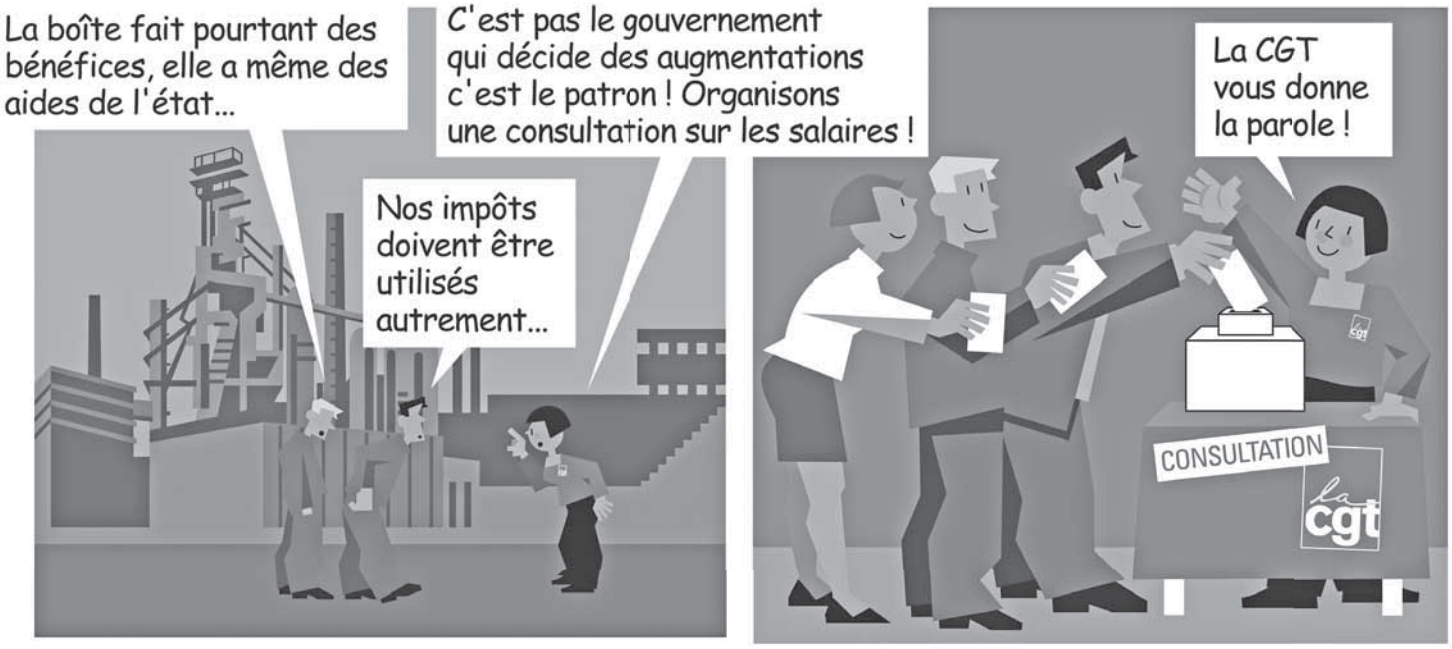
Courrier Fédéral

N°417
du 15.11.14 au 21.11.14

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

Fédération
des Travailleurs
de la Métallurgie CGT

ISSN 0152-3082



■ EDITORIAL
Restons à l'offensive — page 3

■ LUTTES ET SUCCES — page 6

■ VIE SYNDICALE
Bande dessinée — page 2

■ REVENDICATIF
Stop au plan de restructuration du spatial — pages 4 à 5

■ LA LETTRE DE L'UFICT
Pour en finir avec le blocage des carrières des femmes cadres et techniciennes — pages 7 à 8

Courrier Fédéral
Fédération des Travailleurs
de la Métallurgie CGT
263 rue de Paris - case 433
93514 Montreuil cédex

Tél. 01.55.82.86.19
Fax : 01.55.82.86.53

http://www.ftm-cgt.fr
courriel : communication@ftm-cgt.fr

Directeur de publication : Ph. Martinez
Rédactrice en chef : L. Buchheit
Rédactrice : M. Vergnol
Maquette : S. Bouzidi

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

Commission paritaire
0418 S 06 474
Imprimé par nos soins

ÉCRIVONS NOTRE AVENIR

«La BD animée sur le site ftm-cgt.fr»

Adhérez à la CGT métallurgie

L'éditorial

Jean-Pierre MERY,
membre du Comité Exécutif Fédéral

Restons à l'offensive

Quand vont-ils comprendre que pour relancer l'économie, il faut augmenter les salaires et réduire le temps de travail. Le gouvernement a perdu tout le sens du véritable sens du mot entreprise.
Un gouvernement ne tenant pas les engagements pré-électoraux, qui ne veut pas orienter une politique efficace pour relancer notre économie et dont la cote d'impopularité atteint des records historiques.

Une entreprise ne doit-elle pas se développer en augmentant sa R&D, ses volumes de production, son personnel, augmenter les salaires par un partage des richesses et participer par sa citoyenneté au développement du pays au lieu de rechercher des placements dans les paradis fiscaux.
Si l'on suit le résonnement du gouvernement et de Gattaz, une entreprise c'est des milliards d'exonérations de cotisations sociales, l'utilisation massive du chômage partiel pour augmenter les profits, le dévoiement de la formation professionnelle, le Lean … créant ainsi un capital revenu solidaire au travers de toutes ces aides. Ce sont tous les salariés du privé comme du public qui paient la facture. Les actionnaires, eux, continuent à percevoir des dividendes à outrance. Les salariés, avec l'aide complice de ce gouvernement font un chèque en blanc pour avoir un emploi.
Combien d'emplois pourraient être créés avec un véritable contrôle de ces aides, le contrôle de la formation interne par une qualification et un changement de coefficient, en un mot, la reconnaissance de la qualification et des compétences des salariés ou les pressions des gros groupes au détriment des PME.

La CGT a toujours été force de propositions mais n'est pas plus entendue aujourd'hui par le gouvernement qu'elle ne l'était, hier, par le président. Le patronat, c'est encore pire ! Combien d'entre nous ont fait ce constat dans nos tôles ? Ils préfèrent écouter les syndicats réformistes qui, comme eux, n'ont jamais démontré que l'allègement ou la suppression de charge patronale crée de l'emploi. L'Ani, le CICE, la loi de sécurisation de l'emploi n'ont fait que détruire les conditions de travail, créer la précarité, augmenter les cadences et nos impôts. Ils vont très vite, toutes les semaines, nous avons de nouvelles annonces. Ils osent même s'attaquer aux règles de l'OIT. Ils n'ont peur de rien, le patronat a même annoncé une manifestation.
Hollande avait promis «le changement, c'est maintenant» pour lui, le changement c'est détruire les acquis sociaux, la Sécurité Sociale, la retraite, les Assedic, le Code du travail, les emplois et les salaires, au service du Medef et du capital.
Même si la période est difficile, les attaques contre les militants très importantes, la CGT doit rester à l'offensive. Elle doit être très réactive face au gouvernement et au patronat. L'élévation des consciences des salariés nous permettra de faire grandir le rapport de forces. Cela passe par un renforcement de nos liens avec les salariés.

Tous ensemble, salariés du public comme du privé, il nous appartient de créer ce rapport de forces. Sans lutte nous ne gagnerons rien, l'heure n'est plus au constat face à l'offensive patronale et du président Hollande.

STOP AU PLAN DE RESTRUCTURATION DU SPATIAL

POUR DE NOUVELLES AMBITIONS EUROPEENES DE CONQUETES SPATIALES ET DE PROGRES SOCIAL

Rosetta, son nom résonne sur toutes les antennes depuis quelques jours. Les qualificatifs ne manquent pas pour décrire cette nouvelle page de l'histoire spatiale. Derrière ce nouveau bond scientifique, c'est aussi la réussite de l'agence spatiale européenne qu'il faut saluer. Ce succès prouve que la coopération ouvre la voix du progrès comme toutes les aventures Ariane, Airbus, les moteurs CFM de la Snecma,... Pourtant la restructuration de la filière spatiale programmée, qui donne la main au secteur industriel privé, ne va pas dans ce sens. Les syndicats CGT du secteur spatial, réunis le mercredi 8 octobre à la fédération, ont fait le point sur le projet de restructuration de la filière spatiale au travers l'opération d'un rapprochement des activités lanceurs de Safran et Airbus Group. Déclaration des syndicats CGT du secteur spatial.

L'arrivée sur le marché d'un nouvel acteur Space X, cassant les prix de lancement, est brandie en épouvantail et joue d'un effet d'aubaine, pour justifier un changement de modèle d'organisation du secteur aujourd'hui piloté par les Etats via les agences CNES et ESA et Arianespace. Les deux industriels avancent leur projet selon un calendrier très serré sans qu'il y ait de réelles perspectives claires de développement industriels, des emplois et des sites aient été définies.

Bien au-delà du rapprochement industriel Safran/Airbus avec la création d'un «Joint-Venture», cette rupture de schéma, soutenue par le gouvernement, constitue un abandon au secteur privé du rôle de maître d'œuvre des Pouvoirs Publics. Tout se passe dans le plus grand secret où les éléments ne se révèlent qu'à travers la presse.

Ceci est inacceptable alors qu'il s'agit d'un secteur hautement stratégique, touchant à la fois à la sécurité et la souveraineté des états européens mais également par son rôle de forte capacité d'innovation. La maîtrise et les compétences acquises par des décennies d'efforts d'investissements publics sont des biens communs que l'on ne peut voir cédés sur l'autel des profits.
Alors que l'accès à l'espace était un axe stratégique majeur des états, il serait aujourd'hui placé dans le champ de la compétitivité et de la rentabilité pour les industriels en prenant comme modèle Space X.

De nombreuses questions sans réponse continuent de se poser.
Serait-ce une remise en cause fondamentale de la stratégie européenne ?

Nous savons qu'il n'existe aucun système de lancement spatial qui ne soit soutenu par la puissance publique.
Qui alors, dans ce nouveau modèle, contrôlera les fonds publics et assurera les risques industriels ?
Comment le CNES, pourrait-il conserver son rôle d'agence spatiale et son expertise s'il n'est plus considéré comme maître d'œuvre des programmes spatiaux ?
Les états et les industriels européens s'engagent-ils à recourir systématiquement aux lanceurs spatiaux européens ?

Il avait été évalué que des économies sur la chaîne de fabrication ne pouvaient être que marginales à moins d'un abandon des règles du retour géographique. C'est sans doute une règle contraignante, mais elle est juste puisqu'elle garantit un retour de charges de travail dans le pays et donc d'emplois proportionnellement à sa participation financière.

Cette règle serait-elle revue ?
Airbus et notamment sa branche spatiale est déjà dans un plan de suppressions d'emplois, de restructurations internes. Avec ce montage de rapprochement avec Safran, il y a un risque majeur de nouveaux impacts sur les personnels (effectifs, conditions de travail), la cohérence des équipes et des sites, la pérennité même des savoirs et compétences. Cette fusion d'activités lanceurs intègre celle du missile nucléaire français M51. Ce secteur hautement stratégique et purement franco-français exige une attention toute particulière qui ne peut souffrir d'aucune ambiguïté sur son pilotage.

Quelle est l'assurance de toutes les garanties en matière de maîtrise, sécurité, indépendance, coûts, pérennité à long terme ?
Vraiment, ce dossier chargé d'enjeux majeurs pour le pays, doit faire l'objet d'un véritable débat public. Il n'est pas sérieux de prendre la société Space X comme modèle industriel, alors qu'elle est dans un contexte national (un seul pays) tout à fait différent de l'européen qui implique plusieurs pays. De plus Space X n'est pas dans l'innovation mais la construction d'un lanceur rustique constitué d'éléments éprouvés.
La question est de savoir si l'Europe se projette dans l'avenir, comme elle a su le faire avec une force de création, d'innovation technologique, scientifique et de projection vers le futur ou si elle se replie sur le modèle à courte vue de la rentabilité ?
Les intérêts des industriels Safran et Airbus ne sont pas ceux de la France ni de l'Europe. Ils servent en priorité des actionnaires (comme exemple Lakshmi Mittal ou des fonds de pensions…) totalement dépourvus de sens citoyen et de développement de la collectivité.
Non vraiment stoppez ce projet et visons d'autres ambitions pour les peuples de France, d'Europe.

Dans cette voie la CGT soutient
• Le maintien du pilotage et du contrôle public, tant sur le spatial que sur la force de dissuasion nationale,
• Le développement et la maitrise d'une famille d'Ariane permettant le lancement de satellites allant jusqu'à 12 tonnes,
• Le développement de l'emploi, des compétences et des sites,
• L'ouverture d'un véritable débat national et européen pérennisant 50 ans d'investissements publics et de réussites en matière d'innovation, de recherche et de commerce.

Le mardi 25 novembre 2014, la CGT tiendra les assises du Spatial pour traiter de l'ensemble de ces questions.

LA CGT FAIT CONDAMNER SCHINDLER POUR SANCTIONS ILLEGALES

La direction de Schindler France a été condamnée le 5 septembre 2014 pour avoir sanctionné huit élus ou candidats appartenant à la CGT de façon illégale. Elle va devoir rembourser les salaires et faire disparaître les sanctions de leur dossier. Elle devra verser des dommages et intérêts conséquents à la CGT Schindler, qui a porté ces dossiers avec les salariés !

On le sait, lorsqu'il s'agit de constituer des listes de candidats pour les élections professionnelles, ou parfois simplement de se syndiquer, nous avons souvent du mal à trouver des candidats. Nos collègues manquent rarement d'arguments, sans pour autant aborder la véritable raison : la crainte des représailles. C'est le cas chez Schindler et c'est la raison pour laquelle le syndicat a décider de porter l'affaire devant les tribunaux, pour démontrer clairement que les représailles sont illégales et que le patron n'a pas tous les pouvoirs.

La CGT fait appliquer la jurisprudence

Depuis 2010, deux arrêts de la Chambre sociale de la Cour de Cassation ont précisé le cadre légal en ce qui concerne les mises à pied disciplinaires. La durée maximale de la mise à pied disciplinaire doit être inscrite dans le règlement intérieur. Cela vise à empêcher les employeurs de mettre un salarié à pied pendant 6 mois par exemple, ce qui obligerait le salarié à démissionner (et permettrait d'éviter ainsi à la direction de le licencier). Depuis ces arrêts, l'employeur doit mettre à jour son règlement intérieur. Sinon, la mise à pied est illégale. Ce qui est le cas chez Schindler, car l'entreprise n'a pas mis son règlement intérieur à jour. Pourtant, elle n'a pas hésité à sanctionner des salariés, et en particulier des élus ou des candidats de la CGT, en leur infligeant des mises à pied qui ont pour conséquence de leur faire perdre du salaire et de les affaiblir en tentant de les décrédibiliser professionnellement.

Ces sanctions, illégales, servent à la direction à faire peur aux collègues de travail. Le message adressé à tous est clair : restez dans le rang, ou alors nous allons nous occuper de vous ! Elles permettent également de préparer le terrain pour constituer un dossier solide afin d'obtenir à terme le licenciement du salarié. C'est pour toutes ces raisons que le syndicat a décidé d'engager les procédures devant les tribunaux, en accompagnant les salariés dans la constitution des dossiers et en étant intervenant volontaire (ce qui signifie que le syndicat plaide en tant que tel aux côtés des salariés).

L'hypocrisie de la direction Schindler

Lors de l'audience, il a été particulièrement clair que la direction savait que les sanctions étaient illégales. En définitive, l'avocat de la direction a fait porter la majorité de ses efforts pour tenter d'invalider les interventions volontaires du syndicat. Compte-tenu des montants, ce ne sont pas les quelques centaines d'euros de salaires à rembourser qui lui faisait peur, bien au contraire. Mais le fait que le syndicat intervienne pleinement dans la procédure, pour elle, c'était hors de question.

Le syndicat a décidé d'aborder la question sous l'angle des représailles, et des conséquences pour l'ensemble des salariés de ces méthodes. En prenant pour base les sondages réalisés par l'association Dialogues (une de ces nombreuses structures de « dialogue social » réunissant DRH et « syndicalistes »), dans lesquels il est montré qu'un tiers des salariés ne se syndique pas par peur des représailles du patron, nous avons démontré le manque à gagner pour le syndicat. En tant que structure collective, il s'agit d'un manque à gagner pour l'ensemble des salariés. Et le patronat a beau jeu de déplorer d'un côté la faiblesse de ses partenaires – c'est le refrain repris partout dans les médias sur la faiblesse du syndicalisme – tout en mettant tout en œuvre pour empêcher les salariés de s'organiser. Cet argument a fait mouche, puisque la formation des référés du CPH de Versailles a décidé d'allouer 14 000 euros de dommages et intérêts provisionnels à la CGT Schindler !

Une bataille à poursuivre !

Ces premiers jugements favorables aux salariés et à la CGT ne sont qu'une étape. Il est nécessaire de rappeler que la direction Schindler a fait partie des troupes de choc anti-CGT du patronat de la métallurgie. En effet, comme l'a révélé le quotidien les Echos en 2009, Schindler faisait partie en 2007 des 10 principaux contributeurs à l'Entraide Professionnelle des Industries de la Métallurgie [1] (EPIM, la fameuse caisse noire du patronat au-sujet de laquelle Denis Gautier-Sauvagnac a été condamné). Nous sommes par conséquent déterminés à faire reconnaître les droits des salariés comme ceux du syndicat. Il s'agit bien sûr de combattre les différentes formes de discriminations cachées derrière les sanctions illégales, mais aussi de renforcer le syndicat comme outil collectif.

[1] *Voir à ce sujet le communiqué de presse de la FTM du 16 juin 2009 « Caisse noire de l'UIMM suite ».*

La lettre de L'UFICT
Courrier fédéral N° 417
du 15 au 21.11.2014
http://www.ftm-cgt.fr/ufict.htm

Pour en finir avec le blocage des carrières des femmes cadres et techniciennes

Les lois se succèdent et vont dans le même sens : permettre aux femmes de bénéficier de la même carrière que leurs homologues hommes. Les exigences des femmes cadres et techniciennes sont d'ailleurs de plus en plus grandes en matière d'évolution professionnelle. Du fait de ces lois, les exigences envers les entreprises sont de plus en plus lourdes. Pourtant, on ne peut que regretter que la situation évolue trop lentement. Les femmes Cadres et Techniciennes sont prises entre un plafond de verre qui bloque leur carrière et un plancher collant qui les retient dans les fonctions moins élevées (particulièrement lorsqu'elles ont des enfants).

Dernièrement, l'arsenal législatif s'est renforcé permettant de défendre les carrières des femmes. Les entreprises arrivent pourtant habilement à le contourner. Ce contournement est permis par une connaissance insuffisante de ces obligations. Il est possible pourtant de demander à l'inspection du travail de refuser d'enregistrer l'accord égalité de son entreprise si celui-ci est non conforme à la loi. Et l'entreprise se voit alors obligée de le renégocier car un tel accord collectif est obligatoire !

Prenons connaissance des obligations concrètes pesant sur les entreprises pour les faire appliquer et permettre ainsi aux femmes de poursuivre enfin la carrière qu'elles méritent et à laquelle elles aspirent !

Alcatel-Lucent se donnait une image d'entreprise exemplaire en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Pourtant, à la demande de la CGT, l'inspection du travail de l'Essonne vient de **refuser d'enregistrer l'accord égalité signé par un seul syndicat représentatif en juillet 2014**. En effet, l'inspectrice du travail constate le manque d'indicateurs chiffrés permettant d'estimer la situation initiale et de mesurer son évolution dans le temps. Ces indicateurs, pourtant obligatoires dans ce genre d'accord, motivent donc sa non-conformité avec l'article R2242-2 du Code du Travail. Elle demande donc à la direction de l'entreprise de **rouvrir des négociations avec les syndicats représentatifs** et menace de sanctions si l'entreprise ne se met pas en conformité avec la loi.

Un tel événement avait déjà eu lieu dans l'Essonne : en 2013, l'accord égalité d'ALTIS Semiconductors avait été refusé par l'inspection du travail pour les mêmes raisons

que pour Alcatel-Lucent, déjà à la demande de la CGT. La renégociation avait donné lieu à une nouvelle signature, et à un nouveau refus de l'Inspection du Travail pour les mêmes raisons.

Les obligations qui pèsent sur les entreprises, en matière d'égalité professionnelle, sont lourdes :

1) L'accord égalité est établi pour 3 ans, il remplace le plan d'action annuel. Il doit contenir des indicateurs clairs, précis et opérationnels donnant des objectifs chiffrés à atteindre et permettant de mesurer les avancées.

2) Tous les ans, la direction doit présenter un Registre des Situations Comparées (RSC) au Comité d'Entreprise. Le contenu de ce registre est très précisément défini dans le Code du Travail (art. D2323-12). L'entreprise ne peut pas sélectionner les informations qu'elle veut bien donner, car elles sont listées clairement et obligatoires.

3) Le diagnostic chiffré étant fait, la direction doit proposer un « plan d'action visant à réduire les inégalités entre les femmes et les hommes », défini dans l'article L2323-57 du Code du Travail. Ce rapport comporte une analyse permettant d'apprécier, pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise, la situation respective des femmes et des hommes en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail, de sécurité et de santé au travail, de rémunération effective et d'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale. Il analyse les écarts de salaires et de déroulement de carrière en fonction de leur âge, de leur qualification et de leur ancienneté. Il décrit l'évolution des taux de promotion respectifs des femmes et des hommes par métiers dans l'entreprise.

4) Les actions à mettre en œuvre doivent être définies qualitativement et quantitativement. Leur coût doit être évalué.

5) Dans le cas où les objectifs ne seraient pas atteints, la direction doit donner au Comité d'Entreprise les raisons de la non-exécution des objectifs (art. L2323-58).

Cette mécanique juridique est trop souvent méconnue des femmes elles-mêmes. Elle provient du rapport des forces établi historiquement par les syndicats au niveau national, pour faire cesser ce genre de discriminations. Elle est aussi le résultat d'un refus, de plus en plus grand, de la société française elle-même face à ces comportements. Il est aisé de nous saisir de ces dispositions légales pour faire respecter le droit des femmes à être traitées comme les hommes. Ce chantier nécessite une mobilisation de tous, dans toutes les entreprises. Nous sommes attendus sur ce sujet car, chaque jour qui passe, voit un nombre plus grand de femmes refuser la différence de traitement dont elles sont victimes.

La CGT lutte contre toutes les discriminations. Nous sommes à l'origine de grandes victoires sur ces sujets. Nous avons entamé ce combat pour la justice et le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes et avons devant nous encore de grandes victoires à conquérir.
Que toutes celles et tous ceux qui souhaitent prendre part à ce combat rejoignent la CGT !