

Courrier Fédéral

N° 385

du 08.03.14 au 14.03.14

Fédération
des Travailleurs
de la Métallurgie CGT

ISSN 0152-3082

Encart

«Bilan d'activité»



■ DISCRIMINATIONS SYNDICALES

Ratier Figeac une ultime fois condamné
Patience et opiniâtreté finissent par payer

pages 2 à 3

■ PLUS LOIN QUE NOS DROITS

Base de données unique et consultations du CE
Après la loi du 14 juin 2013 et l'ANI sur la sécurisation
de l'emploi

pages 4 à 5

■ EGALITE PROFESSIONNELLE

Le long combat des salariés de St Micro

page 6

■ LA LETTRE DE L'UFICT

NOE 2014 : augmenter les salaires !
une exigence qui monte...

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

■ DISCRIMINATIONS SYNDICALES

RATIER FIGEAC UNE ULTIME FOIS CONDAMNEE PATIENCE ET OPINIATRETE FINISSENT PAR PAYER !



Si l'indemnisation est un plat qui se mange froid, celui-ci risque de laisser une boule à l'estomac. Après 15 ans de luttes, la direction de l'entreprise Ratier-Figeac vient d'être condamnée à verser un million d'euros à 9 salariés syndicalistes. C'est une grande victoire contre l'acharnement et la répression syndicale ! > François Clerc, Conseiller fédéral sur les questions de discriminations

Après un long combat syndical pour la reconnaissance du droit à militer sans discrimination. Après un laborieux parcours judiciaire jalonné de succès retentissants et de déconvenues non moins retentissantes devant certaines compositions prud'homales. La Cour d'appel d'Agen vient, dans un Arrêt déterminant, mettre un terme victorieux à quinze années de luttes. Outre la confirmation de pratiques discriminatoires à l'encontre de neuf militants historiques de la CGT, la Cour d'Appel d'Agen dans son Arrêt du 11 février 2014 vient de procéder à la réparation intégrale des préjudices subis par chacun des camarades.

Ca va leur coûter cher !

A ces employeurs «indélicats» qui malgré une succession de condamnations pénales persévéraient avec obstination dans l'exercice de leur action malveillante.

Les réparations

Fédéral C...	30702,43€
Jean-Claude M...	41 143,53€
Serge R...	55 656,00€
Jean-Claude L...	72 203,23€
Alain P...	82 243,05€
Robert D...	102 021,00€
Gérard L...	156 876,75€
Didier M...	156 153,31€ coefficient 355
et 589€ d'augmentation mensuelle	
Christian M...	174 811,24€

Plus le préjudice moral pour chacun 5 000€ et 10 500€ pour la Fédération. Les frais d'expertise à charge de l'employeur pour un montant de 37 000€. Article 700 accordé pour chacun des dossiers...

L'indemnisation de leur méfait leur aura coûté au total plus d'un million d'euros. La loi prévoit dans son article L.1134-5 qu'en matière de compensation indemnitaire des préjudices subis, les dommages et intérêts doivent réparer : « l'entier préjudice résultat de la discrimination, pendant toute sa durée ». La jurisprudence précise que cette réparation évaluée sur la rémunération non perçue du fait de la discrimination, si elle doit être effective et proportionnée ne fait pas obstacle à la requalification des salariés. C'est donc ici la nullité des effets de la discrimination qui est visée, mais aussi la remise en état de la personne qui doit-être requalifiée en niveau et en salaire qui auraient dû être les siens si elle n'avait pas fait l'objet d'une discrimination. C'est ainsi qu'un de nos camarades discriminés, Didier M... en plus d'un chèque en réparation de 165 153,21€ et un autre de 5 000€ pour préjudice moral, se voit attribuer la qualification 335 points (de la Métallurgie) avec une augmentation salariale avec effet rétroactif au premier novembre 2013, de 589€.

La motivation de cet Arrêt est très complète et laisse peu d'espace à l'employeur pour un recours en cassation. Dans tout arrêt de Cour d'appel, c'est la motivation de la décision qui importe. «La méthode de calcul (triangulation méthode clerc) a été validée par l'Arrêt de la Cour de cassation du 06 mai 2008 à l'ensemble de la carrière des salariés appelants depuis leur engagement syndical. [...] Il sera rappelé que les entretiens individuels d'évaluation comportant quasi systématiquement des appréciations sur la disponibilité et l'assiduité...[...] A noter que ces sommes allouées à titre de dommages et intérêts et non de rappel de salaire sont nettes de CSG - CRDS. [...] Elle établit également que cette disparité de situation

n'est pas justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination, l'existence de celle-ci résultant de la simple mention de son engagement syndical dans ses entretiens d'évaluation ; qu'il importe peu de comparer la situation de Didier M... avec celle d'autres salariés engagés dans des conditions identiques de diplôme et de qualification à la même date que l'intéressé pour établir l'existence de cette discrimination ; qu'en revanche, cette comparaison peut s'avérer nécessaire pour effectuer le calcul de son préjudice».

Chacun des salariés se verra accorder 5 000€ de dédommagement pour préjudice moral. La Fédération de la Métallurgie recevra quant à elle plus de dix mille euros pour l'atteinte et le tort porté à l'intérêt collectif des salariés.

Et maintenant la suite

En discriminant les militants de la CGT, les directions cherchent à affaiblir voire éliminer l'organisation syndicale la plus armée à la défense des salariés. Ces procédés visent au découragement et affectent gravement le renouvellement de nos forces vives. Combien de salariés ne franchissent pas le seuil de l'adhésion et de la prise de responsabilités par crainte de la répression ?

Protéger les patrons contre eux même

Cette victoire ouvre la voie à la mise en place de dispositifs élaborés au sein de l'entreprise entre les directions et les syndicats représentatifs pour que de tels faits ne se reproduisent pas. Ces moyens existent et ont été mis au point dans notre Fédération de la Métallurgie. Il s'agit d'outils d'observatoire de vérification et de contrôle de la gestion des militants. Ils permettent de vérifier et de corriger d'éventuelles dérives discriminatoires. La direction de Ratier-Figeac va-t-elle encore renâcler à construire avec les syndicalistes ces outils de prévention et prendre le risque d'être à nouveau confrontée à ses vieux démons ? Nous allons les aider à franchir le pas.



Témoignages

Christian Mouminoux, ancien responsable syndical chez Ratier Figeac

«C'est une belle victoire qui s'étend au-delà de notre entreprise. Cette victoire confirme notre droit à se syndiquer et à militer. La discrimination syndicale est d'abord une remise en cause de notre liberté. Notre victoire est donc un point d'appui pour tous nos camarades mais aussi pour l'ensemble des salariés qui sont discriminés. Avec mes 8 autres camarades, nous étions en fin de carrière. Avant de partir, pour la survie du syndicat, nous devions réagir. La direction nous reprochait de ne pas nous intéresser à la vie de l'entreprise pour justifier sa politique salariale discriminante envers les militants. Mais la vie de l'entreprise ce n'est pas que produire. C'est aussi s'intéresser aux choix stratégiques, à la politique industrielle, à l'utilisation des richesses créées, aux droits des salariés,... Aujourd'hui, nous souhaitons que notre victoire permette de faire progresser nos droits dans l'entreprise. Chez Ratier, le syndicat va rebondir sur cette décision pour demander à la direction d'ouvrir des négociations sur les discriminations et le droit syndical car il est nécessaire de mettre en place des outils pour éviter qu'une telle situation se renouvelle.»

François Clerc, chargé des questions de discriminations à la fédération

«Ce combat est exemplaire, car nous avons besoin de protéger les militants pour le devenir de l'activité syndicale. Nous sommes passés, avec ce dossier, par tous les arcanes judiciaires. Nous avons su surmonter les obstacles et tenir pendant près de 15 ans. Aujourd'hui, l'arrêt de la Cour d'Appel d'Agen nous ouvre de nouvelles perspectives pour la suite de notre combat contre les discriminations. Il y a forcément un avant et un après dans cette affaire. Aujourd'hui, la direction est contrainte de réfléchir et d'agir pour mettre en place un dispositif pour que cette situation ne se reproduise plus. Car la discrimination est reconnue comme un délit, elle est sanctionnée pénalement. Aussi, nous souhaitons proposer à la direction de Ratier, mais aussi à l'ensemble des employeurs, des outils d'observation et de contrôle pour surveiller les déroulements de carrière des militants et plus généralement de l'ensemble des salariés qui pourraient subir des discriminations.»

Emmanuelle Boussard-Verrecchia, avocate des 9 syndicalistes CGT de Ratier Figeac

«La société Ratier Figeac, par son acharnement et son obstination, a contribué à créer la jurisprudence de la Cour de Cassation en matière de discrimination syndicale. Aujourd'hui, on retrouve dans tous les dossiers de discriminations, et pas seulement syndicales, l'arrêt de 2004 de la Chambre criminelle de la Cour de Cassation. Il est fondateur. Les juridictions sont obligées de procéder à une comparaison entre le salarié, qui se prétend être discriminé, quelle qu'en soit la cause, et les autres salariés qui ne possèdent pas cette caractéristique. Cela permet de vérifier s'il n'existe pas une différence de traitement. De plus, l'Arrêt de la Cour d'Appel d'Agen de 2014 confirme l'utilisation de la méthode Clerc. Celle-ci permet, non seulement d'établir l'existence d'une inégalité de traitement entre le salarié discriminé et les autres salariés de l'entreprise, mais permet aussi d'évaluer précisément le préjudice subit. L'entreprise est donc condamnée à restituer ce qu'elle a volé au salarié discriminé. La direction de Ratier, qui a toujours refusé de négocier, nous a donné les moyens de la lutte.»

■ PLUS LOIN QUE NOS DROITS

BASE DE DONNEES UNIQUE ET CONSULTATIONS DU CE APRES LA LOI DU 14 JUIN 2013 ET L'ANI SUR LA SECURISATION DE L'EMPLOI



L'ANI de janvier 2013 et la loi qui a suivi ont considérablement modifié le droit à l'information consultation du CE, notamment à partir de la base de données unique. > Claudy Ménard, Conseiller fédéral

La base de données unique (BDU)

La base de données se substitue à l'ensemble des informations économiques et sociales fournies de manière récurrente sous formes diverses. Deux écueils devront être évités :

- la loi n'a pas supprimé les consultations existantes sur les informations et rapports
- et il sera essentiel de vérifier que toutes les informations fournies actuellement, le restent demain. Ce qui est loin d'être garanti.

La base de données devra être mise en place avant le 14 juin 2014 dans les entreprises de plus de 300 salariés ou le 14 juin 2015 dans les entreprises de moins de 300. En cas d'absence de CE, ce sont les délégués du personnel qui s'y substitueront. En aucun cas, elle ne doit remplacer les documents et rapports fournis actuellement au CE (bilan social ...). Par contre le contenu de ses documents et rapports devra être intégré à la base de données et les consultations perdurent.

Selon la taille (plus ou moins de 300 salariés), le contenu diffère (R.2323-1-3 et R.2323-1-4). Très globalement, son contenu fixé par décret comporte les informations principales suivantes :

1. Les investissements, fonds propres endettement et emploi ;
2. Les rétributions (salariés et dirigeants), activités sociales et culturelles ;
3. Les rémunérations des financeurs (actionnaires, détenteurs de parts) ;
4. Les flux financiers à destination de l'entreprise ;
5. Les activités sociales et culturelles ;
6. La sous-traitance (utilisée et réalisée) ;
7. Pour les entreprises appartenant à un groupe, les transferts internes commerciaux et financiers dans le groupe.

Quel en sera le contenu et qui aura accès à la base données ?

La base de données pourra voir son contenu défini par un accord d'entreprise ou de branche. Dans ce cas les négociateurs devront faire preuve d'une grande vigilance. En effet, mise à disposition des élus du CCE, des délégués syndicaux, du comité d'entreprise, un débat existe quant à la possibilité pour le comité d'établissement et ses élus d'y accéder. Dans l'état actuel du droit (L2327-15 et la jurisprudence de la Cour de Cassation) on considère que les comités d'établissement disposent des mêmes droits que les comités d'entreprise, ce qui devrait permettre la constitution de bases de données au niveau des établissements.

Nous devons être particulièrement attentifs afin que l'outil base de données soit utile à la construction de propositions revendicatives ou alternatives, le contenu négocié est essentiel. Aussi devra-t-on être vigilant sur les indicateurs et leur signification, l'alimentation régulière de la base et son suivi, le mode de la remise de l'information, les périmètres pertinents de l'information (établissement, unité de production, groupe, précision sur ce qu'on entend comme entreprise, l'information par société dans les UES).

Pour enrichir le contenu de la BDU et en tirer le meilleur parti, il est indispensable d'élargir le périmètre de l'entreprise à son groupe et à son secteur d'activité dans le groupe. Il faut nous mettre en position de proposer des alternatives crédibles et perçues comme telles par les salariés

Rappelons que l'expert comptable lors de la mission sur les comptes annuels a accès à tous les comptes du groupe utiles à la compréhension de l'entité examinée.

Nous sommes en face de perspectives diamétralement opposées à celles du patronat. Il voit dans cette base

de données un outil de validation de sa stratégie et de consensus social. Il souhaite lui donner le rôle d'outil de validation de ses choix sociaux. Nous avons besoin de construire une base de données utile à notre action revendicative dans une perspective de construire des propositions. Elle doit s'inscrire dans une logique prospective en s'appuyant sur le fait qu'elle contiendra les trois derniers exercices.

La mise en place ou le refus de règles de confidentialité (rester à l'article R.2323-1-8) complémentaires à l'existant seront autant de moyens en moins ou en plus pour débattre de la stratégie de l'entreprise et négocier en s'appuyant sur les salariés.

Quelle est l'obligation générale de consultation du comité d'entreprise ?

L'employeur a l'obligation d'informer et de consulter le comité d'entreprise avant de prendre toute décision intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise et notamment les mesures de nature à affecter le volume ou les structures des effectifs, la durée du travail, les conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle (L2323-2). Le CHSCT doit formuler un avis préalable dans tous les domaines le concernant. Son absence de consultation préalable peut constituer une irrégularité (Cass. soc., 4 juillet 2012, n° 11-19.678, publié au bulletin).

Quelles nouveautés dans la procédure après loi du 14 juin 2013 ?

La loi sur « la sécurisation de l'emploi » modifie profondément les règles en matière de consultation du comité d'entreprise. Deux points essentiels doivent être pris en compte :

1. la mise en place de délais préfix (L.2323-3) pour chaque consultation. Ils sont fixés par décret (R.2323-1.1) ou accord entre la majorité du CE et l'employeur. Cette disposition se substitue à la notion de fournitures « d'éléments suffisants » nécessaires pour fournir « un avis éclairé ». Dorénavant, il faut un manque criant d'informations et une réticence caractérisée de l'employeur pour que le juge saisi en procédure d'urgence recule la date (L.2323-4). Le juge dispose de 8 jours pour se prononcer et l'attente de sa décision ne suspend pas les délais ou la fin de ceux-ci.

Cette disposition concerne notamment l'organisation et la marche générale de l'entreprise (L2323-6 à 2323-26), les conditions de travail (L2323-27 à 2323-32), la formation professionnelle et l'apprentissage (L2323-33 à 2323-43), les procédures de sauvegarde, redressement ou liquidation judiciaire (L2323-44 à 2323-45), les informations et consultations périodiques du comité (L2323-46 à 2323-60)

2. Le CE qui, s'estimant insuffisamment informé, déciderait de ne pas donner d'avis ferait fausse route. En effet, il serait considéré comme ayant donné un avis négatif. L'absence d'avis est considérée comme un avis négatif (L.2323-3, alinéa 4). Seuls échappent les consultations concernant l'adaptation des règles de consultation par voie d'accord (L2323-61, la participation aux conseils

d'administration ou de surveillance (L2323-62 à L2323-67, au droit d'alerte économique (L2323-78 à L2323-32).

Quelles sont les nouvelles consultations apportées par la loi ?

Plusieurs consultations nouvelles sont mises en place par la loi nouvelle :

1. Sur l'utilisation du « crédit impôt compétitivité emploi ». Elle a lieu avant le 1^{er} juillet de chaque année (L.2323-26-1). Il faut remarquer que le CE dispose de droits nouveaux importants dans l'utilisation de ces fonds publics. Lorsque le comité d'entreprise constate que tout ou partie du crédit d'impôt n'a pas été utilisé conformément à l'article 244 quater C du code général des impôts, il peut demander à l'employeur de lui fournir des explications, demande inscrite de plein droit à l'ordre du jour de la prochaine séance du comité d'entreprise. « Si le comité d'entreprise n'a pu obtenir d'explications suffisantes de l'employeur ou si celles-ci confirment l'utilisation non conforme de ce crédit d'impôt, il établit un rapport » qui est transmis à l'employeur et au comité de suivi régional (L2323-26-2). Il dispose d'un droit de saisine du conseil d'administration ou de surveillance (L2323-26-3).

2. Sur la consultation sur la stratégie à partir de l'outil base de données unique. Elle est prévue par les articles L.2323-7-1 et 2323-7-2. Il s'agit d'une consultation annuelle sur les orientations stratégiques de l'entreprise et sur leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, le recours à la sous-traitance, à l'intérim, à des contrats temporaires et à des stages.

La loi sur la GPEC apportait déjà, dans les entreprises de plus de 300 salariés, l'obligation de consulter sur la stratégie (L2242-15 et L2242-16) et ses effets prévisibles sur l'emploi et les salaires. C'est une nouveauté totale pour les moins de 300 salariés.

Pour nous, c'est un outil revendicatif qui nous permettra de savoir où va l'entreprise, ses objectifs. Elle doit nous permettre de suivre les objectifs énoncés par l'entreprise et le suivi des engagements pris.

Cette consultation sera préparée par le Conseil d'administration (L2323-7-1). Le CE commentera les orientations présentées et surtout pourra proposer une alternative. Son efficacité sera réelle si on s'appuie sur les salariés pour les associer aux propositions. C'est ce lien élus-salariés qui imposera à l'employeur d'argumenter les réponses que la loi lui impose de fournir. Le délai fixé pour fournir un avis est de 2 mois ou fixé par accord. Le conseil d'administration devra délibérer sur l'avis du CE. Enfin le CE pourra se faire assister d'un expert dans le cadre de cette consultation. Cette expertise ne se substitue pas aux expertises existantes, mais s'y ajoute. Le CE, au travers de son budget de fonctionnement la financera au niveau de 20% (L2325-35 sur le budget de fonctionnement (0,2%) dans la limite de un tiers de son volume).

La loi prévoit-elle autre chose sur les CE ?

Oui, en ce qui concerne les licenciements économiques, nous le traiterons prochainement dans un autre article...



500 entreprises ont été mises en demeure fin 2013 pour n'avoir pas respecté l'égalité professionnelle hommes-femmes et 5 condamnées à des pénalités financières. Mais, même dans les entreprises qui ont engagé des négociations, les avancées réelles se font attendre comme chez St Micro à Crolles (38). Interview de Nadia Salhi, militante CGT chez St Micro et élue à la commission exécutive confédérale.



Cette année, vous négociez, pour la troisième fois des accords sur l'égalité professionnelle dans votre entreprise. Qu'est-ce qui a avancé depuis ?

Les femmes sont minoritaires dans notre filière qui regroupe surtout des métiers techniques, donc peu attrayant pour les femmes. Il y a quand même environ 30% de femmes dans l'entreprise dont 50% dans les catégories d'ouvriers, 20% chez les ingénieurs et 30% chez les techniciens. Aussi, après la loi de 2006 sur l'égalité professionnelle, la direction a, dès l'année suivante, ouvert des négociations à ce sujet. A l'époque, il y a eu une réelle dynamique. Nous avons gagné un rattrapage minimum de salaire pour les femmes qui malheureusement a été mal utilisé par les managers. 100 salariées ingénieures et opératrices ont quand même vu leurs salaires rattrapés. Mais depuis, nous reculons. Aujourd'hui la direction justifie les écarts de salaires. Les différences seraient liées à la compétence. En fait, c'est une histoire d'argent. Il n'y a pas de budget pour gagner l'égalité professionnelle. Lors des négociations, en 2011, la direction a mis en place un outil de comparaison. Mais celui-ci n'est pas valable car les critères retenus s'appuient sur les évaluations individuelles. Aussi, on minimise la situation. Les nouvelles négociations qui viennent de s'ouvrir sont d'autant plus tendues que la direction a dénoncé l'ensemble des accords salariaux depuis 2007. Ainsi, au lieu de discuter de nos revendications comme par exemple le remplacement lors d'un congé maternité, on se bat pour préserver nos acquis.

Comment le syndicat s'est-il emparé de la question de l'égalité professionnelle ?

En parallèle des négociations à l'entreprise, la CGT a mis en place un groupe de travail national, sur la conquête de l'égalité professionnelle sous l'impulsion de notre DSC. Nous nous sommes donc rencontrés régulièrement pour dresser nos revendications. Ce travail a permis d'ouvrir des discussions, dans un premier temps, avec les syndiqués, qui sont principalement des

hommes. Il y a une prise de conscience dans nos bases pour s'emparer de cette discrimination, mais le sujet n'est pas prioritaire. Ce n'est pas facile de trouver une place dans les revendications pour ne pas créer d'opposition hommes-femmes. On ne prône pas la suprématie des femmes sur les hommes, mais l'égalité. Par exemple, dans nos revendications, nous demandons la prise en charge à 100% du congé paternité qui jusqu'ici est rémunéré selon le plafond de la Sécurité Sociale. Mais c'est un combat quotidien. Dans les réunions syndicales, mais aussi face à la direction, nous sommes que des femmes pour parler de l'égalité professionnelle. Trop souvent, notre voix n'est pas suffisamment prise en compte surtout dans les réunions avec la direction où les stéréotypes persistent.

Le travail que nous avons engagé est long. Outre nos réunions de travail, nous avons organisé des conférences dans nos boîtes, avec des spécialistes sur la question de l'égalité hommes-femmes. De nombreuses salariées y ont assistées. Elles se sont reconnues dans les problèmes soulevés et les nombreux stéréotypes qui perdurent. Mais aujourd'hui, la mobilisation sur ces questions est difficile. Or, celle-ci est incontournable pour faire avancer nos revendications.

Justement qu'est-ce que vous envisagez pour avancer sur la question de l'égalité professionnelle ?

Aujourd'hui, nous sommes prêtes à entamer une action juridique pour faire prendre conscience qu'on peut gagner. Nous relevons les éléments pour constituer nos dossiers personnels. Nous avons demandé à la direction, via les DP les informations pour constituer un panel. Pour le moment, elle refuse l'accès aux éléments. Nous avons donc interpellé l'inspection du travail. Nous constatons que malheureusement, sur la question de l'égalité professionnelle, l'inspection du travail, par manque de moyens, n'est pas en mesure de nous aider. Nous serons donc probablement obligés d'aller en justice pour l'obtenir.

NOE 2014 Augmenter les salaires Une exigence qui monte...

Depuis des années, on nous ressasse le même argument, «pour embaucher, il faut réduire le coût du travail». Et pourtant depuis 30 ans, cette «vérité toute faite» s'avère fautive et devrait inciter à rechercher ailleurs la cause du chômage et l'insuffisance d'investissements utiles.

Selon les derniers chiffres de l'Insee, le coût du capital pour les entreprises non financières, atteint en 2012, 298,6 milliards d'euros (229,5 en dividendes et 69,5 milliards en charges d'intérêts). En 1999, ce coût était de 144 milliards d'euros. Il a donc plus que doublé en 13 ans et représente 30% de la valeur ajoutée créée dans

les entreprises. Cet argent qui sort de l'entreprise pour alimenter essentiellement les placements spéculatifs est supérieur aux investissements matériels qui y sont réalisés (197,4Md€). C'est là que se trouve une des causes majeures de la crise. Les salaires et ce que les tenants du libéralisme appellent « le coût du travail » n'y sont pour rien.

C'est ainsi que les évolutions salariales montrent une dégradation constante depuis 10 ans avec les résultats que l'on connaît :

- Selon les chiffres de l'AGIRC, en 2000, 12,4% des cadres avaient un salaire inférieur au plafond de la Sécurité sociale.
- En 2012, ils sont plus de 20%.

Quant à la précarité de l'emploi, c'est un phénomène qui s'étend maintenant à toutes les catégories, y compris les plus qualifiées :

- Moins d'un diplômé sur deux est embauché en CDI à la fin de ses études.
- Les salaires des cadres n'ont progressé que de 0,9% en 2013 contre 2,9% en 2012 et 2,4% en 2011.

Mais la démonstration d'une baisse des salaires des cadres est encore plus probante quand on y ajoute l'accroissement du temps de travail. Selon une étude récente de la DARES, en 2003, sa durée moyenne hebdomadaire était de 42,6 heures. Elle est de 44,1 heures en 2011. Ces deux éléments combinés confirment une nette érosion du taux horaire.





A ce phénomène, s'ajoutent également une baisse progressive des salaires d'embauche des ICT et un net ralentissement des évolutions de carrières plus fortement ressenti par les Bac +2 et +3, mais aussi par de nombreux IC bloqués en position II.

Malgré la chape de plomb qui pèse sur les consciences, malgré la pression exercée pour que l'on accepte le chantage « salaire contre emploi », un réel mécontentement est en train de monter et commence à bousculer ce faux théorème de la compétitivité coût.

L'exemple d'Airbus Group (ex EADS) révèle crûment cette dichotomie entre le discours martelé quotidiennement dans les médias et la réalité vécue par les salariés. Comment faire admettre qu'un groupe qui détient 650 milliards de commandes et vient d'annoncer un bénéfice net en hausse de 22% puisse en même temps supprimer 5 800 postes en Europe dont près de 1 500 en France ? Comment le faire admettre aux salariés qui sont les créateurs de richesses de ce groupe, alors que le PDG annonçait quelques semaines plus tôt que sa priorité est de créer de la valeur pour ses actionnaires ?

Rappelons également que le journal Challenge révélait que pour la seule année 2012, les 500 plus riches patrimoines professionnels français se sont accrus de 25%. Le vernis bien appliqué sur cette politique désastreuse est bien en train de se craqueler. Toujours plus d'austérité salariale mène à toujours plus de déficit et d'inégalités et à la récession économique.

L'ouverture des NAO 2014 montre d'ailleurs que les directions sont à la peine pour faire avaler en douceur leurs propositions salariales minimalistes.

Ainsi, alors que les salariés Renault sont sous le coup d'un accord dit de « compétitivité Emploi », instituant un chantage au maintien des sites contre un blocage des

salaires, ils refusent d'en payer le prix fort et réclament le juste paiement de leur travail. Des mouvements se sont succédés pendant plusieurs semaines sur le site de Rueil Lardy.

Dans le groupe Thalès, de fortes mobilisations s'y sont exprimées particulièrement à Thalès TED. Des débrayages quotidiens s'y sont succédés pendant trois semaines et ont forcé la direction à rouvrir les négociations. Résultat : +3,15%, soit le meilleur résultat sur l'ensemble du groupe. D'autres initiatives ont pesé sur les événements, par exemple à Thalès-COM.

Sur les sites de la SNECMA, des débrayages ont mobilisé plusieurs centaines de salariés à Corbeil-Essonnes et à Villaroche (77). Un rassemblement a été décidé pour le jeudi 6 mars, jour de la prochaine réunion de négociations.

On peut aussi citer IBM où une plateforme revendicative unitaire a été décidée (CT-FO-CGC-CFDT-UNSA). MBDA suit le même chemin avec des assemblées inter syndicales le 4 mars à Bourges (CGT-CFDT) et le 6 mars au Plessis-Robinson (CGT-CFDT-FO-CFTC).

450 salariés se sont également mobilisés à Schneider Grenoble à l'appel de la CGT.

Il sera évidemment nécessaire d'élargir et faire grandir les mouvements en cours mais d'ores et déjà, la CGT et son UFICT métallurgie saluent et encouragent les rencontres intersyndicales qui se multiplient dans le sillage de l'annonce des deux grandes journées de mobilisation unitaire : le 18 mars et le 4 avril, pour l'emploi et les salaires, contre les politiques austéritaires.

**Augmenter les salaires,
reconnaitre nos qualifications :
cette double exigence est juste
et n'a pas fini de siffler aux oreilles
de nos actionnaires !**