

Mensuel des Métallurgistes

FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS DE LA
MÉTALLURGIE CGT

N°17 • Février 2018

DOSSIER QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

► **ORDONNANCES MACRON**
le licenciement personnel

► **FROID ET CLIMATISATION**
Ces camarades
qui venaient du froid





DIAGNOSTIC D'IMPACTS

Comprendre vos enjeux pour préparer vos négociations

Après avoir engagé des changements profonds dans l'exercice du mandat des représentants du personnel et des délégués syndicaux à l'occasion des lois Rebsamen et El Khomri, les ordonnances Macron bouleversent à nouveau l'organisation du dialogue social au sein des entreprises.



POURQUOI RÉALISER UN DIAGNOSTIC D'IMPACTS DES ORDONNANCES ?

Les comités d'entreprise et les CHSCT vont fusionner et les moyens disponibles pour les élus vont être réduits. Quels sont les pièges à éviter ? Comment faut-il se préparer et anticiper les objectifs de votre direction ?

Nous vous proposons de vous accompagner dans cette période de forte turbulence.

QUELS SONT LES AVANTAGES D'UN DIAGNOSTIC D'IMPACTS ?

- 1 Une intervention précise en une matinée,
- 2 Identifier vos priorités et vos points de vigilance,
- 3 Des consultants spécialisés dans l'accompagnement des représentants du personnel.

Tarifs : nous consulter
 : 01 53 62 70 00

www.secafi.com

Actualités

- 4 **Infos sociales**
- 5 **Culture**
- 6 **Dessin/Photo du mois**
- 7 **Infos fédérales**
- 7 **Terrain**
Froid et climatisation, ...
- 8 **Histoire**
La Mutuelle Familiale,
une histoire de métallos
- 9 **Europe/International**
Le coût du virage
autoritaire de la Turquie

Dossier

- 11-15 **Qualité de vie au travail**
- 13 **Zoom**
Négociations : les débats...

Vie Syndicale

- 16 **En bref**
- 17 **Entretien**
L'engagement n'attend pas...
- 18 **Salarié(e)s**
Qualité de vie au travail,
pour les salariés, par...
- 19 **Territoires**
Représentativité...

Politique revendicative

- 20 **Economie**
Relance de l'emploi,
quelle réalité ?
- 21 **Industrie**
Aéronautique et Spatial...
- 22 **Droits**
Ordonnances Macron
- 23 **Vie au travail**
Safran, sous la neutralité,
la muselière

Encarts

Protocole préélectoral
CEF Décembre 2017

Mensuel des métallurgistes

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
www.ftm-cgt.fr - communication@ftm-cgt.fr

Directeur de publication : Frédéric Sanchez
Maquette : Sandra Bouzidi
Conception : Christine Euzèbe
Impression : Rivet Edition

Prix : 1 € - Abonnement annuel : 12 €
ISSN 0152-3082
Commission paritaire
0418 S 06 474



Aurélie MAHOUT
Membre du CEF

Et si on parlait travail ?

Ce début d'année 2018 voit se poursuivre les négociations dans la métallurgie concernant les conventions collectives.

Après la suspension des discussions relative aux classifications, deux sujets essentiels pour les salariés sont à

l'ordre du jour : le temps de travail et la santé au travail.

Et si les discussions sont menées en parallèle, les deux thématiques sont pourtant intimement liées lorsqu'on les prend sous l'angle de la charge et de l'organisation du travail.

Négocier la durée pour notamment améliorer les conditions de travail implique nécessairement de s'interroger sur la manière dont on organise le travail et comment les salariés peuvent intervenir efficacement dans cette organisation.

Ouvriers en production, techniciens méthodes ou ingénieurs chefs de projet, ce sont bien entendu nous, les salariés, qui sommes les mieux placés pour savoir ce qu'il faut changer, ce qui doit être amélioré pour pouvoir bien travailler et gagner en efficacité, en sécurité mais aussi en liberté.

« Le courage, c'est de surveiller exactement sa machine à filer ou à tisser pour qu'aucun fil ne se casse, et de préparer cependant un ordre social plus vaste et plus fraternel où la machine sera la servante commune des travailleurs libérés. » disait Jean Jaurès.

Les discussions dans la branche sont donc une occasion supplémentaire pour chaque militant ET chaque syndiqué, de parler avec les salariés du travail, de son sens et de sa finalité. La fédération de la métallurgie organise une semaine de sensibilisation et de mobilisation (du 12 au 16 mars).

Mettons à profit cette semaine pour échanger, diffuser et débattre autour de notre projet de Convention Collective Nationale.

Battons le fer tant qu'il est chaud !

Infos sociales

IC/CHSCT PSA à Sochaux : la CGT fait jurisprudence

Pour réduire le nombre d'élus CGT dans l'Instance de Coordination des CHSCT, la direction de Peugeot et les autres syndicats avaient décrété possible d'être à la fois titulaire et suppléant. Si la jurisprudence est claire pour les membres DP et CE (c'est impossible) rien n'avait encore été tranché pour l'ICCHSCT. C'est désormais chose faite, le tribunal d'instance saisi par la CGT a bel et bien confirmé que les membres de l'ICCHSCT ne peuvent être à la fois suppléants et titulaires.

La CGT soutient IG Metall



La Coordination et les Métallurgistes de la CGT Grand-Est ainsi que la FTM CGT apportent soutien et solidarité aux salariés de la métallurgie allemande mobilisés depuis plusieurs jours.

La centrale syndicale IG Metall revendique une réduction de la semaine de travail à 28 heures pendant au moins 2 ans, pour une autre articulation entre la vie professionnelle et la vie familiale.

Les salariés ayant des enfants, des proches à charge ou des conditions de travail pénibles, obtiendraient de 750 à 2 400€ par an pour compenser la perte de revenu.

Avec 6% de hausse des rémunérations revendiquées cette année, IG Metall veut stopper la modération salariale en vigueur.

Le patronat Allemand doit entendre vos revendications. Comme le nôtre doit entendre la revendication de la CGT de réduire le temps de travail à 32H par semaine pour les 1,4 million de travailleurs.

RCC chez PSA

Le projet de 1.300 ruptures conventionnelles collectives, auquel il faut rajouter 900 départs en pré-retraite, présenté par le constructeur automobile PSA a reçu l'aval d'une majorité de syndicats totalisant plus de 58 %

des voix. La CGT (19,6 % des voix) s'y oppose. Fruit des Ordonnances Macron, les ruptures conventionnelles collectives (RCC) permettent de supprimer des postes via des départs volontaires, sans justification économique. Elles nécessitent un accord signé par des syndicats représentant au moins 50 % du personnel.

Pour la CGT, la Rupture Conventionnelle Collective est une arme supplémentaire donnée par Macron au patronat pour déguiser les licenciements. C'est le cas pour PSA qui a fait 1,6 milliard de bénéfices en 2016, qui a explosé ses records de ventes en 2017 mais qui a détruit 25 000 emplois en 5 ans.

Retour sur les RCC dans notre prochain numéro.

OTIS : la CGT vigilante

Les 233 salariés d'OTIS (groupe UTC) de l'usine d'Argenteuil sont aujourd'hui dans l'inquiétude depuis que la direction leur a annoncé le transfert de 53 postes (principalement R&D) vers son centre de production de Gien. 170 km d'Argenteuil, pas moins.

La CGT OTIS est le seul syndicat qui s'oppose à ce démantèlement, et exige plus de garanties pour les salariés impactés par ce qu'il faut bien appeler un PSE. C'est pour cela qu'elle a sollicité la DIRECTT qui a suivi la demande de nos élus et à fait retoquer le PSE. « C'est une victoire de notre syndicat et des salariés qui ne souhaitent pas déménager. » applaudit Christophe Simon-Labric, secrétaire national CGT OTIS. Retour donc à la table des négociations avec des salariés mobilisés et un rapport de forces plus favorable aux salariés.



Culture

Pièces détachées

« Il y a la pointeuse, une carte que vous glissez dans une machine et qui marque l'heure à laquelle vous êtes arrivé, pareil pour partir. Malheur si vous arrivez avec cinq minutes de retard, ils crient, ils hurlent. Il y a ce mot toujours : rendement, rendement, rendement... comme un vieux disque rayé... »

Italien vivant à Lyon, ouvrier spécialisé au sein d'un garage, Lucatelli dépeint à travers ce livre, le monde du travail qui peu à peu s'effondre, disparaît. Écrit sous la forme d'un récit, cet ouvrage questionne tout autant la quête perpétuelle du salarié pour l'amélioration de ses conditions de vie, ses besoins vitaux en vue de son émancipation future, ainsi que sa fonction politique et sociale. Petits riens ordinaires, choses vues ou entendues, histoires vécues.

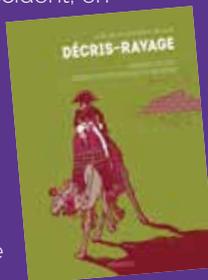
Livre de Giuseppe Lucatelli



Décriis-Ravage

Après la parution du premier volume (Décrire l'Égypte, ravager la Palestine), voilà le deuxième épisode, Décrire l'Empire ottoman autour de 1830. Décriis-Ravage explore les relations qui lient Moyen-Orient et Occident, en allant piocher dans des entrevues et témoignages recueillis par Adeline Rosenstein, mais aussi dans l'Histoire, dans le théâtre, la littérature et la poésie.

Un pied dans les événements d'aujourd'hui, un autre dans ceux d'hier, Décriis-Ravage est une œuvre éminemment politique, mais qui ne fait pas l'impasse sur de vraies recherches historiques – avec le regard de l'historien Henry Laurens. Et c'est avec une invention formelle sans cesse renouvelée que Baladi met le propos d'Adeline Rosenstein en images, ce qui termine de



rendre ce projet complètement passionnant, dans le fond, comme dans la forme.

Roman Graphique | Baladi, Adeline Rosenstein - éd. Atrabile

Wajib

Abu Shadi prépare le mariage de sa fille. Shadi, son fils, architecte à Rome, rentre quelques jours pour l'aider à distribuer les invitations au mariage, de la main à la main, comme le veut la coutume palestinienne du Wajib. Tandis qu'ils enchainent les visites chez les amis et les proches, les tensions entre le père resté en Palestine et le fils parti à l'étranger, remontent à la surface. C'est du côté des petites choses de la vie que la réalisatrice porte son regard, avec générosité, précision aussi. Au fil des visites, elle saisit des portraits touchants et parfois drôles d'une famille, d'une ville, d'une culture.

De Anne-Marie Jacir



Le dessin du mois

RUPTURES CONVENTIONNELLES COLLECTIVES



Infos fédérales

La FTM CGT soutient le peuple tunisien



Sept ans après la révolution tunisienne, les aspirations sociales demeurent et la patience du peuple tunisien est à bout comme le montrent les manifestations de ces derniers jours.

Le gouvernement tunisien vient, en effet, d'annoncer une augmentation de la TVA de 1%, des changements de taux pour certains produits et des tarifs douaniers en hausse. Une fois encore, ces mesures d'austérité s'accompagnent des félicitations ... du FMI!

Pour 2017, le taux de chômage est de 12,7% pour les hommes et de 21,5% pour les femmes. Par ailleurs, le taux de chômage des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur est de 30,3% au deuxième trimestre 2017. Ici aussi, les plus touchés par le chômage sont une fois encore les jeunes.

La FTM-CGT, dans ces circonstances, soutient les initiatives de l'UGTT- Métallurgie qui se bat aux côtés du peuple tunisien pour améliorer son sort actuel et son avenir.

Journée d'étude DSC

La prochaine journée d'études des DSC aura lieu le mercredi 7 mars 2018 à Montreuil

Ce sera l'occasion de débattre de la place des DSC dans la vie de la CGT, son rôle dans la vie syndicale, son lien avec la Fédération ou sa présence au Conseil National.

La journée abordera également la question de la coordination des DSC contre la loi Macron.

Quelles modifications et surtout quelles actions au niveau des groupes de manière coordonnées, peuvent être réalisées face à une stratégie patronale de casse du syndicalisme de terrain au profit d'élus de collaboration. Les inscriptions sont ouvertes.

Représentativité syndicale : notre fédération conserve sa place de première organisation

Publication au Journal Officiel de l'arrêté fixant la liste des organisations syndicales reconnues représentatives dans

la métallurgie. Ainsi, le poids des organisations syndicales reconnues représentatives sur le plan national dans la métallurgie est le suivant : CGT, 30,30 %, CFDT, 29,10 %, CFE-CGC, 22,02 %, CGT-FO, 18,58 %.

Notre Fédération conserve sa place de première organisation syndicale.

Egalité Homme Femme La CGT lance le premier site d'action pour l'égalité professionnelle.

En cas de non-respect de la loi, le site egalite-professionnelle.cgt.fr met à disposition des courriers types pour exiger l'ouverture de négociations sur l'égalité professionnelle dans l'entreprise et demander la mise en œuvre des sanctions par l'inspection du travail si l'entreprise n'a pas d'accord ou de plan d'action ou si ces derniers ne sont pas conformes à la loi.

Le site propose également de comprendre les mécanismes d'inégalités, à travers 5 vidéos réalisées grâce à l'apport d'universitaires spécialistes de l'égalité femmes-hommes. Les utilisateurs trouveront un rappel des droits des femmes salariées sur les discriminations à l'embauche et dans la carrière, la maternité et la parentalité, ou encore le sexisme et les violences.



A noter dans vos agendas

► 7 février, journée d'étude DSC à Montreuil

► 14 mars 2018, journée d'étude « Les enjeux de l'aéronautique »

► Semaine de mobilisation pour la Convention Collective Nationale du 12 au 16 mars avec journée d'action le 15 mars

► 5 avril 2018, journée débat Femmes, Santé, Travail organisée par le collectif Travail Santé, salle du CCN

► En préparation : Assises régionales de l'automobile en Région Normandie second semestre 2018



Terrain

Froid & climatisation

Ces camarades qui venaient du froid



Au sein de la Fédération des Travailleurs de la Métallurgie, il existe une branche professionnelle du froid, climatisation et Connexes (Convention Collective n°3023 - IDCC1412).

Elle regroupe les entreprises d'installations sans fabrication, ainsi que l'entretien, la réparation, le dépannage, le matériel aéraulique, thermique, frigorifique et connexe. Cette branche professionnelle et conventionnelle est rattachée à une chambre patronale, le SNEFCCA (Syndicat National des Entreprises du Froid, d'équipement de Cuisine professionnelles et du Conditionnement de l'Air).

Les instances syndicales représentatives au sein de la métallurgie siègent à la Commission Paritaire Nationale qui permet de négocier des droits communs conventionnels et d'y élaborer les revendications CGT, afin d'améliorer nos conditions de travail, nos salaires, nos formations et notre protection sociale.

Du froid partout

Le métier de Frigoriste, c'est celui que l'on ne voit pas, et auquel pourtant nous avons à faire en permanence dans notre quotidien et pour notre confort. Ce sont toutes les technologies qui interviennent dans la conservation, la surgélation, le froid industriel sur les chaînes de frais et dans les entrepôts, dans le secteur viticole pour conserver le vin à température, l'hygiène de vie pour la conservation des médicaments ou des vaccins, la santé, la chimie, l'automobile, l'aéronautique pour la clim, la navale pour le stockage dans les cales congelées ou encore le sport comme les patinoires ou les canons à neige. Il est regroupé en quatre branches d'activité.

Un secteur en mutation

Depuis 10 ans le métier a beaucoup évolué. Il s'est transformé en un secteur technologique et numérique de pointe, tout en conservant sa spécificité du frigorifique. Et il va devoir une nouvelle fois évoluer dans les années à venir, suite aux réformes de la COP21 et de l'accord de Paris. Avec l'arrivée de gaz propres qui ne perturbent pas la couche d'ozone, de nombreuses industries vont devoir s'adapter.

Beaucoup de perspectives de travail donc, mais qui donnent déjà lieu à de nombreux rachats et à la création de grands groupes qui reflètent les marchés et risquent de fragiliser les PME-TPE.

Cette branche professionnelle regroupe 2 700 entreprises. Ingénieurs, cadres et beaucoup de techniciens. Les travailleurs du froid interviennent souvent seuls chez les clients. C'est une profession en solitaire, souvent en déplacement et qui connaît un fort taux de turn-over. Ce qui éloigne parfois du collectif comme en témoigne la faible syndicalisation dans cette branche. Raison pour laquelle la Fédération de la métallurgie se doit de renforcer ses liens avec la branche du froid pour qu'elle ne reste pas isolée et pour faire en sorte que le métallographe reconnaisse le frigoriste comme l'un des siens.

Froid commercial

- ▶ Équipement de magasins d'alimentation
- ▶ Grandes surfaces
- ▶ Laboratoire de transformation alimentaire (traiteur, boulangerie, etc)

Froid industriel

- ▶ Entrepôts frigorifiques
- ▶ Équipement d'usines de production industrielle
- ▶ Patinoires/piscines

Conditionnement d'air

- ▶ Salles propres (hôpitaux, électronique)
- ▶ Climatisation de confort dans le tertiaire, l'industrie et le résidentiel
- ▶ Protection de l'environnement intérieur dans l'industrie

Cuisines professionnelles

- ▶ Restaurants, fast-food
- ▶ Restauration collective, cantines, cuisines centrales
- ▶ Cafétérias, hôtellerie

Norbert Cordray, membre du CEF | branche du froid

Histoire

La Mutuelle familiale, une histoire de métallos

Parmi les réalisations sociales déployées par les métallos CGT depuis plus d'un siècle, il en est une dont on a fêté le 80^e anniversaire : la Mutuelle familiale. Indépendante aujourd'hui, celle-ci n'en garde pas moins des liens privilégiés avec notre organisation, à l'image de sa présidente, Léonora Tréhel, qui a été secrétaire générale du syndicat CGT Talbot à Poissy.

La Mutuelle du métallurgiste

Décidée en juillet 1936, la création d'une « Mutuelle du métallurgiste » pour les métallos de la région parisienne adhérents à la CGT est chose faite le 16 janvier 1937. Celle-ci s'intègre dans un vaste réseau de réalisations sociales qui comprend notamment la polyclinique syndicale de la rue des Bluets à Paris (XI^e arr.). Mais son existence est de courte durée. La répression, qui s'abat après le déclenchement de la guerre en septembre 1939, se traduit par la dissolution de la mutuelle qui comptait alors 40 000 adhérents.

En avril 1945, la Mutuelle du métallurgiste peut renaître, dans le contexte de mise en œuvre du programme du Conseil National de la Résistance qui, entre autres, prévoit la création de la Sécurité sociale. Celle-ci voit le jour en octobre 1945, sous l'impulsion d'Ambroise Croizat, ministre du Travail et dirigeant de notre fédération.

Ce nouveau départ s'accompagne, en 1946, d'un élargissement à l'interprofessionnel – symbolisé par un nouveau nom : Mutuelle familiale des travailleurs de la région parisienne (MFTRP) – et d'un abandon de l'exigence d'être adhérent à la CGT pour en bénéficier. Ses effectifs atteignent rapidement 35 000 bénéficiaires en avril 1947, grâce à l'action des comités d'entreprise nouvellement créés.

Une mutuelle en pointe

Le combat de la Mutuelle familiale pour la défense de la Sécurité sociale et des valeurs mutualistes est constant et, à plusieurs reprises, victorieux. En 1967, elle regroupe 135 000 adhérents issus de plus d'un millier d'entreprises de la région parisienne, tandis que son autonomie à l'égard du mouvement syndical s'affirme.

Pour aller plus loin : M. Zamichiei, *Militants de la solidarité. Une histoire de la Mutuelle familiale*, 2017, 20 €.



Elle participe aux luttes des femmes, en soutenant notamment le droit à la contraception et à l'avortement. Cet engagement se traduit par l'élection, en 1971 d'Adrienne Pivardière à la présidence de la Mutuelle familiale, une première dans l'histoire d'une grande mutuelle française, d'autant plus qu'elle ouvre la voie à près d'un demi-siècle de présidence féminine !

Sixième mutuelle française lors de l'arrivée de la gauche au pouvoir en 1981 avec 209 000 adhérents, ses effectifs sont divisés par deux en 1992. Cette dégringolade traduit les difficultés rencontrées par la Mutuelle familiale avec la désindustrialisation, le chômage grandissant et l'âpre concurrence des groupes d'assurances sur la couverture maladie complémentaire.

Une histoire... à poursuivre !

Malgré ses difficultés, la Mutuelle familiale prend un nouveau départ durant la seconde moitié des années 1990 et ses effectifs repartent à la hausse. Ces vingt dernières années ont été marquées par sa participation aux luttes de défense de la Sécurité sociale, à l'image de celles de « l'hiver de la colère » en 1995 et par la poursuite des actions innovantes de prévention, par exemple pour la généralisation du dépistage du cancer du sein ou avec la création de la fondation « Fondation Santé-Environnement ». Elles ont également confirmé le rôle de pôle d'attraction de la Mutuelle familiale, qui a accueilli en son sein de nombreuses mutuelles et a pris une part active à la constitution de l'union de groupe mutualiste Umanens en 2013.

Rendez-vous est donc pris pour un prochain anniversaire !

Emeric Tellier, Conseiller fédéral

Le coût du **virage autoritaire** de la Turquie

La tentative de coup d'Etat de juillet 2016 sert de prétexte au Président Turc Recep Tayyip Erdoğan pour concentrer les pouvoirs. Avec le silence complice des grandes multinationales quand les syndicats libres et indépendants sont attaqués et que toute action collective est désormais illégale et clandestine. Témoignage d'un camarade syndicaliste métallo de Turquie dont nous gardons l'anonymat pour des raisons de sécurité.

Depuis plus d'un an maintenant que «l'état d'urgence» a été déclaré en Turquie la Constitution est pratiquement suspendue, le gouvernement a gelé le Parlement et les textes législatifs se font par décrets (30 publiés et 110 modifiés). Mais l'état d'urgence est devenu un outil d'oppression pour toute opposition dans le pays : 169 013 personnes poursuivies, 50 510 personnes arrêtées, dont 167 journalistes, 85 maires et 12 parlementaires, des chiffres qui ne cessent d'augmenter.

Remise en cause de la sécurité de l'emploi

Ainsi, plus de 120 000 fonctionnaires ont non seulement été licenciés, mais se sont également vu refuser le droit de se défendre, tous les recours judiciaires pour leur réintégration ayant été annulés. Leurs passeports ont été confisqués pour qu'ils ne puissent quitter le pays. Certains ne perçoivent plus de retraite, d'autres ont été empêchés de trouver un emploi dans le privé. Et certains journalistes pro-gouvernementaux ont appelé à leur «mort civile».

Par dizaines, des administrateurs ont été nommés en lieu et place des maires. Dans la plupart de ces municipalités, plus de 500 syndicalistes ont été expulsés, 1500 ont été licenciés par les administrateurs nommés par le pouvoir. Au total, c'est plus de 2000 membres de Genel-İş qui ont perdu leur emploi.



Droits syndicaux entravés

6000 universitaires ont été renvoyés dont 400 pour avoir appelé à la fin des combats dans la région kurde. Le gouvernement les a non seulement chassés mais a également ouvert des enquêtes criminelles à leur encontre. Ils ont également été privés de toute procédure légale pour contester ces décisions.

De nombreux dirigeants de la confédération syndicale du secteur public KESK ont été contraints de fuir la répression et sont devenus réfugiés politiques dans toute l'Europe.

Manifestations, conférences de presse ou rassemblements organisés par la confédération DİSK et des syndicats affiliés comme Birleşik Metal-İş, ont tous été interdits.

Lors d'une manifestation organisée par Birleşik Metal-İş, travailleurs et dirigeants du syndicat ont tous été arrêtés. Des procès en correctionnelles sont également en cours chez Renault, Alstom, Schneider, etc.

Malgré l'interdiction des autorités, 5 appels à la grève dont Schneider Electric, General Electrics et ABB ont été maintenus.

Mais de nombreuses multinationales, notamment françaises, utilisent l'état d'urgence et la législation antisyn-

dicale de la Turquie pour se débarrasser des syndicats et des syndicalistes.

Pour la FTM CGT, l'heure est à la solidarité active. Plus que jamais, nous réaffirmons notre soutien à la société civile de Turquie, dans sa lutte pour la défense des droits sociaux, politiques et syndicaux. Nous serons vigilants pour que les entreprises multinationales, notamment

françaises, ne profitent pas de la situation pour s'attaquer aux libertés et aux conditions de travail.

Patrick Corrèa, Conseiller fédéral

AESIO, UN GROUPE MUTUALISTE AU PLUS PRÈS DES SALARIÉS



Mentions légales : Mutuelle relevant du Livre I du Code de la Mutualité immatriculée sous le n° 821 965 241. Document à caractère promotionnel, non contractuel.

Le Groupe AESIO composé des mutuelles Adréa, Apréva, Eovi Mcd propose des avantages et des services concrets aux salariés :

- ... **Un service de proximité** avec un réseau de plus de 300 agences réparties sur l'ensemble du territoire.
- ... **Un service tiers-payant intégral** grâce aux nombreux accords conclus sur l'ensemble du territoire,
- ... **Un espace sécurisé** pour consulter vos remboursements et effectuer des démarches en ligne.
- ... **Un réseau de soins KALIVIA** pour bénéficier d'équipements optiques et auditifs au meilleur rapport qualité/prix.
- ... **Un service d'assistance** en cas d'hospitalisation, de maternité, d'immobilisation à domicile.
- ... **Un service de prévention** pour participer à des actions de santé publique et santé au travail.
- ... **Un fonds d'action sociale** pour des salariés en situation sociale et financière difficile.

Vos contacts :

Christine MICHAUD-RUFFIER
christine.michaud-ruffier@aesio.fr
01 80 49 80 35 - 06 76 24 16 82

David DELOYE
david.deloye@aesio.fr
01 80 49 80 05



www.aesio.fr





La notion de « qualité de vie au travail » (QVT) est apparue en réponse à des méthodes de management particulièrement violentes. Un concept flou auquel la FTM-CGT entend donner des bases solides centrées sur la parole, l'analyse et l'expertise des salariés avant tout.

Une élue CGT sur la chaîne de travail, recueille la parole d'une salariée
© Alaoua Sayad - FTM-CGT

Qualité de vie au travail (QVT)

redonner du sens du travail



De l'**organisation** du travail à la **qualité** de vie au travail

Si l'intérêt pour la qualité de vie au travail en France date des années 2000, le terme « Quality of work life » est utilisé pour la première fois aux États-Unis par Irving BLUESTONE, syndicaliste de l'UAW chez General Motors à la fin des années 60.

LES ORIGINES DE LA QVT

Alors que la firme mettait déjà en place un programme pour évaluer le niveau de satisfaction des employés pour augmenter leur productivité, BLUESTONE était convaincu que « si les travailleurs participaient au processus décisionnel, ce serait bon pour le syndicat, l'individu et la compagnie.

En France, sur fond d'altération des conditions de travail et de niveau de chômage élevé persistant, la fin du XX^{ème} siècle est marquée par la mise en place de nouvelles organisations du travail (type Lean...). Certes, dans un premier temps les connaissances des travailleurs sont sollicitées, procurant une forme de reconnaissance de leur expertise du travail. Mais les évolutions se traduisent la plupart du temps par une augmentation et une intensifi-

► La branche AT/MP a reconnu plus de **10 000 affections psychiques au titre des accidents du travail en 2016 (soit 1% des AT avec arrêt contre 1% en 2011).**

596 cas reconnus en maladies professionnelles en 2016, 7 fois plus qu'il y a 5 ans.

cation de la charge de travail, accompagnées de mises en concurrence entre salariés et de réduction d'effectif.

In fine, les travailleurs sont dépossédés de leur savoir-faire devenu standardisé, sans que les gains tirés de leurs connaissances ne soient partagés.

Les conséquences sur la santé sont connues et ce n'est pas un hasard si la Métallurgie (pionière du Lean avec l'automobile) fait la triste « Une » des médias sur des thèmes comme l'explosion des Troubles Musculosquelettiques (TMS), la hausse des inaptitudes chez les constructeurs, l'augmentation des psychopathologies (troubles psychiques), des violences au travail, le désengagement et encore plus grave, les vagues de suicides comme au Technocentre de Renault Guyancourt ou chez Constellium.

Confrontées à ces problèmes, certaines entreprises ont trouvé en la QVT (concept encore flou) un outil pratique pour tenter de redonner un sentiment de bien être aux salariés, mais surtout redorer l'image de l'entreprise. Avec pour ces entreprises un autre enjeu. Un enjeu essentiel : la nécessité de trouver une

nouvelle façon de mobiliser les salariés, d'obtenir leur « engagement ». Un engagement « source de gain de performance et d'innovation ». Un engagement incontournable dans les processus d'amélioration continue.

En 2007, dans le cadre d'une semaine d'échanges autour des conditions de travail, l'ANACT définit six facteurs clés de la QVT : les relations sociales et de travail, le contenu du travail, l'environnement physique, l'organisation du travail, la réalisation et le développement professionnel et la conciliation entre vie professionnelle et vie privée.

UN ACCORD NATIONAL

En 2013, l'Accord National Interprofessionnel Qualité de Vie au Travail et Égalité Professionnel propose cette définition de la QVT : « un sentiment de bien-être au travail perçu collectivement et individuellement qui englobe l'ambiance, la culture de l'entreprise, l'intérêt du travail, les conditions de travail, le sentiment d'implication, le degré d'autonomie et de responsabilisation, l'égalité, un droit à l'erreur accordé à chacun, une reconnaissance et une valorisation du travail effectué ».

Bien qu'ayant contribué à le faire évoluer, la CGT n'a pas signé cet accord, le patronat n'ayant jamais accepté qu'il soit normatif (rien de contraignant au-delà des règles du

230 M€,
c'est le coût de la
prise en charge
des affections
psychiques
reconnues en 2016.

ZOOM

Négociations : les débats sont ouverts

26 janvier 2018, première réunion de négociation sur l'évolution du dispositif conventionnel. Thème, « la santé au travail, des conditions de travail et de la qualité de vie au travail ».

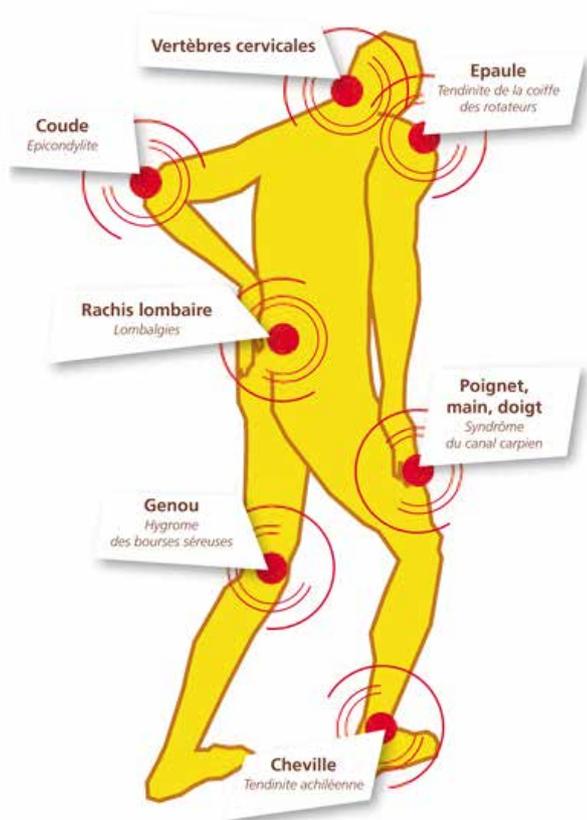
Si l'ensemble des organisations syndicales a des attentes assez semblables résumées par : « ne plus perdre sa vie à la gagner », les approches, elles, sont un peu différentes : outre les positions CGT que nous avons développées ci-contre, la CFDT est très axée sur « QVT et bien être au travail ». Elle voudrait voir abordées les questions de pénibilité, notamment créer un abondement du Compte Personnel de Formation (CPF) pour les salariés exposés à un facteur de pénibilité, y compris en dessous des seuils.

FO parle elle aussi de QVT et de pénibilité et souhaite redonner du sens et de la valeur au travail en redonnant des responsabilités aux salariés.

Enfin, stress et charge de travail sont des sujets que veut aborder prioritairement la CFE/CGC qui aimerait s'appuyer sur les négociations « pénibilité » dans la branche de 2012 et qui avaient échoué.

L'UIMM ne veut pas revenir sur « la polémique de la pénibilité » et tente de renvoyer dans d'autres sphères la question de l'organisation du travail. Le patronat de la métallurgie semble surtout vouloir dépoussiérer son accord de 2003 sur la « santé et la sécurité au travail », un accord très limité que n'avait d'ailleurs pas signé la CGT.

Prochaine étape le 23 février, l'occasion pour la CGT de mettre ses propositions sur la table.



code du travail). L'accord comporte certes des dispositions expérimentales intéressantes, mais il récapitule surtout des accords existants sur le stress, l'égalité professionnelle ou le harcèlement.

Pour autant, l'investissement mis dans cette négociation n'est pas vain puisqu'au travers de la « démarche travail » nos syndicats se mobilisent afin que la parole des salariés sur le travail, sa qualité et son organisation soit entendue. Il est à rappeler que le mal-travail coûte chaque année quatre points du PIB (80 milliards d'euros) à notre économie.

UNE OBLIGATION DE NÉGOCIER

En 2015, la loi Rebsamen inclut le thème de la QVT dans le champ de la négociation annuelle obligatoire des entreprises. La QVT donc devient incontournable dans les principes de la responsabilité sociétale des entreprises (RSE). Différents points de vue s'opposent :

Pour Aurore Blaschek psychologue du travail et des organisations, les entreprises auraient tout à gagner de la QVT : « Cette démarche est un outil structurant du dialogue social... qui actionne le cercle vertueux de motivation, d'innovation et de performance économique ».

Pour l'ANACT, la QVT est propice aux débats autour des changements d'organisation du travail des salariés. Ainsi, « une entreprise qui mettrait en place une nouvelle organisation, comme du télétravail, proposerait aux salariés qu'ils l'évaluent eux-mêmes selon leurs

112 jours, c'est la durée moyenne d'arrêt de travail pour les affections psychiques reconnues (pour 65 jours en moyenne (2016)).

critères qui sont à la fois économiques, techniques et sociaux ».

Pour la CGT, la QVT ne doit pas être suspendue au « ruissèlement » de la bonne santé économique d'une entreprise. Elle doit être une articulation à niveau égal de la performance sociale et de la performance économique de celle-ci et parler avant tout de la question du travail. Faire que les salariés puissent délibérer librement sans contrainte de la hiérarchie et gagner des espaces sur le lieu et temps de travail dédiés à cette réflexion. Et cela sous-entend des droits nouveaux qui permettent aux salariés et à leurs représentants de l'organiser.

L'OUVERTURE DE LA NÉGOCIATION

C'est ce que portera notre délégation le 26 janvier prochain lors de l'ouverture du volet « Santé et sécurité au travail » dans le cadre de la négociation du nouveau dispositif conventionnel, dont la QVT fait partie.

L'UIMM n'a encore rien dévoilé de son projet sur le sujet, mais comme on peut le constater dans beaucoup d'entreprises, il n'est pas rare que la QVT reste pour le patronat un moyen de ne pas remettre en cause sa stratégie, en se focalisant sur des moyens « cosmétiques » comme les chèques services, les salles de repos ou les conciergeries.

Vue sous cet angle, la QVT est un leurre : Il ne peut y avoir de qualité de vie au travail sans travail bien fait. Or l'objectif de cette « QVT cosmétique », c'est faire croire à l'opinion publique et aux salariés que leur santé est prise en compte, alors qu'en définitive, il s'agit de les enfermer dans le cadre de la « performance », autrement dit, de la rentabilité à tout va. Au fond, d'utiliser l'intelligence des salariés aux seuls fins de l'accroissement des marges.

Pour la Fédération des Travailleurs de la Métallurgie, la QVT doit permettre d'aborder la dimension organisationnelle des risques professionnels particulièrement sur le volet prévention. La qualité de l'organisation du travail est un déterminant central de la qualité de vie au travail et de la santé des salariés. Elle représente un atout majeur de l'efficacité des entreprises.

Dans un premier temps, les salariés doivent pouvoir participer au débat sur l'organisation du travail. Chacun doit pouvoir disposer d'espaces d'expression sur son travail, la qualité, le contenu, le sens, et tenter de définir ce qu'est le « travail bien fait ». Ces échanges doivent



offrir la possibilité de propositions alternatives face aux choix guidés par des normes de gestion ou les seuls actionnaires.

Ensuite, le fruit de ces débats doit être respecté lors des décisions des directoires d'entreprises et au niveau d'un dialogue social impliquant les IRP. Il fournit également un appui aux managers en redéfinissant le management de proximité permettant aux salariés plus d'autonomie, de prises de responsabilités, d'initiatives, de créativité et un enrichissement de leurs compétences.

Cette prise en compte contribuera à l'amélioration de l'environnement physique et psychique du travail, notamment en prévenant les impacts directs et indirects de l'évolution et la généralisation des nouvelles technologies au travers de la robotisation et de la numérisation.

Dans ce sens, l'organisation du travail doit permettre la conciliation des temps entre vie personnelle et vie professionnelle en portant attention au bon usage des outils numériques et en définissant les modalités d'exercice du droit à la déconnexion.

Cette conciliation des temps doit également porter attention aux rythmes et horaires de travail, aux temps sociaux et en rendant plus accessibles les congés parentaux et familiaux (aidants), les congés de réalisation personnelle et de formation tout au long de la carrière. Les questions de logement et de transports font parties de cette conciliation des temps et peuvent être abordées au niveau du dialogue social territorial, en lien avec les acteurs publics.

Ce qui implique de régler la question de l'égalité entre les femmes et les hommes. Celle-ci doit devenir effective, notamment en favorisant le partage des congés parentaux et le rééquilibrage des rémunérations et des parcours professionnels, y compris dans les postes d'encadrement. En facilitant par exemple la comparaison des déroulés de carrière par la mise en place d'indicateurs sexués de promotion, afin de suivre les évolutions et assurer l'égalité de traitement tout au long de la carrière.

L'atteinte de ces objectifs repose sur l'élaboration d'un diagnostic, la négociation dans les entreprises et l'institution de droits nouveaux dans la branche, pour les salariés, donnant une place nouvelle aux IRP.

Pour les TPE/PME et leurs salariés, l'accord de branche nécessite la mise en œuvre d'une



400 jours,
c'est la durée
moyenne des arrêts
pour les maladies
professionnelles
psychiques (2016)

aide particulière qui pourrait se faire par le biais d'expérimentations comme par exemple des Comités Interentreprises resserrant le lien entre donneurs d'ordres/sous traitants. Ce serait un juste retour des choses puisqu'on sait qu'aujourd'hui l'organisation du travail est imposée par les grands groupes à leurs fournisseurs.

Parler de la QVT dans la réalité quotidienne des suppressions d'emplois ou de réorganisations permanentes pourrait paraître un peu hors sol.

Pourtant, au regard des revendications de la CGT, la QVT doit permettre de débattre des changements en amont des prises de décision, surtout celles lourdes de conséquences. Construire avec les salariés, c'est à la fois prendre en compte le réel du travail et réduire l'angoisse du lendemain.

Mais cela implique un élément majeur : que les directions transmettent des informations loyales aux IRP et aux salariés pour bâtir la confiance réciproque nécessaire pour faire de la QVT un outil de l'amélioration des conditions de travail.

Serge Journoud, Conseiller fédéral

En bref

DASSAULT AVIATION

NAO Congés : la raison l'emporte !

Les NAO ont commencé avec les premières propositions de la DG, en matière de congés.

La CGT a été à l'initiative d'une intersyndicale et d'une pétition pour que les salariés puissent disposer de leurs congés à leur guise, hormis la fermeture de 3 semaines maximum en été.

La pétition commune CGT/CFDT, signée par 2515 salariés et les différents débrayages ont permis de faire évoluer les propositions de la DG concernant les congés.

Certes les 3 jours de RTT sont toujours manquants depuis le passage aux 35 H, mais les salariés ont obtenu 100% des revendications communes à l'intersyndicale, à savoir la libre disposition de la 4ème et 5ème semaine.

TERRITOIRES

Journée du 14 février

Notre prochaine réunion des animateurs départementaux et régionaux se tiendra Mercredi 14 février à Montreuil.

Cette journée de réflexions et de décisions sera le point de départ vers plus de convergences et d'efficacité de nos USTM/CCM en lien avec l'interpro afin de définir les axes prioritaires pour 2018. Ce qui nous mènera naturellement aux Assises de la Vie Syndicale et de nos USTM au second semestre.

Pour préparer ce grand temps fort, nous établirons un état des lieux précis de toutes nos USTM/CCM. Pour ce travail de recherche, nos animations régionales ainsi que les membres de la nouvelle direction fédérale seront mis à contribution.

DIALOGUE ECONOMIQUE

Agenda social 2018

Au-delà des négociations relatives à l'évolution du dispositif conventionnel déjà programmées, cette réunion était l'occasion de compléter l'agenda social 2018. La CGT a proposé d'ouvrir des discussions sur la prévention et la réparation de la pénibilité, sur l'égalité professionnelle et sur le droit syndical. Dans le cadre du Dialogue économique, la CGT a proposé de compléter les échanges sur l'usine du futur et ses impacts sur l'emploi, mais aussi de faire le point sur les investissements et un état des lieux du recours à l'emploi précaire et son impact sur les entreprises. Nous avons également demandé l'ouverture de discussions, suite aux ordonnances Macron, des moyens et prérogatives des IRP. Enfin, la CGT a rappelé la nécessité de reprendre la négociation sur les classifications.

ÉCRIVONS NOTRE AVENIR
Créons notre syndicat

T'as vu, la CGT négocie un protocole pour les élections...

Pourtant on n'a pas de syndicat CGT dans la boîte !

Parlons-en devant un café !

Vous croyez qu'on peut créer un syndicat ici ?

Regardez... Y a un numéro de téléphone... !

On appelle !

Tiens, les salariés qui ont appelé arrivent !

Simple comme un coup de fil !

On est là pour créer notre syndicat !

Bienvenue dans votre maison CGT !

<http://www.ftm.cgt.fr> Adhérez à la CGT métallurgie

Crédit photo.

Entretien

L'engagement n'attend pas le nombre des années

C'est comme chaudronnier à la Construction Mécanique de Normandie (CMN) qu'il embauche pour la première fois comme apprenti à 17 ans, en 2009.

« Les syndicalistes, avoue-t-il, je les voyais surtout en décembre, au moment du colis de Noël, mais je dois dire que je n'étais pas particulièrement intéressé ». Puis son bac pro en poche, Jérémy est embauché en CDI, deux ans plus tard. Il a 22 ans.

► Sans CGT ? Impensable !

La CGT de la boîte est un syndicat qui va rencontrer de grosses difficultés, pour le dire pudiquement. En réalité, contre la volonté des salariés et des syndiqués, le secrétaire CGT signe malgré tout un accord avec la direction. Dans l'espionnage, on appellerait ça un retournement. Conclusion, le syndicat explose. Mais pas les syndiqués. « Le nouveau secrétaire est reparti de zéro et j'ai accepté de faire partie de l'équipe, se souvient Jérémy. Pour moi, il était inconcevable que la CGT disparaisse de l'entreprise. Même avant d'être syndiqué à la CGT, je suivais toutes les grèves, y compris quand je n'étais qu'apprenti, et contre l'avis de mon tuteur. »

Il faut dire qu'« il y a de la CGT » dans la famille de Jérémy, un oncle, lui aussi à la CMN. Et qu'à l'école, « les 35 heures, les congés payés » ça a laissé des souvenirs.

Alors quand il s'agit de reconstruire le syndicat, Jérémy se jette à l'eau, prend sa carte et accepte ses premiers mandats, DP et CE.

► Du syndiqué au militant

Une fois dans le cœur du réacteur, c'est la stupéfaction : « J'ai découvert tout le travail abattu, tout l'engagement développé par les camarades. J'ai réalisé qu'avant de voir un tract sorti sous presse, il en avait fallu de la réflexion, du débat, de la réunion. Et c'est en me plongeant dans ce travail syndical que j'ai découvert mes propres envies. Celle d'être proche des gars, d'être à l'écoute ». Et son truc à Jérémy, c'est de trouver des solutions aux problèmes rencontrés par « les gars » justement. Les questions de santé, de sécurité, de prévention, voilà ce qui l'anime. « Le côté humain, quoi ».

Alors, une fois lancé, le jeune syndicaliste ne s'arrête



© FTM-CGT

Jérémy Langevin,
membre du
Comité Exécutif
Fédéral

plus : « j'ai entrepris une première formation DP, puis j'ai enchaîné sur une formation « Direction syndicale » et le mois prochain, j'attaque la formation « NAO ».

Plus rien n'arrête le chaudronnier normand d'autant plus que, fraîchement élu à la CEF issue du 41ème Congrès de Dijon, la Fédération à Montreuil est un nouvel espace syndical à la mesure de sa curiosité et de sa soif d'apprendre.

« C'est en participant au collectif Naval, en suivant quelques réunions que j'ai décidé de me présenter à la CEF. A la Fédé, je découvre chaque fois des outils dont je ne soupçonnais pas l'existence. Et chaque fois que je quitte Montreuil, je reviens dans ma boîte avec une clef USB pleine d'informations pour les gars, des informations qui m'auraient coûté des semaines de recherches autrement ».

► Apprendre, toujours apprendre

Apprendre, c'est le maître-mot de Jérémy. Et c'est dans cet état d'esprit qu'il appréhende ses premières heures à la CEF. Cette soif de connaissances, c'est pour ses deux principaux objectifs : trouver des solutions pour « ses gars » et impliquer les jeunes dans l'action syndicale.

« C'est un vrai défi pour moi de convaincre les jeunes. C'est dur. Il faut que je trouve le moyen de leur dire qu'à la CGT on est écouté, et dans le même temps, je ne vois pas comment les toucher. Il va falloir que je trouve la faille pour que notre discours puisse être entendu. C'est pour cela qu'il va falloir capter le maximum d'infos pour les mettre en pratique par la suite. Le terrain, il n'y a que là que l'on voit si ça marche.

Propos recueillis par **Jérôme Anconina**,
Conseiller fédéral

Salarié(e)s

Qualité de vie au travail : pour les salariés, par les salairés



Dans le prolongement de notre dossier sur la QVT (voir p.11 à 15), Fabien Gâche, membre du Bureau fédéral et responsable du secteur «travail, santé et protection sociale» répond à nos questions.

La santé au travail est-elle un enjeu majeur pour le syndicalisme et la CGT en particulier ?

Contrairement aux thèses patronales, les salariés (toutes catégories) ont le soucis de la qualité de ce qu'ils font. Ils ne sont pas passifs dans l'exécution de leur travail. Ils y développent au contraire une somme d'énergie et d'intelligence, qu'ils ne soupçonnent même pas d'ailleurs, pour faire au mieux. Individuellement, ils résistent tant bien que mal aux prescriptions, aux injonctions qui les empêchent de bien travailler. C'est cela qui altère leur santé. Si les salariés se contentaient de faire le travail qui leur est demandé, rien ne fonctionnerait. Il ne peut donc y avoir de qualité de vie au travail sans travail bien fait.

Nous avons alors besoin de reconsidérer le contenu de notre activité syndicale trop souvent concentrée sur nos interventions au sein des IRP.

L'intervention syndicale doit se construire avec les salariés, en développant d'abord, les enquêtes syndicales auprès des salariés à partir de leur travail (de l'opérateur au cadre), de ce qu'ils font, ne peuvent pas faire ou voudraient faire.

Ces enquêtes doivent ensuite être mises en discussion avec les autres salariés du secteur concerné sur la base de l'expression de chacun, mais aussi des repères revendicatifs de la CGT. Il s'agit de tendre vers l'élaboration collective des revendications par les salariés eux-mêmes, pour améliorer leur quotidien, là, tout de suite.

Ce travail militant constitue l'essence de l'intervention syndicale dans les IRP qui se pose alors d'une tout autre manière. Les élus bénéficient de la pression sociale qu'exerce l'adhésion des salariés à l'intervention syndicale puisqu'ils y ont participé eux-mêmes. Et le rapport de forces au sein de l'institutionnel se trouve dès lors profondément modifié.

Les directions doivent dès lors répondre non seulement aux élus mais aussi aux salariés ce qui donne des résultats intéressants pour les salariés mais aussi pour le renforcement du syndicat. Il est alors perçu comme un outil utile à leur service, dans lequel chacun apporte sa contribution et participe en retour à l'action syndicale. C'est ce que nous appelons la « démarche travail ».

Cette approche syndicale permet-elle d'aborder l'ensemble du champ revendicatif ?

Lorsque les salariés sont sollicités sur leur travail, ils sont toujours très intéressés. En mettant des mots pour décrire ce qu'ils tentent de bien faire et les obstacles toujours plus nombreux pour y parvenir, ils découvrent l'étendue des savoir-faire qu'ils déploient au quotidien. Lorsqu'un salarié s'interroge sur son travail, il prend conscience des moyens et de la finalité de ce qu'il fait, du pour qui et du pourquoi.

Au fond, c'est une démarche qui développe la capacité des salariés et des élus à penser par eux-mêmes. Qui sort de l'infantilisme développé par le management qui renvoie aux autres (les directions d'entreprises) le soin de décider à leur place. C'est donc la question de la démocratie qui émerge, en opposition au pouvoir patronal.

Pour préserver sa santé physique et psychologique il faut pouvoir bien travailler et être reconnu. Mais pour ce faire, encore faut-il en avoir les moyens.

C'est précisément ce que le travail d'enquête syndicale rend visible : le sous-effectif, la précarité, les délais intenable, la gestion à court terme, la suppression des temps de respiration, le turn-over incessant ou encore l'absence de reconnaissance des qualifications vont à l'encontre et de la santé du travailleur et de la qualité du travail.

Au fond, le travail d'enquête de terrain montre l'impasse de la stratégie financière des entreprises en même temps qu'il promeut la satisfaction des revendications des salariés.

Et qu'il soulève pour la CGT, toutes les questions de notre champ revendicatif.

Propos recueillis par Jérôme Anconina, Conseiller fédéral

Territoires

Mesure de la **représentativité** : périmètre modifié, résultat impacté

En pleine trêve des confiseurs, le Ministère du travail a enfin publié les arrêtés de représentativité des organisations syndicales de la métallurgie, nationalement ainsi qu'au niveau de chaque convention collective territoriale.

La CGT, premier syndicat

Au niveau national, tous collèges confondus, la CGT demeure la première organisation de la branche avec 30.30% devant la CFDT (29.10%), la CGC (22.02%) et FO (18.58%). La CFTC métallurgie, toujours sous la barre des 8%, ne bénéficie plus comme c'était le cas en 2013 de la représentativité interprofessionnelle de son organisation. Elle n'est donc plus présente au niveau national.

Pour notre organisation, par rapport à 2013, c'est une baisse de l'audience de près d'un point. Si celle-ci paraît limitée (nous sommes loin de l'hémorragie), le résultat 2017 constitue quand même un bon signal d'alarme nous invitant à tout mettre en oeuvre pour inverser la courbe. Ainsi, à partir des données fournies par le Haut Conseil du Dialogue Social nous avons une connaissance exhaustive des entreprises où nous sommes implantés et celles où nous n'existons pas. Nous disposons donc des informations qui pourraient nous permettre d'organiser le parrainage des entreprises où la CGT est absente. Développer notre présence, travailler au déploiement de nouvelles bases est essentiel pour faire progresser notre audience et donc notre représentativité finale. C'était d'ailleurs un axe de réflexion majeur de notre 41ème congrès fédéral.

Un nouveau périmètre dans les territoires

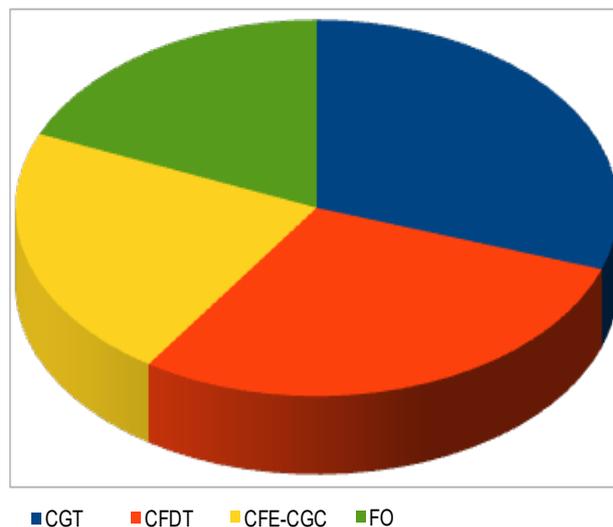
Ces dernières années, dans les territoires, des accords ont été conclus et concernent l'ensemble des salariés quel que soit le collège électoral auquel ils appartiennent. C'est notamment le cas des accords prévoyant des mesures urgentes en faveur de l'emploi, conclus dans le cadre de l'accord national du 23 septembre 2016. Pour conclure ces accords territoriaux, les négociateurs se sont appuyés sur la mesure de la représentativité territoriale telle qu'elle avait été arrêtée en 2013.

Celle-ci ne reposait jusqu'alors que sur les suffrages exprimés pour les organisations syndicales au premier et deuxième collège. Or les accords sont applicables à tous les salariés (1er, 2ème et 3ème collèges), d'où un certain flou voire une insécurité quant à leur validité.

Le Ministère du travail a donc modifié le périmètre de mesure de l'audience dans les territoires. Il a décidé de «ré-injecter» dans les territoires, les voix exprimées dans le troisième collège de chaque entreprise. Cela explique donc le «décrochage» plus ou moins important de l'audience CGT qu'on constate dans tous les territoires. Ainsi, à titre d'illustration, en 2013 dans le périmètre de la convention collective Région parisienne, la CGT était première organisation avec 35.94 %. Aujourd'hui nous sommes derrière la CGC (27.89%) et la CFDT (27.83%) avec 21.20% soit un décrochage de 14.7 points, lié à ce nouveau périmètre

On pourrait faire l'exercice avec tous les territoires, le résultat serait le même. Ce qu'il nous faut bien mesurer c'est qu'il s'agit, in fine, de notre représentativité réelle dans tout le salariat de la branche, premier, deuxième et troisième collège. Cet électrochoc c'est l'occasion ou jamais de nous pencher sur notre action et notre communication envers le troisième collège : 450.000 salariés dans la métallurgie...

Représentativité dans la métallurgie (décembre 2017)



Aurélië Mahout, membre du CEF

Economie

Relance de l'emploi : quelle réalité ?

Dans sa note du 4 décembre 2017, l'INSEE annonce un rebond de l'emploi en France pour la deuxième année consécutive : « En 2017, en France (hors Mayotte), la hausse de l'emploi salarié dans les secteurs marchands non agricoles serait légèrement supérieure à celle de l'année précédente (+ 242 000, après + 215 000 en 2016). Elle ne faiblirait pas au premier semestre 2018 (+ 100 000 emplois) ». Le gouvernement et le patronat ont beaucoup communiqué sur cette annonce et se félicitent de ce résultat. Mais derrière ces chiffres qu'en est-il vraiment ?

Emplois détruits

Une analyse plus fine de cette note économique de l'INSEE nous invite à modérer l'optimisme ambiant. Ainsi, deux points importants ressortent : d'abord l'emploi continue d'être détruit dans l'industrie et en particulier dans la métallurgie et la précarité se développe au détriment de l'emploi stable et durable. Ceci malgré des indicateurs au vert pour les entreprises et les actionnaires !

Dans la métallurgie, en 2016, le nombre d'emplois a encore diminué, il est de 1 339 297 salariés (-1,15 % par rapport à 2015). On prévoit la même tendance pour 2017, et ceci malgré les mesures telles que le CICE et le pacte de responsabilité et solidarité.

L'industrie est touchée par le processus de désindustrialisation, elle a donc perdu 2 800 postes au deuxième trimestre (- 0,1 %) de cette année 2017, et le secteur enregistre une baisse de 0,4 % sur un an.

Précarité en hausse

A cela, se rajoute l'augmentation du travail précaire. En 2017, l'emploi intérimaire a augmenté de 46 000, après une hausse de 99 000 en 2016 (+12%). Considéré comme une variable d'ajustement, il s'est redressé plus rapidement que les autres composantes de l'emploi pour dépasser en 2017 les niveaux élevés qu'il avait atteints avant la crise économique de 2008-2009.

Le patronat de la branche est très friand du recours à la précarité notamment dans le secteur « fabrication de matériel de transport » et le secteur automobile.

En 2017, l'INSEE indique en effet que la part des CDI a diminué au profit des « formes particulières d'emploi ». Ce sont les jeunes qui sont particulièrement touchés par cette situation, puisque les CDD ont doublé et l'intérim

a quintuplé en trente-cinq ans dans cette catégorie. Près d'un tiers des jeunes travaillent en CDD, et 6 % en intérim. Plus de la moitié des 15-24 ans sont en CDD. Et la situation risque encore de s'aggraver avec la réforme du marché du travail à venir puisque plusieurs branches professionnelles pourraient adopter une nouvelle forme de contrat flexible, le « contrat de projet ».

Ajoutons enfin que le temps partiel et le sous-emploi se sont développés.

En 2017, le taux de temps partiel chez les femmes est passé de 18,8 % à plus de 30 %.

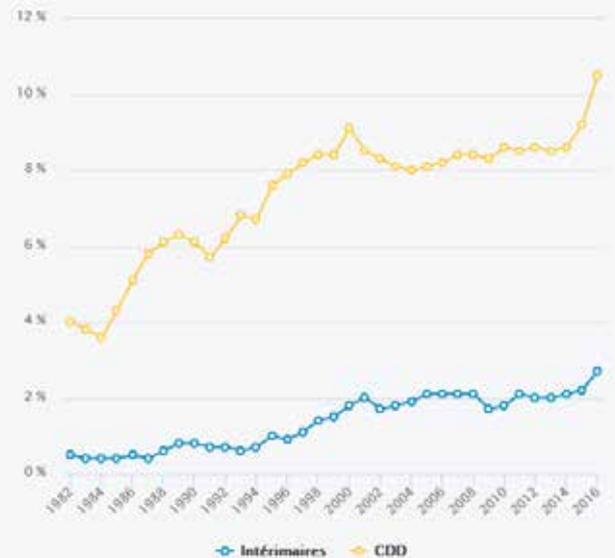
Ainsi, derrière ces annonces de reprise en faveur de l'emploi, se cache une transformation profonde de notre modèle social et économique. La part de l'industrie dans l'emploi est passée en France de plus de 16 % il y a quinze ans à 12,5 % aujourd'hui, alors qu'elle atteint 23 % en Allemagne.

Il apparaît donc que c'est le modèle actuel qui favorise la précarité et l'emploi sous qualifié.

Secteur économie

Les CDD ont doublé et l'intérim a quintuplé en trente-cinq ans

Part des intérimaires et salariés en contrat à durée indéterminée parmi les salariés en emploi depuis 1982



SOURCE : INSEE

Aéronautique et spatial : changement de modèle

L'aéronautique et l'Espace sont entrés dans une nouvelle phase de développement. Avec des conditions différentes pour chacun des deux secteurs, mais dans une absence totale de vision politique des pouvoirs publics. Ils sont dorénavant guidés principalement par des objectifs de rentabilité financière.

Côté spatial, l'Europe court derrière un nouvel acteur nord américain émergent, Space X qui promet la Lune en cassant les prix. Mais qui se garde bien de revendiquer toute l'expérience qu'il tire de son lien étroit avec la NASA elle-même financée par l'argent public américain. Ainsi ce modèle type start-up est devenu une telle référence que les industriels européens (Airbus, Safran) abandonnent l'Europe comme visionnaire et maître d'œuvre de ce secteur hautement stratégique de l'accès à l'espace.

Le secteur aéronautique quant à lui, avec son acteur central en Europe, AIRBUS, vise dans tous les domaines à générer du cash. Les carnets de commandes mirifiques autour de produits matures sont une manne inespérée pour le capital. Là encore tout se déroule en dehors d'une vision politique européenne pour le bien commun. Plus grave, c'est un soutien total que lui offre l'Europe tant en matière de financement que de stratégie industrielle. Nous assistons ainsi à une valse d'OPA, de filialisation, de regroupement, de ventes... sans aucuns objectifs de développement de l'emploi et de progrès social. Evidemment, pour les actionnaires très majoritairement constitués de fonds de pensions nord-américains ces deux critères ne sont que des obstacles pour atteindre leurs taux de rentabilité.

Au delà de ces restructurations capitalistiques, toute la filière aéronautique est entrée dans une phase de reconstruction qui considère dorénavant que les gains financiers ne sont plus dans l'aéronef mais dans la maîtrise des données numériques, (toute la technologie embarquée, les big data générées) leur gestion et leur commerce dans une interconnexion entre les différents acteurs : la recherche, les concepteurs, les équipementiers, les intégrateurs, les exploitants, et la maintenance. Et toujours en ligne de mire : le cash.

Le rachat de Gemalto par Thales comme l'OPA sur Zodiac par Safran en sont révélateurs. Témoin également toute la restructuration du secteur de Recherche chez AIRBUS



qui a programmé la fermeture de son centre historique de Suresnes pour s'orienter vers une conception de type start-up.

Souveraineté bradée

Mais une autre création, qui ne fait guère de bruit médiatique, est apparue. C'est celle de Skywise, plateforme de gestion numérique d'Airbus, qui utilise l'outil Palantir. Un choix affolant en terme de souveraineté puisque c'est un outil nord-américain lié à la CIA. Un éparpillement des savoirs et de la maîtrise qui constitue un risque non pas sur Airbus uniquement mais sur toute l'aviation européenne.

Il est temps de prendre la mesure de cette perte de souveraineté nationale et industrielle.

Les capacités nouvelles qu'offrent le numérique ne sont pas à rejeter. En effet, il peut être un formidable moyen pour améliorer les conditions de travail, supplanter aux tâches pénibles réalisées par l'homme, transformer les gains de productivité en diminution du temps de travail et améliorer la qualité de vie au travail et la vie en général.

Rien n'est fatal et le syndicalisme a certainement un rôle déterminant dans cette histoire. Ce sont les salariés qui détiennent les savoirs et les savoir-faire. Ils possèdent également des propositions qui leurs donnent un pouvoir qu'ils sous-estiment trop souvent, celui de peser dans les choix. Ils sont les créateurs des richesses. La CGT est certainement un outil pour faire grandir la confiance pour qu'un avenir meilleur soit possible.

Jean-Jacques Desvignes, Collectif aéronautique

Plus loin que nos droits

Ordonnances Macron : Licenciement personnel, un chèque en blanc au patron

Au sempiternel nom de la flexibilité, de l'adaptabilité et de la compétitivité des entreprises, les ordonnances bouleversent le cadre juridique des licenciements. Des « nouveautés » toujours plus inquiétantes qui instaurent un barème obligatoire d'indemnisation du licenciement et l'assouplissement des procédures et des obligations juridiques.

Provisionner le « coût » du licenciement

La mise en place d'un barème obligatoire pour les indemnités prud'homales est en effet la mesure la plus « polémique » des ordonnances. Jusque là, les indemnités versées en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse n'étaient soumises à aucun plafond. Désormais, le juge doit en fixer le montant en respectant un plancher (en salaire brut) et un plafond, selon l'effectif et l'ancienneté. Le plancher des indemnités sera différent en fonction de l'effectif de l'entreprise, plus ou moins de 11 salariés :

Avec 11 salariés et plus, l'indemnité minimale est de 1 mois de salaire pour 1 an d'ancienneté. Avec plus de 2 ans d'ancienneté, elle sera de 3 mois minimum.

Dans les entreprises de moins de 11 salariés, à partir d'un an d'ancienneté, l'indemnité minimale ira d'un demi-mois de salaire pour un an d'ancienneté à 2,5 mois de salaire pour 10 ans d'ancienneté. Au-dessus de 11 ans d'ancienneté le plancher sera de 3 mois de salaire.

Le plafond des indemnités sera identique pour toutes les entreprises, quel que soit leur effectif et progressif en fonction du nombre d'années d'ancienneté. Il pourra aller jusqu'à 20 mois de salaire pour un salarié ayant 29 ans d'ancienneté. A noter qu'un salarié ayant moins d'un an d'ancienneté aura une indemnité maximale d'un mois de salaire.

Le montant de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse restera compris entre la fourchette établie par les ordonnances. Cela permet aux employeurs de fixer de façon certaine le coût maximal d'un licenciement et ainsi de provisionner leur trésorerie.

Cependant, le barème n'est pas applicable en cas de nullité du licenciement s'il est établi, comme par exemple en cas de violation d'une liberté fondamentale, de harcèlement ou de discrimination.

Simplifier pour affaiblir

Côté délais de contestation, les ordonnances réduisent à 12 mois (au lieu de 2 ans) le délai de prescription pour contester un licenciement à compter de la notification de la rupture. Ou comment prendre de vitesse les salariés et éviter les contentieux.

L'obligation de motivation du licenciement sera elle, considérablement assouplie. Un véritable « permis de licencier » qui pourra être justifié sur le tard, est donné aux employeurs. En effet, les ordonnances allègent l'obligation de motivation dans la lettre de licenciement en permettant de ne « préciser » les motifs énoncés qu'après la notification du licenciement au salarié !

De plus, les ordonnances diminuent les sanctions pour insuffisance de motivation. Désormais, si sous 15 jours, le salarié ne demande pas de précision à l'employeur sur les motifs de son licenciement, il n'y aura plus de reconnaissance automatique du licenciement sans cause réelle et sérieuse.

L'employeur pourra donc licencier un salarié sur un motif vague puis le justifier en précisant à posteriori les motifs de la lettre de licenciement. Le salarié se verra donc notifier son licenciement sans en connaître exactement le motif.

Enfin, la procédure de licenciement est simplifiée. Pour éviter l'intervention du juge, les employeurs auront désormais à leur disposition des « lettres-types » de licenciement. Un véritable chèque en blanc pour l'employeur qui n'aura plus qu'à remplir les « blancs » de ce modèle « à la carte » puis notifier au salarié son licenciement par lettre recommandée.

Faciliter les licenciements, limiter les contestations et décourager les salariés, la guerre contre les salariés est bien en marche.

Aurélié Mahout, membre du CEF

Safran, sous la neutralité, la muselière

Dans le kit « Répression syndicale », on trouve à côté de la pénalisation et des interdictions multiples, une méthode plus pernicieuse, qui se cache derrière un fumeux concept baptisé « neutralité philosophique, politique et religieuse ». C'est la technique utilisée dans le groupe Safran et mise en œuvre au sujet de l'actualité internationale.

Tout avait commencé en 2014, lorsque sévissaient les bombardements meurtriers d'Israël sur la bande de Gaza. Le syndicat CGT Snecma Gennevilliers avait alors relayé un appel de la Confédération à une manifestation de solidarité avec le peuple palestinien.

Réponse immédiate de la direction qui entend faire la leçon : « Votre organisation syndicale n'a pas vocation à exprimer des revendications de nature politique et encore moins quand celles-ci ont trait à des questions de politiques internationales ». Puis, après la leçon, de brandir le bâton : « Je vous somme à l'avenir de cesser la diffusion de tracts à caractère politique ; à défaut, nous engagerons les mesures qui s'imposent ».

De mesures qui s'imposent, il ne tarde pas à les voir arriver

Octobre 2017, la direction de Safran pond une « Charte de Neutralité philosophique, politique et religieuse », rien de moins, ajoutée de manière unilatérale en annexe au règlement.

« Dans un premier temps, on ne voyait pas l'intérêt d'un tel texte qui prônait la neutralité dans la relation au client, cela coulait de source », explique Olivier Tomnet DSC chez Safran Aircraft Engines à Gennevilliers. Mais très vite on a compris qu'une telle démarche de la part de la direction visait d'autres objectifs : fermer la bouche des salariés. En gros, ils avaient déjà standardisé la production, ils voulaient désormais standardiser le salarié. Qu'il laisse sa citoyenneté à la porte de l'entreprise. »

C'est encore le Proche-Orient qui va rallumer les tensions chez Safran

Le 19 décembre, le même syndicat publie un tract très documenté intitulé « Jérusalem : pour l'intérêt des peuples et des travailleurs » suite à l'annonce américaine de reconnaître Jérusalem comme capitale de l'Etat



hébreu. Deux jours plus tard, réaction de Safran : « La CGT n'a pas vocation à exprimer des revendications de nature politique » (...), elle s'est rendue « coupable de prosélytisme », elle est « sommée de cesser la diffusion de ce tract ».

La CGT profite donc de ce bras de fer pour rappeler certains fondamentaux : « D'abord, que personne ne musèle la CGT, assène Olivier Tomnet ». Simplement. Ensuite que la CGT, depuis 1895, a toujours mis en avant son attachement à la paix et à la solidarité de tous les peuples y compris pendant les périodes les plus troubles de l'histoire de France et au prix de sacrifices humains considérables. Fermement.

Le syndicalisme CGT ne se cantonne ni à l'entreprise, ni à la France ni à l'Europe. Il est concerné par les souffrances des travailleurs du monde entier et la solidarité internationale est un de ses fondements.

Nier ces fondements c'est remettre en cause l'essence même de la CGT.

« Au-delà de la sensibilité particulière de la direction à la question du Proche-orient, et moins à d'autres situations internationales que nous dénonçons également depuis toujours (doit-on y voir des pressions liées à des contrats dans cette région ?), c'est la question du travail politique inhérent à notre syndicalisme qui est posée. Quand nous dénonçons blocage des salaires, remise en cause des acquis sociaux, aides scandaleuses aux grandes entreprises, faillite des gouvernements dans la lutte contre le chômage, nous faisons du syndicalisme mais nous faisons aussi de la politique, qu'elle soit contre Sarkozy, Hollande ou Macron. » rappelle Olivier Tomnet. Une définition du syndicalisme qu'il semble nécessaire de rappeler de temps à autre aux directions.

Jérôme Anconina, Conseiller fédéral



INCLUS
DANS L'ABONNEMENT NVO

6€ au lieu de ~~6,90€~~

DOSSIER
SUPPRESSION DE L'ISF
LE CAPITAL MOINS TAXÉ
MACRON AU SERVICE
DES PLUS RICHES

PARUTION
LE 19 JANVIER 2018

boutique.nvo.fr

Bon de commande *VO Impôts 2018*

Code article 03180121 / Prix unitaire : 6 €

Nb. ex. x 6 € = €

Ci-joint :

Chèque n°

Banque

À l'ordre de *La Vie Ouvrière*

Les invendus ne sont pas repris

(Écrire en lettres capitales, merci)

VOTRE FÉDÉRATION OU BRANCHE

SYNDICAT/SOCIÉTÉ

À préciser si nécessaire à l'expédition

Mme M.

VOTRE UD

NOM*

PRÉNOM*

N°*

RUE*

CODE POSTAL*

VILLE*

TÉL. FIXE*

TÉL. PORTABLE*

COURRIEL*

FACTURE OUI NON

* Champs obligatoires

code origine : mag



ADRESSEZ VOTRE COMMANDE À : La Vie Ouvrière - Case 600

Service diffusion – 263, rue de Paris – 93 516 Montreuil Cedex. Tél. : 01 49 88 68 50 / Fax : 01 49 88 68 66 – commercial@nvo.fr