

# Mensuel des Métallurgistes

FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS DE LA  
MÉTALLURGIE CGT

## CONVERGENCES DES LUTTES COMMENT CULTIVER LE TOUS ENSEMBLE ?

### ► RENCONTRE

Prendre le temps d'échanger pour  
faciliter le travail des DSC

### ► DROITS

Rupture du CDI, dans le cadre d'un  
accord collectif



N°19 • Avril 2018

PROFESSIONNELS  
DES MÉTIERS DE  
SERVICES,  
VOUS PASSEZ TOUT  
VOTRE TEMPS  
À PRENDRE SOIN  
DES AUTRES.



ET VOUS ?  
QUI PREND SOIN  
DE VOUS ?

### Complémentaire Santé – Prévoyance – Retraite

C'est parce que nous connaissons si bien les métiers de la santé, du conseil, de la restauration, de l'hôtellerie, du transport, et des commerces de proximité que nous sommes en mesure de vous apporter les solutions les plus adaptées à vos besoins. KLESIA, au service des entreprises de service depuis plus de 65 ans.

**KLÉSIA**  
PROTECTION ET INNOVATION SOCIALES



**Actualités**

- 4 Infos sociales
- 5 Culture
- Dessin/Photo du mois
- 6 Infos fédérales
- 7 Terrain  
les ex-GM&S proposent une loi...
- 8 Histoire  
L'APASCA, une réalisation à (faire) connaître
- 9 Europe/International  
Forum Social Mondial 2018

**Dossier**

- 11-15 Comment cultiver  
le *tous ensemble* ?
- 13 Zoom  
Garanties collectives,  
tous pour une !

**Vie Syndicale**

- 16 En bref
- 17 Rencontre  
Faciliter le travail des DSC
- 18 Salarié(e)s  
ICT, salariés avant tout !
- 19 Territoires  
Retour sur la semaine de  
mobilisation

**Politique revendicative**

- 20 Economie  
Loi croissance
- 21 Industrie  
L'avenir de la sidérurgie
- 22-23 Droits  
Rupture du CDI, dans le  
cadre d'un accord collectif



**Denis Bréant**  
Membre du Bureau fédéral

# Dans la rue

## Le 19 avril

3

Le 19 avril doit être un moment privilégié pour peser sur les négociations avec l'UIMM et porter notre projet de convention collective nationale. Rassembler les 1 339 297 salariés de notre branche sous un même statut avec une convention collective nationale de haut niveau, c'est tout le sens que notre fédération donne à la négociation en cours avec l'UIMM. Le projet du patronat, plutôt que de chercher à développer l'emploi, favorise la précarité. Par exemple, il veut ouvrir la possibilité à toutes les entreprises, quelles que soient leurs tailles ou leurs activités, de recourir aux contrats de chantier. Il est tellement décomplexé qu'il souhaite même assouplir les dispositions légales concernant les intérimaires. Le patronat a également, dans sa ligne de mire, l'allongement du temps de travail, la qualité de vie au travail, le paiement au poste, ...

Le travail rigoureux et la réactivité des camarades qui composent les délégations dans les négociations, nous permettent d'être informés rapidement au travers d'interviews ou de l'écho des négos... Prendre conscience de ce qui nous attend et en partager les enjeux avec les salariés, c'est la priorité syndicale.

Face à cette offensive patronale, nous avons des propositions à mettre entre les mains de tous les salariés, comme la reconnaissance des diplômes et des qualifications, la réduction du temps de travail à 32 heures sans perte de salaire ou encore l'assurance d'une évolution de carrière tous les 4 ans ...

Cette attaque patronale sans précédent sur nos conquêtes, doit nous pousser aux appels à la grève et à participer massivement aux manifestations. D'autant que beaucoup d'actions voient le jour ces dernières semaines à la Sam, Homwet, Bosch Rodez, Ford, les Aunay, Vallourec... pour les salaires, l'emploi industriel, ... La colère et l'envie d'en découdre sont très présentes. C'est de la responsabilité de chacun d'aller à la rencontre des salariés, de les écouter, de les rassembler pour faire émerger et porter des revendications communes. Ce sont ces éléments clés qui contribueront à la réussite du 19 avril, à ses suites pour de nouvelles conquêtes sociales.

Mensuel des métallurgistes  
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  
[www.ftm-cgt.fr](http://www.ftm-cgt.fr) - [communication@ftm-cgt.fr](mailto:communication@ftm-cgt.fr)

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

Prix : 1 euro - Abonnement annuel : 12 euros  
ISSN 0152-3082  
Commission paritaire 0423 S 06474



## Infos sociales

### Réforme ferroviaire : le contre projet de la CGT

Alors que le gouvernement prévoit de passer la réforme de la SNCF par ordonnances, en éliminant toute possibilité de débat, la CGT est à l'offensive. Avant même de se lancer dans un mouvement social, les militants multiplient les initiatives sur le terrain. Pour le syndicat, l'avenir de la SNCF, ça se discute avec les cheminots et les usagers. C'est le sens du contre-projet de réforme de la CGT « pour le développement du service public ferroviaire » présenté à la presse quelques jours seulement après le



rapport Spinetta. Loin des clichés et amalgames relayés par les chiens de garde dans les médias, la fédération CGT cheminots met sur la table ses propositions pour « confronter les idées et les constats » et réorienter les décisions du gouvernement avec « une vraie négociation ». Pour connaître les propositions de la CGT cheminots sur l'avenir du ferroviaire : [cheminotscgt.fr](http://cheminotscgt.fr)

### Caisse de grève

A chaque lutte, s'organise une solidarité financière avec les grévistes. Et parce que le conflit des cheminots s'annonce être un véritable bras de fer avec le gouvernement, la confédération met en place d'ores et déjà une caisse de grève pour toutes celles et ceux qui expriment leurs soutiens et leurs encouragements aux salariés en lutte et souhaitent participer, selon leurs moyens, à la solidarité financière.



### Monnaie et crédit : les deux faces d'une même pièce



La monnaie, ce n'est pas qu'un bout de papier. Il suffit de voir l'impact des décisions monétaires, le rôle joué par la Banque centrale européenne dans l'imposition des politiques d'austérité ou l'interventionnisme du lobby bancaire auprès des décideurs politiques pour comprendre que la monnaie nous concerne tous directement. C'est pourquoi la fédération cgt finances publiques met à disposition des militants une brochure visant à décrypter les termes de ce

débat et de permettre à chacun d'appréhender les enjeux que porte la monnaie. « Ainsi espérons-nous contribuer à ce qu'ensemble nous nous réappropriions ce bien public qu'est la monnaie afin de le mettre au service d'un développement humain durable et non plus de la cupidité sans fin d'une minorité. »

► **Désintox.** Qui peut croire que le prix du train va baisser en libéralisant le rail alors que les tarifs de l'électricité ont bondi de 42 % depuis l'ouverture du secteur de l'énergie à la concurrence. Ainsi, en privatisant le rail en Grande-Bretagne, il y a plus de 20 ans, le prix du billet a été multiplié par 6. Aujourd'hui, une majorité de britanniques est pour la nationalisation du rail.

► **Carton rouge.** Parce qu'il y a 0,4 % de fraude au chômage, le gouvernement veut radier pendant deux

mois, les demandeurs d'emploi qui refusent un travail même si celui-ci est sous-payé ou très éloigné... Mais il ne fait rien pour les 25 milliards de fraude à la cotisation sociale ou les 80 milliards d'évasion fiscale.

► **En chiffres.** 1 an et 4 mois, c'est l'augmentation de l'âge moyen de départ à la retraite depuis 2010 selon une étude d'un organisme dépendant du ministère de la Santé, publiée en février 2018. (<http://drees.solidarites-sante.gouv.fr/IMG/pdf/er1052.pdf>)

Retrouver la vidéo sur [www.cgt.fr](http://www.cgt.fr)



### A la reconquête de la Sécurité sociale !

Dans un petit module vidéo, la CGT revient sur l'enjeu de la bataille de la Sécurité sociale ou comment faire en sorte que les exonérations de cotisation sociale ne plombent pas plus les comptes de la sécurité sociale ? La CGT avance ses propositions.

### La loi du silence ?

Le gouvernement a décidé de passer en force la loi très controversée sur le secret des affaires. Présentée par la majorité comme un outil de protection des entreprises, plusieurs organisations Non Gouvernementales, syndicats, journalistes, citoyens dénoncent le danger pour les libertés qu'elle représente. « Ce que nous craignons avec cette loi, c'est qu'il y ait encore des champs flous qui vont donner une arme supplémentaire à des multinationales pour attaquer la presse mais pas seulement, les chercheurs aussi, les ONG qui défendent l'environnement entre autres, mais également les salariés qui pourraient changer d'entreprise, les syndicats, etc. », argumentait mardi sur France-info le journaliste Jean-Pierre Canet, co-fondateur de l'émission de France 2 "Cash investigations".



## Culture

## Human Flow



De l'Afghanistan au Bangladesh, de la France à la Grèce, de l'Allemagne à l'Irak, d'Israël à l'Italie, du Kenya au Mexique en passant par la Turquie.

HUMAN FLOW

recueille les témoignages des migrants qui racontent leur quête désespérée de justice et de sécurité. Réalisé par l'artiste chinois Ai Weiwei, le documentaire aborde l'ampleur catastrophique de la crise des migrants et ses terribles répercussions humanitaires. Ce film interroge les spectateurs sur les réponses que la société mondialisée pourra proposer à cette tragédie.

**Sortie en salle le 7 février 2018**

## Affiches en lutte

«Il est interdit d'interdire», «Sous les pavés la plage», «Sois jeune et tais-toi». Un demi-siècle après les événements de Mai, ses slogans chocs, accompagnés d'un dessin au pochoir, sont inscrits dans la mémoire collective. Conçues collectivement, les affiches étaient diffusées sitôt imprimées. L'exposition «Affiches en lutte» propose de redécouvrir cette iconographie là-même où elle fut conçue, aux Beaux-arts de Paris. Toutes ses œuvres en sérigraphie, qui se voulaient éphémères, se sont inscrites dans l'histoire.

**Exposition du 21 février au 20 mai 2018, Palais des Beaux-arts, 13 quai Malaquais, Paris VI<sup>e</sup> du mardi au dimanche de 13h à 19h**



## 1336 (Parole de Fralibs)

Dans ce récit, Philippe Durand prête sa voix aux hommes et femmes qui, attachés à leur travail et refusant la fatalité, ont fait plier un géant économique de l'industrie agro-alimentaire. Le comédien donne corps aux rencontres qu'il a faites, aux interviews qu'il a menées auprès des Fralibs dans leur usine, à Gémenos près de Marseille, en gardant leurs paroles intactes. Cette épopée sociale, humaine, retrace les grands faits de cette aventure collective et rend un vibrant hommage au courage et à la pugnacité de ces ouvriers sauvant leur emploi et un savoir-faire artisanal.

**Au théâtre de Belleville, du mercredi au samedi à 21H15 et le dimanche à 17H jusqu'au 31 mai 2018**



## L'instant du mois

**80 000 manifestants en septembre, 200 000 le 15 mars dernier, les retraités sont dans la rue contre la hausse de la CSG et le blocage des pensions.**



## Infos fédérales

### Ford

Fin février, le constructeur américain Ford a annoncé qu'il renonçait à fabriquer, sur le site de Blanquefort, la nouvelle boîte de vitesses automatique. « Ford, depuis 2011, a reçu près de 46 millions d'euros d'aides par les collectivités locales sans avoir vraiment investi sur le site. Ce qu'il faut vraiment aujourd'hui, c'est que Ford pérennise l'emploi jusqu'en 2019 avec la production actuelle et investisse, pour la suite, sur un véritable projet économique, et pourquoi pas dans la voiture électrique ou hybride de demain », expliquait Gilles Penel de la CGT Ford. Ce n'est pas la première fois que l'usine et ses 900 emplois, sont ciblés. Depuis des années, la direction tente de lâcher le site. Mais dans l'action, les salariés, les élus, les citoyens ont déjà fait revenir Ford sur sa décision.



### Première «action groupe» pour discrimination syndicale chez Safran

La CGT a assigné en justice la société Safran Aircraft Engines pour discrimination syndicale dans le cadre d'une « première » action de groupe en France. Lancée en mai 2017, cette procédure vise à arrêter la discrimination « systémique » à l'œuvre dans l'entreprise. Alors que l'action de groupe oblige à une discussion de six mois entre direction et représentants des salariés afin de trouver les solutions adaptées au règlement de la discrimination. 10 mois plus tard, force est de constater que la direction a préféré le blocage au dialogue social...

Au total, 36 représentants du personnel CGT employés dans sept sites du groupe sont concernés par cette discrimination. Déjà condamnée pour ce motif dans le passé, l'entreprise a mis en place des outils de mesure, contestés par la CGT, qui conduisent à « dissimuler la discrimination » plutôt que la « révéler ». La CGT, se portant au soutien de ses militants, a assigné en justice la société Safran Aircraft Engines afin que ces discriminations « systémiques » cessent définitivement !

Sur notre site [www.ftm-cgt.fr](http://www.ftm-cgt.fr)



**Rendez-vous mercredi 11 avril à 19h, pour le premier magazine TV de la métallurgie consacré à notre projet de Convention Collective Nationale.**

### Guide pratique du militant

Tout savoir sur le coût du capital,

Comment le dénoncer dans votre entreprise ?

« Je suis d'accord avec tes propositions, mais l'entreprise n'a pas les moyens ». Quel militant n'a jamais entendu cette phrase lors d'une discussion avec des salariés ? Pour contrecarrer le discours patronal sur le coût du travail, la CGT a lancé, il y a quelques années, une campagne sur le coût du capital pour aider les syndiqués. Parce que cette bataille des idées est loin d'être terminée, notamment face aux enjeux des évolutions technologiques, la Fédération a mis à jour un guide pratique du militant pour « alimenter la réflexion des syndicats » et construire leurs luttes.



### Classifications, mode d'emploi

Dans le cadre des négociations concernant le futur projet de Convention Collective Nationale, la Fédération a publié un guide du militant sur les classifications. Ce livret replace la notion de « classification » au centre du débat : « Le salaire doit être le paiement des qualifications du salarié pendant un temps de travail donné. Il est indispensable de reconquérir ce terrain afin de stopper la dégradation de nos salaires et de nos carrières. »



Pour commander les guides :

[communication@ftm-cgt.fr](mailto:communication@ftm-cgt.fr) ou 01.55.82.86.03.



Terrain

# Les ex- **GM&S** proposent une loi pour ne plus revivre ça !



Rassemblement des GM&S en juin 2017

© DR.

Rachetés, dépecés, vendus, re-dépecés, re-vendus,... Les salariés de GM&S dans la Creuse ont enchaînés les directions aux cours des dernières décennies avec leurs réorganisations, qui se sont toujours se terminer par des suppressions d'emplois. Aujourd'hui, après une lutte acharnée de plusieurs mois, même si le site a bien failli disparaître, il reste 120 salariés. Une centaine reste sur le carreau dans ce territoire abandonné. Cette expérience des salariés de GM&S illustre parfaitement la politique des gros donneurs d'ordres dans le secteur industriel : ils font la pluie et le beau temps des sous-traitants, enfin surtout la pluie. Car d'ores et déjà, pour LSI anciennement GM&S, les commandes des donneurs d'ordres que sont PSA et Renault sont en deçà du prévisionnel !

## Responsabiliser les donneurs d'ordres

Échaudés par leurs expériences précédentes et parce qu'ils ne sont pas les seuls à subir les conséquences des pressions des grands groupes sur leurs sous-traitants, les ex-salariés GM&S et LIN se sont demandés comment encadrer la responsabilité sociale, économique, juridique et environnementale des donneurs d'ordres. « Même si dans le Code du commerce, on retrouve l'abus de position dominante, il y a un véritable vide juridique sur la responsabilité des donneurs d'ordres vis-à-vis de leurs sous-traitants, de leurs salariés, mais aussi des territoires » explique Vincent Labrousse, ex-responsable du syndicat CGT GM&S. Aussi, avec des juristes et des experts, ils ont élaboré un projet de loi limitant l'ingérence des gros donneurs d'ordres vis-à-vis de leurs fournisseurs, d'un point de vue coercitif, mais aussi en faisant preuve d'anticipation. Un deuxième volet du projet s'est appuyé directement d'une proposition de la CGT pour la création de Comité d'inter-entreprise. Il ne s'agirait pas d'une instance représentative du personnel supplémentaire, mais de l'intégration des sous-traitants dans les comités de groupe. « À partir de notre projet, il reste encore à développer les critères d'achat des donneurs d'ordres ainsi que des clauses environnementales » précise Vincent Labrousse.

## Partager le projet

Sans plus attendre, ils ont décidé d'aller à la rencontre des parlementaires pour porter ce projet. Plus largement, ils vont poursuivre le travail engagé, car « les pressions commerciales des grosses entreprises donneurs d'ordre impactent non seulement de nombreux salariés de la sous-traitance dans l'industrie, mais aussi la cohésion du territoire ».

Marie Vergnol, Conseillère fédérale

Retrouver l'interview de Vincent Labrousse sur notre site [www.ftm-cgt.fr](http://www.ftm-cgt.fr)



## Histoire

# L'APASCA, une réalisation à (faire) connaître

**L**a mise en place du comité social et économique (CSE) par le gouvernement Macron-Philippe ébranle les institutions représentatives du personnel, en particulier les comités d'entreprise. Et bien entendu, le patronat va vite saisir cette nouvelle opportunité.

Parmi les conquêtes menacées, il existe, au sein des services de l'automobile (vente de véhicule neuf et d'occasion, réparation, contrôle technique, vente d'équipements et de pièces détachés, location, parking, auto-école, station-service et de lavage), une réalisation originale : l'Association paritaire d'action sociale et culturelle de l'automobile, du cycle et du motocycle (APASCA).

## Une enfant de mai-juin 1968

Les grèves de mai-juin 1968 contraignent, entre autres, le patronat à ouvrir des négociations sur les accords collectifs. Dans les services de l'auto, la convention du 8 juillet 1968 prévoit le développement paritaire de réalisations sociales (art. 19). Cet objectif est réaffirmé en mai 1974 (art. 1-27), mais il faut attendre l'accord du 29 mai 1979 pour que des moyens y soient consacrés.

L'APASCA voit le jour le 8 novembre 1979, sous la forme d'une association paritairement gérée par les chambres patronales et les fédérations syndicales de salariés. Elle est financée par une cotisation obligatoire patronale, fixée initialement à 0,10 % des salaires versés, en supplément d'éventuelles dotations affectées aux comités d'entreprise qui conservent leurs prérogatives sociales et culturelles. Elle fonctionne comme un comité inter-entreprises bénéficiant à l'ensemble des salariés de la branche, quelle que soit la taille de leur entreprise. Près de 80 % des salariés ne bénéficiaient alors pas de ce droit, puisque travaillant dans des sociétés de moins de cinquante salariés.

## Un démarrage difficile

L'APASCA met peu à peu en place ses activités. Toutefois, la méfiance, voire les réticences du patronat de la branche, l'empêchent de se faire connaître auprès des salariés, alors même que la convention collective nationale du 15 janvier 1981 confirme sa mission.

En 1985, une modification des statuts remet en cause la désignation des administrateurs, jusqu'alors déterminée en fonction des résultats aux élections professionnelles. Elle devient identique pour chaque organisation syndicale de salariés, pénalisant la Fédération CGT des

métaux qui avait intégré les signataires de la convention collective nationale en octobre 1981.

## Un outil reconnu...

À partir de 1986, l'APASCA se développe véritablement, mais son équilibre financier est précaire, en raison d'une perception incomplète des cotisations patronales et d'un transfert de prestations auparavant assurées par les instituts de retraite et de prévoyance de la branche sans contreparties financières. En 1992, la cotisation est augmentée, avec un montant équivalent à 0,08 % du plafond de la Sécurité sociale, sans que cela ne soit suffisant. Dès 1997, la nécessité de dégager de nouveaux moyens est posée. Il faut dire que le nombre de dossiers est passé de 4 000 en 1985 à 17 800 en 1997 ! Pour autant, le Conseil national des professions de l'automobile (CNPA), principale chambre patronale de la branche, s'y oppose fermement.

Fin 1999, l'APASCA investit les loisirs et la culture, un champ jusqu'alors inexistant. En mars 2002, une convention est signée avec le ministère de la Culture, permettant de proposer des séjours au printemps de Bourges ou des partenariats avec des scènes nationales de théâtre, comme Le Manège à Maubeuge. Elle couvre alors 400 000 salariés, soit plus d'un million d'ayants-droit, répartis dans 67 000 entreprises.

## Mais à défendre !

Après une forte accélération des dépôts de dossiers, de 28 000 en 2001 à 41 000 en 2004, les demandes stagnent, alors que l'APASCA est intégrée au sein du groupe IRP Auto. Ceci avait suscité des inquiétudes parmi les salariés de la branche, relayées par une pétition portée par la CGT et signée par plus de 6 000 d'entre eux.

Participant à la valorisation des métiers de la branche, l'APASCA est la démonstration que la mutualisation des moyens en matière d'activités sociales et culturelles fonctionne, y compris dans des branches dominées par les très petites entreprises. Mais aujourd'hui, avec seulement 10 % des salariés de la branche faisant valoir leurs droits, le devenir de l'APASCA est incertain. Une raison de plus de faire connaître et de défendre cette conquête !

*Emeric Tellier, Conseiller fédéral*



# Forum Social Mondial 2018 : **Résister pour transformer !**



**D**u 13 au 18 mars derniers, les organisations syndicales et la société civile en général, se sont rencontrées à Salvador de Bahia sur le thème « Résister pour créer, résister pour transformer ». C'est dans une ambiance bouillonnante, festive et multiculturelle que pas moins de 80 000 participants de 125 pays ont assisté à près de 2 000 ateliers organisés. Ce qui frappe d'emblée le regard, averti ou non, c'est la présence massive des femmes et des jeunes générations.

## Zoom sur le continent sud-américain

La situation sociale et politique du continent sud-américain a très largement influé sur les échanges. Les attaques libérales ont très durement touchées les travailleurs. Les démocraties ont été attaquées par plusieurs coups d'Etats parlementaires comme au Brésil, au Paraguay ou au Honduras. Depuis, le schéma classique de déconstruction des garanties individuelles et collectives se met en place, auquel s'ajoute privatisations et attaques sur les services publics. Mais, la détermination et la résistance des mouvements sud-américains sont très grandes. Ils luttent en faveur des garanties collectives, des systèmes de protection sociale, du droit à la terre. Ils s'opposent également à la déforestation ou aux multinationales qui cherchent à s'appropriier l'eau, la terre, et à exploiter les ressources naturelles, au détriment de la santé et de la vie des populations locales. Les organisations syndicales progressistes, très présentes, ont marqué leur participation autour de la question fondamentale de la répartition des richesses à l'aune d'une révolution numérique et des luttes nécessaires

pour faire émerger des véritables systèmes politiques et sociaux démocratiques.

## En pleine actualité Brésilienne

La très grande et joyeuse manifestation d'ouverture du Forum a très vite laissé place à la dure réalité de l'actualité avec l'assassinat de Marielle Franco, militante et conseillère municipale de Rio de Janeiro. Ce crime était sur toutes les lèvres des participants alors que les meurtres de figures de l'opposition au gouvernement Temer se déroulent depuis près de deux ans au Brésil. Par ailleurs, Marielle Franco était une militante très représentative des participants au FSM, à la pointe de la lutte pour les droits de l'homme, des femmes, des Noirs et contre les violences policières dans les favelas. Elle avait notamment critiqué la décision du président de la République de confier, le 16 février dernier, la sécurité de Rio de Janeiro à l'armée. Dans ce contexte oppressif et fascisant, les mouvements sociaux brésiliens et d'Amérique misent de grands espoirs dans la prochaine élection présidentielle brésilienne en octobre prochain. A quelques jours de sa possible incarcération, l'ancien Président Lula, est revenu sur le devant de la scène avec l'organisation d'un grand rassemblement du FSM, « pour réveiller la conscience du peuple [et] défendre les programmes sociaux démantelés » par le gouvernement actuel du président conservateur Michel Temer.

## L'avenir du Forum

A l'issue de ce tourbillon de rencontres humaines et d'idées, le Forum Social Mondial n'est pas mort. Après les années de victoires du progressisme sud-américain porteur d'espoirs et d'avancées pour tous les travailleurs de la planète, la réalité est celle de la résistance et de la lutte, à tous les niveaux, afin de transformer la société. Le FSM se réinvente avec des initiatives beaucoup plus locales et décentralisées, comme le Forum Social des migrations de Mexico en novembre prochain, la grande marche de Delhi à Genève pour la paix et la justice sociale ou encore l'idée d'organiser un Forum Social itinérant. L'objectif de convergence, de lutte et de transformation n'a jamais été aussi présent et le Forum Social peut continuer à jouer son rôle dans la construction internationaliste.

*Patrick Corrêa, Conseiller fédéral*



## Les spécialistes de l'économie sociale

**Trente ans d'expérience  
auprès des comités d'entreprise.  
Spécialiste des Organisations Syndicales,  
présent auprès de plus de 40 Fédérations,  
UD, UL et Comités Régionaux.**

- . Expertises Comptables
- . Formation
- . Organisation des comptabilités
- . Commissariat aux comptes

**40 experts qui vous sont proches**

### → CONTACT

53 – 55, avenue d'Italie  
CS 60453  
80094 AMIENS CEDEX 3  
Tél. : 03 22 53 27 47  
Fax : 03 22 53 27 49

Site : [www.coexco.com](http://www.coexco.com)

Siège social  
11, rue des Immeubles Industriels  
CS 41132  
75543 PARIS CEDEX 11  
Tél. : 01 43 73 90 79  
Fax : 01 43 73 92 52





Alors que certains se laissent à rêver d'un nouveau Mai 68 et de ses conquêtes sociales, le dossier du mensuel revient sur la construction de la convergence des luttes.

plus que jamais  
**ENSEMBLE !!**

Convergence des luttes

**Comment cultiver  
le *tous ensemble* ?**



# L'union fait la force



© Alaloua Sayad

« Je ne sens pas la colère dans le pays » a déclaré le président de la République, faisant fi des 200 000 retraités qui ont manifesté à l'appel de l'ensemble de leurs syndicats, le 15 mars. Ils étaient deux fois plus nombreux qu'en septembre. Sept jours plus tard, des milliers de cheminots et de fonctionnaires descendaient dans la rue. Si le Président a un problème d'odorat, peut-être devrait-il lire les notes de ses services qui chiffraient, avec l'arrivée du printemps, les occupations, grèves, défilés, rassemblements à plus de 200 par jour. Il faut dire qu'après 10 ans d'austérité, les « grandes réformes » libérales bafouant la démocratie et le dialogue social et visant à secouer « un vieux monde, immobile et conservateur »..., font mal. Mais cette volonté d'accélération de la libéralisation à tout-va de la société française se heurte à un regain de colère d'autant plus fort que les Français se serrent la ceinture depuis (trop) longtemps.

## L'OFFENSIVE GÉNÉRALE

C'est le cas des retraités. Alors que les pensions sont bloquées depuis plusieurs années,

**200**  
c'est le nombre  
d'occupations,  
grèves, défilés  
recensés, en  
France, par les  
services de la  
présidence début  
mars.

l'augmentation de la CSG est vécue comme un coup de grâce. Mais ils ne sont pas les seules victimes du pyromane Macron. Sa « stratégie du choc » tourne à plein régime. Avec sa cour, il ouvre les feux sur l'ensemble de la population. Chez les jeunes, la mise en place d'une nouvelle sélection à l'entrée des universités accroît les incertitudes quant à leur avenir. Ils étaient d'ailleurs très nombreux lors de la manifestation parisienne du 22 mars dernier. Dans la fonction publique, certains fonctionnaires ont vu baisser leur salaire net en janvier en raison du gel du point d'indice, de la hausse du prix de la mutuelle et des cotisations retraites ainsi qu'un retard dans la mise en place de l'indemnité compensatrice de la hausse de la CSG. Dans le privé, si après un mauvais tour de passe-passe certains salariés ont bénéficié d'un « coup de pouce » avec la suppression de cotisations patronales, le compte n'y est pas au regard des profits engrangés. Aux premiers effets de la loi El Khomri de 2016 et des ordonnances Macron de l'été 2017 s'ajoutent l'offensive patronale qui détricote les garanties collectives dans les branches.



## DES INTÉRÊTS COMMUNS

Dans le public, comme dans le privé, les salariés se heurtent partout à une conception du monde guidée par la primauté à la rentabilité financière pour le bénéfice d'une minorité de nantis au détriment du bien-être des peuples, de la paix et de l'environnement. Nous sommes au cœur d'un rapport de forces entre deux conceptions du monde, celle du capital ou celle de l'humanisme. Et à ce jour, il faut bien avouer que la résultante des forces est au bénéfice du capital. Inverser le cours de cette histoire nécessite un Tous Ensemble puissant, conscient et durable.

## TORDRE LE COU À LA DIVISION

Les « marcheurs » qui assurent le service après-vente du président, exploitent les vieilles ficelles pour faire passer ses projets libéraux : diviser (pour mieux régner). Ils renvoient dos à dos, retraités et étudiants, agents des services publics et usagers, ouvriers et cadres ... pour décrédibiliser les revendications salariales. Alors qu'ils s'efforcent de briser la cohésion, prônent l'individualisme et le chacun pour soi, la démarche de la CGT doit au contraire travailler au rassemblement. C'est en ce sens que les cheminots multiplient les mains tendues aux usagers. Car « *défendre nos conditions de travail, c'est se battre pour vos conditions de transports* » comme le soulignent les tracts distribués, depuis plusieurs semaines, aux passagers des trains pour expliquer le projet de réforme de la SNCF qui s'attaque au statut des cheminots pour un service plus cher et moins avantageux pour les passagers...

» « **Aucun de nous, en agissant seul, ne peut atteindre le succès.** » Nelson Mandela

» « **C'est en restant dans sa singularité qu'on trouve l'universalité et qu'on trouve des liens** » Miguel Benasayag, philosophe



Manifestation des cheminots du 22 mars  
© Ataloua Sayad

# ZOOM

## Garanties collectives : Tous pour une !

Les rapports sociaux, les relations entre les employeurs et les salariés quelque soit l'entreprise publique ou privée, sont encadrés par des règles : les garanties collectives.

Ces garanties collectives, seuls fruits des luttes revendicatives des salariés, sont dans le collimateur du patronat et des gouvernements qui rêvent de revenir au bon vieux temps du « gré a gré » où le travailleur était soumis individuellement au bon vouloir de l'employeur sans aucun filet de sécurité. Pour compenser (partiellement) des rapports sociaux inégaux du fait du lien de subordination inclus dans le contrat de travail ; le code du travail, les conventions collectives et les accords d'entreprises sont les outils indispensables pour que chacune et chacun puisse bénéficier d'un minimum d'acquis sociaux sans être victime d'un chantage à l'emploi ou à la mise en concurrence.

Au-delà du Code du travail, le « statut des cheminots », les statuts de la fonction publique, les conventions collectives des métallos et de bon nombre de professions en prenant en compte les spécificités et l'histoire sociale de chacun de ces métiers constituent un ensemble de garanties collectives dont le ciment commun est l'amélioration des conditions de travail et de vie des travailleurs à partir de leur vécu.

Loin d'être un obstacle à l'emploi, c'est un facteur d'attractivité et de régulation des relations sociales dans l'entreprise constituant un socle minimum égal pour chacun, un point d'appui pour les luttes visant le mieux disant social pour tous.

On retrouve cette même convergence des intérêts dans les mouvements des hôpitaux ou dans les Ehpad. A l'institut Gustave Roussy de Villejuif, par exemple, les patients ont fait circuler une pétition pour soutenir la grève des secrétaires médicales. Agents de la fonction publique et usagers sont conscients qu'ils ont un intérêt commun à être unis et solidaires, pour faire reculer les projets mortifères et gagner de meilleures conditions de travail pour les uns et un service public garant de l'intérêt général pour les autres. C'est aussi le cas pour le maintien des bureaux de Poste ou pour exiger des moyens pour les écoles où localement, des initiatives se multiplient dans ce sens.

## RASSEMBLER

Tous ces mouvements ont un point commun : le refus d'application des recettes néolibérales. Mais est-ce suffisant pour imposer, par le rapport de forces, une société plus juste, plus solidaire, plus égalitaire ? Le *Tous Ensemble*, dont nous avons besoin, ne se construira pas sur un appel à la solidarité ou au sommet derrière tel ou tel mouvement. Si rester unis derrière les attaques patronales est un premier rempart, l'histoire et les expériences récentes nous montrent que le rapport de forces trouve ses limites si nous n'ancrons pas solidement des mobilisations revendicatives avec les salariés, à partir de leurs préoccupations dans nos entreprises et territoires. Car même si le fil conducteur des mécontentements est identique, le salariat vit des situations diversifiées selon sa branche ou sa catégorie professionnelle. Donc, il s'agit d'abord de mobiliser l'ensemble des salariés au sein de l'entreprise

## Relire

**L'intervention du sociologue Pierre Bourdieu**  
«Je suis ici pour dire notre soutien à tous ceux qui luttent» **partagée à l'issue d'une grande journée de mobilisation contre le plan Juppé, le 12 décembre**

et de s'adresser notamment aux ICT qui sont parfois délaissés dans l'activité syndicale. Alors, pour ne pas faire du *tous ensemble* qu'un slogan de façade, il convient de le construire par une convergence des mouvements revendicatifs collectifs où chacun porte, dans une mise en commun, sa spécificité.

## REDONNER DU SENS AU TOUS ENSEMBLE

Aujourd'hui, si la colère est palpable et qu'elle prend ici et là, la forme de luttes, comment faire converger celles-ci pour amplifier le rapport de forces ? Derrière les débats qui animent la question du *Tous Ensemble*, se pose, en fait, la question de l'articulation des luttes. Celle-ci anime régulièrement le mouvement syndical. Car concrètement, comment construire des convergences sans être dans l'incantatoire ? Il n'y a pas de recette miracle. Ceci étant, il en va de la responsabilité de chacun d'en créer les conditions. Il s'agit d'une part de construire des revendications spécifiques à partir des réalités du travail de chacun et de travailler ensuite à la question des convergences entre les différentes catégories du salariat.

## CONSTRUIRE DES LUTTES À PARTIR DU VÉCU

Se pose alors la question de la stratégie syndicale à mettre en œuvre pour parvenir à ce rassemblement des salariés pour peser suffisamment et conquérir les avancées sociales que nous voulons sachant que le ciment de ces avancées prend corps des revendications construites avec les salariés. L'activité régulière du syndicat, qui réunit ses militants et s'adresse aux salariés, est ici un élément clé. Parce que c'est bien en partant du vécu de chacun qu'on construit des revendications. Avec la segmentation du salariat et l'émergence du travail indépendant, les contextes de travail, les histoires, les statuts ont chacun des spécificités. Ainsi, dans la branche par exemple, les salariés du site d'Airbus Défense and Space, en Haute-Garonne, ont protesté, le 23 mars dernier, contre le projet de la direction de décompter le temps de travail sur l'année entraînant la hausse du temps de travail hebdomadaire et son adaptation en fonction de la charge. Le même jour, les salariés de Ford descendaient dans la rue contre le projet de fermeture du site à Blanquefort en Gironde. C'est donc bien en partant de la réalité qu'on se donne toutes les chances d'ancrer les luttes dans les entreprises et d'élargir le rapport de forces notam-





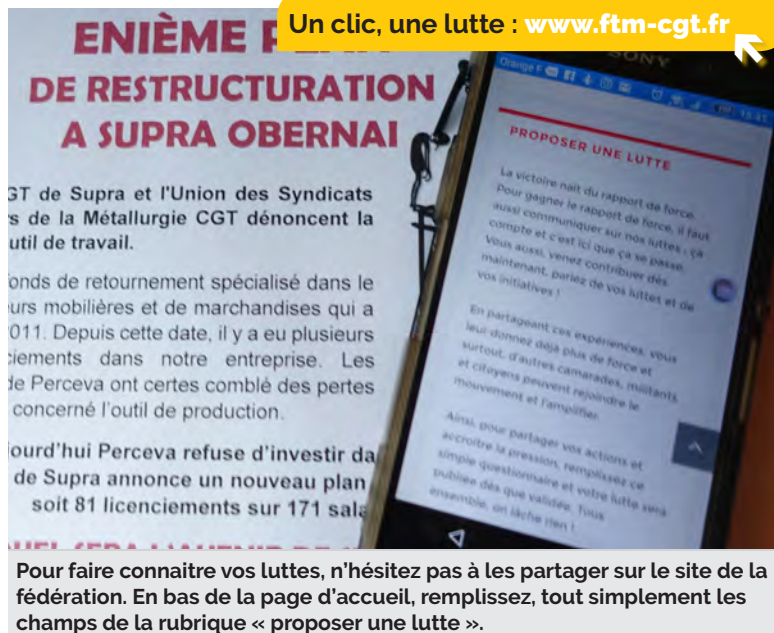
ment dans le cadre des semaines d'actions et de mobilisations dans notre branche pour imposer une convention collective nationale. Pour la journée interprofessionnelle d'actions du 19 avril, c'est à partir de ce travail engagé depuis plusieurs années, que la fédération CGT de la métallurgie appelle à faire grève. Car si on peut marquer des points ici ou là, seul un mouvement beaucoup plus large et puissant pourrait permettre non seulement de stopper la casse des droits sociaux, mais imposer une transformation sociale de la société qui réponde enfin aux besoins de chacun et de tous.

## FAIRE VIVRE L'ESPRIT DE CONQUÊTE

Si partir du vécu est indispensable pour construire une mobilisation, le rôle du syndicat ne peut se contenter d'organiser la résistance aux mauvais coups. Il a besoin d'analyser la cohérence des attaques, de la partager avec le plus grand nombre pour combattre le fatalisme. C'est la démarche de la CGT qui s'est amplifiée après l'échec des mobilisations contre la Loi El Khomri. C'est le sens du contre-projet CGT pour la réforme de la SNCF ou celui de Convention Collective pour l'ensemble des travailleurs de la métallurgie porté par la fédération. Face à la proposition de « socle commun » de l'UIMM, la fédération, avec ses syndicats, a fait le choix d'une bataille offensive pour gagner de nouveaux droits. Les propositions de la CGT s'appuient sur les progrès techniques, technologiques et scientifiques, et l'élévation des connaissances des hommes et des femmes qui doivent être mises au service du progrès de la condition humaine pour tous en France et dans le monde.

## LE POUVOIR D'AGIR

Ouvrir des perspectives, c'est aussi redonner du sens au pouvoir d'agir de chacun. Les salariés, qui sont de plus en plus dépossédés de leur pouvoir d'agir, dans leur travail, mais aussi comme citoyen, ont besoin de reprendre confiance. Face à la perte de sens du travail, être à l'écoute des salariés, de leur vécu et de leurs problématiques, c'est résolument un premier pas pour construire les revendications et faire émerger des possibles. Par exemple, alors que les carrières étaient bloquées, le syndicat CGT Aérocan dans l'Ain, a travaillé avec les salariés et à partir de la proposition de la fédération, une nouvelle grille de classifications assurant une évolution de carrière pour tous. Cette victoire confirme



qu'on peut faire autrement et que la mobilisation des salariés permet d'obtenir des avancées. (Voir p7, le mensuel des métallurgistes n°18, mars 2018).

## C'EST POSSIBLE

Pour montrer que *c'est possible*, l'enjeu de la connaissance des luttes est donc primordial. Car faire prendre conscience qu'on peut faire autrement sur le papier, c'est bien, mais démontrer, à partir d'exemples, qu'on peut faire autrement, c'est encore mieux. Cela donne confiance aux militants et appuient leur démarche syndicale. Et puis toutes les (petites) avancées (locales ou catégorielles) peuvent ouvrir la voie à de grandes victoires pour tous. En tout cas, l'histoire nous le démontre. Tout est bon à prendre pour briser l'élan du Président et de ses amis du patronat. D'autant que le Premier ministre, vient d'annoncer « un geste » pour 100 000 couples victimes de la hausse de la CSG. Et certains de ses lieutenants évoquent le rétablissement de la demi-part fiscale des personnes veuves. Après moins d'un an à l'Elysée, le mur macronien commencerait-il à se fissurer ? Pour le savoir, il s'agit maintenant d'amplifier le travail syndical de terrain entamé dans le cadre de la bataille pour la convention collective, des NAO ou pour de meilleures conditions de travail. Car seuls les combats que l'on ne mène pas sont perdus d'avance...

**Dossier réalisé par**  
**Marie Vergnol**, Conseillère fédérale  
**avec Jean-Jacques Desvignes**, CGT Airbus

## En bref

### LUTTE GAGNANTE Maintien des IRP à la Tour Eiffel

Alors que la direction souhaitait imposer une baisse du nombre de représentants du personnel avec les ordonnances Macron, les salariés de la CGT de la Tour Eiffel ont obtenu un accord pour maintenir l'ensemble des élus. Pour maintenir le rôle des délégués du personnel, des élus de proximité seront également mis en place et des moyens adaptés seront conservés pour le futur CSSCT qui vient remplacer le CHSCT avec le même nombre d'élus. Il sera également toujours possible aux suppléants et aux titulaires de siéger en même temps aux réunions du CSE. De plus, malgré la volonté initiale de la direction de dénoncer les droits syndicaux, ceux-ci sont maintenus. Pour le syndicat, cette victoire a été possible grâce à la mobilisation des salariés et au travail de fond qui a permis le doublement du nombre d'adhérents en deux ans.

### FORMATION

#### Formation commune Attention danger

Après la formation des Prud'hommes, gouvernement et Medef s'attaquent maintenant à la formation syndicale avec des « formations communes », employeurs et salariés. Il suffira pour cela d'un accord d'entreprise ! Au programme, exigence de neutralité, contrôle de notre communication vers les salariés... Ne nous y trompons pas, l'objectif est bien de mettre en danger la formation syndicale. Refusons ces formations « communes ». Seule la formation syndicale CGT porte la démarche et les propositions CGT !

### AIDE À L'ACTIVITÉ SYNDICALE Une boîte à outils pour la défense des IRP



Dans de nombreuses entreprises, le patronat est déjà à l'offensive pour détricoter des Institutions Représentatives du Personnel. Les ordonnances Macron

modifient profondément la réglementation liée aux instances représentatives des personnels, qui fusionnent en Comité social et économique (CSE). Le déroulement des élections professionnelles s'en trouve également grandement modifié. Afin d'aider les syndicats à organiser la défense des instances dans les entreprises, la CGT a conçu une boîte à outils. Ils sont téléchargeables sur le site confédéral : [www.cgt.fr](http://www.cgt.fr), dans la rubrique « Travail », et la sous rubrique « loi travail XXL ».



# La formation au mandat avant la formation générale = Ça ne marche pas !!



**SAVOIR être & agir**  
*c'est se former*  
**cgt**



Rencontre

# Prendre le temps d'échanger pour faciliter **le travail des DSC**

Le 7 mars dernier à Montreuil, 120 camarades étaient présents pour la journée d'études des Délégués Syndical Central (DSC). La journée a été riche en débats avec de nombreux échanges sur le lien à rétablir entre les DSC et la Fédération. Un petit de temps de formation était également à l'ordre du jour sur le Comité Social et Economique (CES) et le besoin d'établir des revendications CGT. Chacun a pu aborder son fonctionnement, ses difficultés et ses réussites.

## S'approprier le mandat de DSC

De nombreux militants présents ont évoqué le mandat des DSC et de leur formation. Les expériences des uns et des autres ont souligné les difficultés dans la transmission du mandat notamment en raison de l'insuffisance des formations. Certains n'ont même pas participé à celle de base. Cette situation rend encore plus difficile le travail des DSC au quotidien et elle fragilise, plus globalement, l'ensemble de l'organisation syndicale. La nécessité d'établir des règles de mandatement a également été abordée, c'est pourquoi un collectif planchera prochainement sur le sujet. Les discussions ont aussi fait émerger le besoin de redonner un sens idéologique au mandat de DSC en proposant, pourquoi pas, une formation sur les enjeux de société. Olivier Ten, DSC Legrand, est revenu sur les sujets développés en formation DSC de la Fédération. L'ensemble des stagiaires qui sortent de celle-ci sont très enthousiastes. Malgré tout, il reste des efforts à fournir pour inciter tous les nouveaux mandatés à se former. C'est d'autant plus important, que pour de nombreux DSC, la vie syndicale est centrée sur les problèmes liées à l'entreprise ou au groupe et, de moins en moins, sur les enjeux politiques, l'actualité CGT ou la transformation de la société.

## Briser l'isolement

Face à la multiplication des pressions et répressions que subissent les militants, les camarades présents ont insisté sur l'importance du soutien de la Fédération. D'autres témoignages ont souligné la nécessité de trouver des réponses pratiques pour les aider au quotidien telle que la possibilité de partager les accords des groupes. La réunion a également abordé la présence des DSC aux Conseil Nationaux. De trop nombreux camarades n'y participent pas car ils ne trouvent pas suffisamment leur place dans les débats. Pourtant, l'organisation a besoin de ces temps d'échanges entre structures et mandatés



© Alaoua Sayad pour FTM-CGT

pour décider, réfléchir et mettre en œuvre des plans de travail. Ils souhaiteraient que ces réunions soient mieux préparées autour de thèmes précis.

## Quels changements avec le CSE ?

Plusieurs points ont été évoqués pour sensibiliser les DSC sur les changements liés au Conseil Social et Economique. Des formations sur ce thème seront démultipliées en territoire. Si la victoire du syndicat de la Tour Eiffel doit servir de support à la négociation d'accord permettant de ne rien perdre sur les mandats, les camarades sont craintifs sur le rapport de force à instaurer afin d'obtenir le maintien des moyens syndicaux. La baisse des heures de délégation et du nombre d'élus va modifier l'engagement dans les entreprises mais aussi au niveau des structures. Aussi, la question de l'engagement militant en dehors du temps de délégation est posée ! Face à la volonté du patronat et du gouvernement d'imposer la professionnalisation du syndicalisme, les militants ont souligné le risque d'éloignement des salariés pour travailler avec eux les revendications et initiatives.

Après cette journée riche de débats, un collectif de travail va être mis en place afin d'apporter des propositions concrètes et répondre aux problématiques posées pour faciliter ainsi le travail des DSC.

**Patrick Bernard**, animateur USTM de l'Isère

Salarié(e)s

# ICT, **salariés** avant tout !

Ouvriers, employés, chefs d'équipe, chefs de groupes, techniciens, ingénieurs, chefs de service, chefs de département sont avant tout des salariés, répondant tous à un besoin « primaire » de l'entreprise. Chaque salarié, par son travail, apporte de la valeur ajoutée et crée de la richesse. Il ne faut surtout pas l'oublier. Chaque catégorie a des spécificités liées à son travail et aux conditions d'exercice de celui-ci. Pénibilité, temps de travail, rémunération, classification et évolution de carrière, ... autant de questions revendicatives convergentes.

## Des cols blancs aux ICT

Hier, les « cols blancs » ou « blouses blanches », minoritaires en nombre au sein des entreprises étaient très souvent assimilés, à juste titre ou pas, à la direction. Ils soutenaient et portaient les décisions patronales. Leurs salaires et niveaux de retraites étaient très élevés et leurs plans de carrières assurés, ils bénéficiaient d'excellentes conditions de travail. Ainsi, leur dévotion à l'entreprise était indéfectible.

Aujourd'hui, nous parlons d'ICT (Ingénieurs Cadres Techniciens) ou d'ICTAM (Ingénieurs, Cadres, Techniciens, Agents de Maîtrise). Le trait commun de ces salariés est les cotisations aux caisses AGIRC en plus des caisses ARCCO (plafonnées) leur garantissant un niveau de pensions de retraites en adéquation avec leurs niveaux de salaires. Les évolutions techniques et technologiques entraînent une redistribution des besoins en qualifications vers ces catégories professionnelles, leur nombre ayant « explosé » au sein des entreprises. Minoritaire hier, les ICT deviennent majoritaire aujourd'hui dans un grands nombres d'entreprises avec parfois des taux supérieurs à 90 % du nombre de salariés.

## Des catégories en souffrance

Avec l'augmentation des salariés ICT, le MEDEF et son bras armé l'UIMM, ont progressivement détérioré les avantages dont bénéficiaient les blouses et cols blancs : la création et l'extension des Forfaits Jours, les sous classifications, l'augmentation des charges de travail, la pression des objectifs toujours plus élevés, la généralisation de la fourniture d'outils numériques nomades, la réduction des moyens liés à l'activité... Parallèlement, une stratégie d'isolement était menée, que ce soit par l'application du Lean-management, les rémunérations variables au mérite ou la généralisation des Augmentations individuelles. Il faut noter également que cette catégorie a subi la plus forte dégradation de son pouvoir



Cortège UGICT lors d'une manifestation parisienne  
© FTM-CGT

d'achat au cours de ces vingt dernières années. Certes, les salaires restent élevés par rapport aux salaires ouvriers et employés, mais rapporté au salaire horaire cet écart n'est plus aussi conséquent.

On peut observer à travers les propositions de l'UIMM, la volonté délibérée de casser les fondements de cette catégorie. Au 1<sup>er</sup> janvier 2019, la fusion des caisses AGIRC et ARCCO sera effective. Le MEDEF souhaiterait conserver en tant que « Cadres » que les cadres encadrants, salariés qui « sur le papier » leurs sont plus conciliants. Quant à l'UIMM, elle propose de ne plus payer au regard des qualifications (reconnaissance des diplômes) et de l'expérience acquise mais de rémunérer à la fonction attribuée (poste).

## D'abord salarié

Ainsi, il ne faut pas perdre ce repère : tous salariés ! avec deux préoccupations communes qui sont de meilleures conditions de travail et une amélioration fiable et continue du pouvoir d'achat. Oui, il y a du « spécifique » pour compléter mais, par exemple, l'amélioration du travail passe par la RTT que cela soit 32h ou 200 jours. C'est un repère revendicatif CGT qui touche toutes les catégories de salariés. Personne n'est délaissé. Pour les ICT au forfait-jour, le spécifique passe par la maîtrise du dispositif et des horaires de travail.

Volontairement, je n'ai pas fait référence aux collègues 2 et 3. J'espère que chacune et chacun aura compris à travers ces quelques lignes que nous sommes d'abord toutes et tous des salariés.

*José Doliget, Membre de la direction fédérale*



Territoires

# Retour sur la **semaine** de **mobilisation**

**D**u 12 au 16 mars, les métallos ont engagé de multiples actions sur le territoire afin de peser sur les négociations de branches. Emplois, salaires, primes, classifications, déroulement de carrière, etc : les enjeux des discussions en cours autour des conventions collectives sont colossaux. C'est la cinquième semaine d'actions qu'organise la CGT Métallurgie depuis que ce sont engagées, en septembre dernier, les négociations avec l'UIMM sur ce que l'organisation patronale nomme un « nouveau dispositif conventionnel ». Les premiers éléments d'information parvenus à la FTM-CGT montrent une CGT à l'offensive et des salariés mobilisés.



## Grand Est

De nombreux salariés de la métallurgie et de la sidérurgie du Grand Est se sont mobilisés pour la journée d'actions du 15 mars. On recense une soixantaine d'appels à des arrêts de travail, plus de 34000 tracts distribués, et un rassemblement qui a réuni 200 militants devant le site d'Ascometal à Hagondange.

## Hauts-de-France

1 500 métallurgistes dont les sidérurgistes de Vallourec, Ascoval, ArcelorMittal, Ascometal, Valdunes, Tata Steel, ont manifesté le 15 mars à Valenciennes avec appel à la grève dans l'ensemble de la région.

## Bourgogne | Franche-Comté

Des distributions de tracts ont été organisées sur le Territoire de Belfort/Côte-d'Or/Saône et Loire. Des appels à la grève chez : Alstom/Bubendorf/Aperam/Comeca/Framatome.

## Centre | Val-de-Loire

Le 15 mars, dépôt d'une motion commune dans les différentes chambres patronales pendant la semaine de mobilisation, ainsi que des conférences de presse. Distributions massives de tracts et motions dans les principales entreprises de la métallurgie.

## Pays-de-Loire

Nous avons pris connaissance de plusieurs tractages et d'appels à la grève dans certains endroits. En Mayenne un rassemblement a eu lieu devant l'UIMM, le 15 mars, avec barbecue puis défilé pour rejoindre les autres manifestations de la journée (EHPAD/Retraité). Distribution de tracts dans plusieurs entreprises : Thalès Laval / GYS / Fonderie de Laval / Serap Gorron / Secteur de Renaze...

## Aura

Dans la Rhône Alpes, plusieurs USTM ont pris des dispositions pour qu'un tract soit distribué là où nous sommes organisés et qu'une, voire 2 entreprises non organisées soient ciblées pour une distribution aux portes. En Auvergne, des distributions de tracts sont prévues dans le Puy de Dôme avec des appels à la grève. Les prochaines négociations avec l'UIMM étaient prévues le 30 mars.

## Normandie

On recense 8 appels à la grève. Besoin de croiser les informations pour informer et donner l'envie aux syndiqués de s'impliquer. Actuellement, la Confédération organise une campagne sur les salaires.

## Nouvelle Aquitaine

Le jeudi 15 mars, plus de 300 salariés représentant une vingtaine d'entreprises du 64/40 se sont rassemblés devant l'entreprise Turboméca à Bordes. Les architectes et les promoteurs du projet de l'UIMM sont les dirigeants des grandes entreprises de la métallurgie, les grévistes ont affirmé leur désaccord au plus près des décideurs, dans leurs entreprises. En visant principalement les entreprises donneuses d'ordres du territoire comme Turboméca, Messier ou Dassault, l'USTM souhaitait également pointer la responsabilité des donneurs d'ordres et les conséquences de leurs politiques sur le tissu industriel et sur l'emploi dans le territoire.

*Amar Ladraa, membre de la direction fédérale*

## Economie

# Loi croissance et transformation des entreprises : quels enjeux ?

**L**a loi « Plan d'action pour la croissance et la transformation des entreprises » (Pacte) sera présentée au Conseil des Ministres ce mois-ci. Cette loi a l'ambition de redéfinir le rôle de l'entreprise dans la société. Un rôle qui s'est déformé du fait de la financiarisation de notre économie et de son assujettissement à des résultats à court terme.

## L'entreprise au service des actionnaires

Si le capital, dans sa logique actuelle, n'a que peu d'engagements réels envers les entreprises, il a en revanche une forte exigence de rentabilité rapide, quitte à se désengager tout aussi vite de ces mêmes entreprises. L'objectif étant de démultiplier les profits des actionnaires, selon des critères purement financiers, le conseil d'administration doit donc s'engager sur un certain niveau de profit et va devoir prendre des mesures correctives en cas d'incapacité à le tenir. Le niveau de profit n'est alors plus le « résultat » résiduel d'un exercice, mais un présupposé, un point de départ. Ainsi la communication financière devient, pour la gouvernance d'entreprise, un élément essentiel dans son fonctionnement.

Cette logique de gestion de l'entreprise est la réponse aux besoins du marché des capitaux et fait du personnel une variable d'ajustement. Au final, l'entreprise n'est plus tant un lieu de production de biens et de services qu'un éventuel objet de cession.

La CGT considère que l'entreprise a une responsabilité dans la société qui ne se limite pas à faire du profit. Le court-termisme ne doit pas être la ligne de conduite dans sa stratégie. Elle doit faire en sorte, avec ses parties prenantes, que son objet social ne se confonde pas avec la rémunération des actionnaires. Par ailleurs, il va falloir s'attaquer aux structures mêmes du capitalisme financier, que ce soit en modifiant la gouvernance des entreprises (décisions sur l'utilisation des profits) et/ou la politique économique des États (adoption d'une politique de relance).

## Libérer l'entreprise ?

Trois jours après la remise du rapport « L'entreprise objet d'intérêt collectif »<sup>1</sup>, le ministre de l'économie confirme sa volonté d'inscrire une « modification du Code civil » dans le projet de loi « Plan d'action pour la croissance et la transformation des entreprises » (Pacte) qui sera présenté en Conseil des ministres le 18 avril. Mais au-delà

de l'élargissement de l'objet de l'entreprise dans le Code civil, le rapport ne propose aucun droit à contester les décisions des actionnaires et rien n'oblige ces derniers à respecter les enjeux sociaux et environnementaux. L'ensemble des dispositions de cette loi ne sont pas encore connues mais le gouvernement a déjà effectué des annonces telles que la disparition du seuil social et fiscal pour les entreprises employant de 20 à 49 salariés, la baisse du forfait social, la privatisation des secteurs stratégiques, garder le seuil de 1000 salariés pour introduire des administrateurs salariés dans les conseils d'administration. Des mesures plus favorables aux entreprises et aux investisseurs au détriment des salariés et d'autres parties prenantes.

## L'entreprise autrement

Notre branche est particulièrement touchée par les restructurations et transformations de l'entreprise. Elles ont des conséquences graves pour nos salariés et pour l'ensemble de l'économie, elles confirment la nécessité des droits pour les salariés et leurs représentants afin d'intervenir sur les choix stratégiques des entreprises. Elles montrent également l'insuffisance des mécanismes institutionnels et législatifs d'encadrement. Les salariés et leurs représentants doivent pouvoir intervenir dans le processus de prise de décisions stratégiques. C'est pourquoi la CGT revendique depuis longtemps le renforcement des droits des salariés et de leurs représentants, parmi lesquels les représentants des salariés dans les conseils d'administration des entreprises. Pour être force de propositions dans l'ensemble des thèmes relatifs à l'entreprise (incluant fiscalité, financement, gouvernance, droits nouveaux pour les travailleurs et les IRP, ...), la CGT a élaboré un document « L'entreprise autrement » regroupant les réflexions et positions de la confédération sur ces thèmes. Il est le fruit d'un groupe de travail protéiforme travaillant en réseau, qui a pu collecter, articuler, compléter et mettre en cohérence les éléments d'une doctrine et d'une vision de l'entreprise par notre organisation syndicale, ainsi qu'une démarche de communication.

**Secteur économique fédéral**

<sup>1</sup> Mission confiée à Nicole Notat, l'ex-dirigeante de la CFDT, et Jean-Dominique Senard, le patron de Michelin. Publié le 09/03/2018



## Industrie

# L'avenir de la **sidérurgie**, un enjeu pour des filières de la métallurgie

**L**e 15 mars, en plein cœur de la semaine d'actions de la métallurgie sur les conventions collectives et l'emploi, les syndicats de la sidérurgie, avec leur fédération, avaient décidé d'une mobilisation nationale dans la filière. Une mobilisation pour l'avenir des sites et leurs emplois, en phase avec l'enjeu de défense de des conventions collectives et favoriser l'attractivité de la filière auprès des jeunes. Trois manifestations phares ont eu lieu, dans les régions majeures de la sidérurgie : Valenciennes pour les Hauts-de-France, Hagondange pour le Grand Est, à Fos-sur-Mer en PACA.



Prise de parole à Hagondange le 15 mars 2018

© DR

## Multiplier les initiatives

Si nous pouvons regretter un manque d'implication des salariés, malgré une campagne importante menée par la CGT au sein des groupes, cette initiative a permis de rappeler les enjeux pour la filière au niveau national. Les sites français d'Ascométal, de Vallourec, d'Arcelor Mittal, de Tata Steel et Thyssen Krupp Steel (entre autres...) sont actuellement percutés par les manœuvres de ces multinationales qui opèrent, sur fond de fusions/acquisitions/cessions avec une délocalisation rampante de nos activités vers l'Asie ou les Amériques. A ce processus s'ajoute mécaniquement un déficit avéré d'investissement, de R&D et de renouvellement des compétences au sein des entités françaises. D'autre part, cette initiative a permis de réunir, par bassin d'emploi, nos syndicats de la sidérurgie, pour un travail revendicatif commun et plus largement avec les structures professionnelles et interprofessionnelles de la CGT. Car « industrie, services publics, équilibre économique et social des territoires » sont intimement liés. Poursuivre ce travail collectif nous permettra de progres-

ser dans la mobilisation et le rapport de force.

## Revenir sur les enjeux

Bruno Le Maire se rendait la même journée sur le site d'ArcelorMittal à Dunkerque, pour exprimer que la France s'impliquait, avec l'Union Européenne, face aux taxations des USA sur leurs importations d'acier. Une opération de communication et de diversion, semble-t-il, tandis que la CGT exprimait dans cette journée d'actions les véritables enjeux :

- La sidérurgie française est devenue totalement dépendante des multinationales, tous les centres de décision sont passés à l'étranger, alors que paradoxalement la sidérurgie est reconnue comme étant stratégique pour l'industrie et l'économie française.
- Une commission d'enquête parlementaire en 2013 a rappelé ces enjeux et suggéré à l'Etat de reprendre le contrôle public de la filière (classée sans suite à ce jour).
- Les exportations françaises d'acier aux USA sont l'arbre qui cache la forêt : la France, comme l'Europe, a réduit ses capacités de production d'acier au point d'avoir, pour les 2 territoires, une balance commerciale d'acier déficitaire ! Tandis que tous les marchés de l'acier sont orientés à la hausse notamment depuis début 2017, il faut relancer les hauts fourneaux de Florange, consolider et relancer nos aciéries électriques dans le pays. Les enjeux de circuits courts, d'économie circulaire et les enjeux environnementaux donnent de la cohérence à nos revendications.

## Poursuivre la mobilisation

Au niveau national et dans les bassins sidérurgiques majeurs, la CGT réclame depuis des mois une table ronde au gouvernement et aux présidents des régions. Si certains politiques régionaux mesurent le degré d'urgence, ce n'est visiblement pas le cas pour ce gouvernement. Dans ce contexte, la Fédération des Travailleurs de la Métallurgie, avec les syndicats concernés, compte bien rendre durable cette mobilisation des sidérurgistes, sachant que tous les secteurs de la métallurgie sont tributaires de l'acier, pour des domaines aussi essentiels que les transports, l'énergie, le BTP, l'agroalimentaire et tant d'autres encore.

*Philippe Verbeke, Membre du Comité exécutif fédéral*

Plus loin que nos droits

# Rupture du CDI, dans le cadre d'un accord collectif

**E**n bref, il s'agit d'un plan de départs volontaires, sans obligation de négocier un PSE, à la seule initiative de l'employeur, dans le but de supprimer des emplois sensibles ou en sureffectif, avec la possibilité d'embaucher immédiatement après les départs<sup>1</sup>.

Attention, si l'entreprise rencontre des difficultés économiques, le PSE est obligatoire et l'employeur ne peut pas négocier une Rupture Conventionnelle Collective (RCC) mais éventuellement un plan de départs volontaires. Il doit dans ce cas respecter les règles relatives au licenciement pour motif économique.

## Comment la RCC est-elle mise en place ?

- Au niveau de l'entreprise, de l'établissement, ou du groupe, quelque soit son effectif
- Par accord collectif définissant les conditions et modalités de consultation du Comité Social et Economique, du nombre de suppression d'emplois, du montant des indemnités de départ, de l'aide au reclassement externe, d'un congé de mobilité, des modalités de suivi de la mise en œuvre effective de l'accord...
- L'accord doit être validé par la DIRECCTE dans les 15 jours après sa transmission (son silence vaut acceptation).
- Information des salariés *par tout moyen* de la décision de validation de l'Administration.
- En cas de silence de l'autorité administrative, les salariés sont informés *par tout moyen* de la demande de validation adressée par l'employeur et des voies de recours. Puis, l'employeur envoie ces éléments en recommandé avec accusé de réception au Conseil social et économique et aux organisations syndicales représentatives signataires.

## Quelles conditions ?

- En dehors de tout contexte économique.
- Départ volontaire des salariés; mais c'est l'employeur qui choisit les services concernés et le type d'emploi visé.
- Procédure préalable d'information du Comité social et économique, s'il existe.
- Information de l'Administration de l'ouverture de la négociation par voie dématérialisée.

## Négociation en fonction de la présence d'un délégué syndical et de l'effectif

- L'accord doit être négocié avec un délégué syndical (ou un membre du CSE ou un DP désigné DS).
- A compter du 30/4/2018, pour être valide, l'accord doit être signé par une ou des OS ayant obtenu plus de 50 % des suffrages aux élections professionnelles.
- En l'absence de délégué syndical dans l'entreprise, l'accord peut être négocié avec un élu du CSE ou un salarié mandaté ou non (voir graphique<sup>2</sup>).

## Conséquences pour le salarié ?

- Rupture du contrat de travail d'un COMMUN ACCORD, en dehors des règles relatives à un licenciement pour motif économique ou personnel : Ni Contrat de Sécurisation professionnelle, ni de priorité de réembauchage.
- Aucune homologation par l'Administration de l'accord intervenu entre le salarié et l'employeur, sauf pour les salariés protégés pour lesquels l'autorisation de l'Inspection du travail est requise.
- Indemnités de rupture qui ne peuvent être inférieures aux indemnités légales.
- Indemnisation par Pôle Emploi.

**Karine Laubie**, Conseillère fédérale

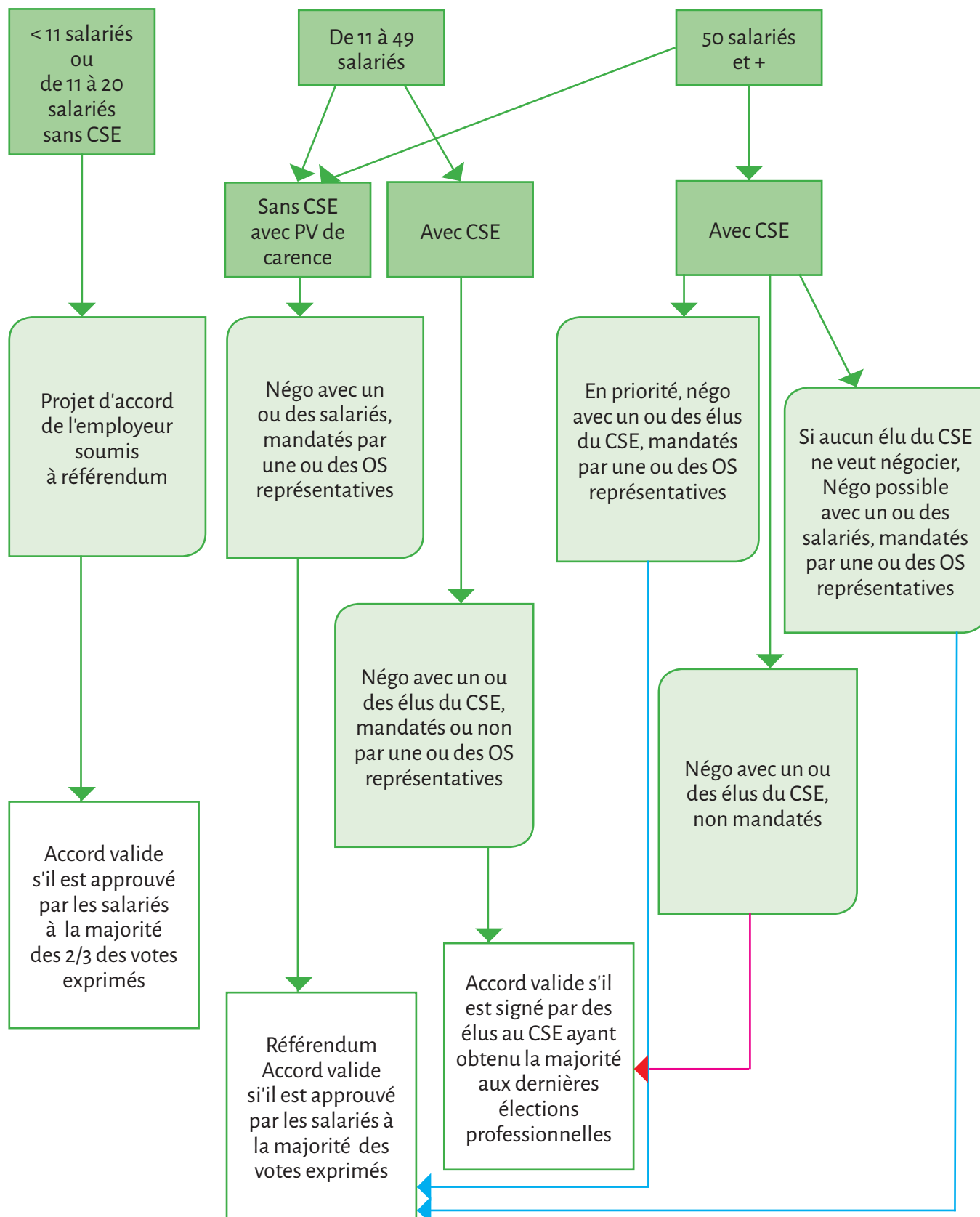
<sup>1</sup> L1237-19 et suivants du code du travail

<sup>2</sup> L2232-21 à L 2232-26 du code du travail





## Négociation d'un accord dans une entreprise sans délégué syndical



# On ne sait pas à quoi ressemblera la famille dans le futur.

## Une chose est sûre, on saura toujours innover pour mieux la protéger.



### 50 ans d'innovation au service des familles

L'OCIRP, Organisme commun des institutions de rente et de prévoyance, est un assureur à vocation sociale paritaire à but non lucratif. Il protège le salarié et sa famille face aux risques de la vie dans le cadre de contrats collectifs d'entreprise ou de branche professionnelle. Ses garanties s'expriment sous la forme de rentes et d'un accompagnement social spécifique en cas de décès ou de perte d'autonomie. L'OCIRP, c'est près de 6 millions de garanties dans 1,4 million d'entreprises adhérentes.

[OCIRP.FR](http://OCIRP.FR)

VEUVAGE - ÉDUCATION - HANDICAP - DÉPENDANCE

**OCIRP**  
protéger. agir. soutenir