric
PRÉSENTS POUR VOTRE AVENIR