

# Courrier Fédéral

N° 264

du 16.07.11 au 22.07.11

Fédération  
des travailleurs  
de la métallurgie CGT

ISSN 0152-3082



## ■ EN DIRECT DU CEF

Compte rendu de la réunion du 7 juillet 2011

pages 2 à 7

## ■ LUTTES ET SUCCÈS

page 8

## ■ PUBLICITÉ

page 8

### **Courrier Fédéral**

Fédération des travailleurs  
de la métallurgie CGT  
263 rue de Paris - case 433  
93514 Montreuil cédex

Tél. 01.48.18.21.31  
Fax : 01.48.59.80.66

<http://www.ftm-cgt.fr>  
e-mail : communication @ftm-cgt.fr

Directeur de publication : Ph. Martinez  
Rédactrice : M. Vergnol  
Maquette : S. Bouzidi

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

Commission paritaire  
0413 S 06474  
Imprimé par nos soins



**Frédéric Sanchez**  
Secrétaire général adjoint



# En direct du CEF

du 7 juillet 2011

« Les congés pouvaient laisser supposer une baisse d'activité. Les mobilisations et luttes de plus en plus nombreuses sur les salaires, l'emploi, les conditions de travail, les libertés syndicales et la protection sociale tendent à démontrer le contraire.

Nous sommes sur une accélération des revendications sociales pour une politique diamétralement opposée à celle concoctée par le FMI, la Commission de Bruxelles et la BCE. La question de la défense et du développement de l'emploi et des industries reste une priorité de la période.

Le déficit du commerce extérieur ne cesse de se creuser et dépasse désormais les 50 milliards d'euros. Ce déficit pose la question de l'avenir de l'industrie de notre pays. Il faut s'attaquer au problème, mais l'approche idéologique de compétitivité du Medef est totalement inacceptable.

La récente déclaration commune de trois organisations patronales et de trois organisations syndicales (CFDT, CFTC, CFE/CGC) sur le thème de la compétitivité pose plus de problèmes qu'elle n'en résout. Il n'y a rien dans ce texte qui fasse allusion à la crise et à ses causes. Le rôle négatif de la financiarisation est escamoté, les actionnaires n'ont aucune responsabilité, les exonérations de cotisations patronales ne sont même pas évoquées, et la plupart des aides aux entreprises sont justifiées sans examen.

Le groupe compétitivité de la conférence nationale de l'industrie évoque la piste des accords emploi contre baisse des salaires (ou des RTT) permettant de maintenir les outils de production et préserver la compétitivité de certains sites. Dans ce même groupe de travail, la

CFDT, en partant de trois exemples d'entreprises (Bosch Vénissieux, GM Strasbourg, Continental Toulouse) explique que ce genre de mesures, qui visent éventuellement à rogner le statut social, ne peuvent être qu'une conséquence d'un diagnostic partagé avec une portée limitée pour éviter une alternative économique.

#### **Emploi : victoire chez MBF**

C'est à ce chantage qu'ont été confrontés les salariés de MBF Saint-Claude (Jura) durant plus d'un mois. Au nom de la compétitivité et de la baisse des coûts, les salariés auraient dû accepter 199 suppressions d'emplois sur un effectif de 450, la suppression de certaines primes et la perte d'une partie de jours de RTT avec une baisse d'activité. CFDT et FO ont accepté un protocole d'accord allant dans ce sens.

La CGT, dans une démarche permanente de consultation des salariés, a maintenu les revendications initiales du conflit. C'est à dire maintien de tous les effectifs, aucune remise en cause de l'accord 35 heures, un plan d'investissement, une remise en état de l'outil de production, et enfin l'instauration d'un véritable dialogue social.

Après quatre semaines de grève les salariés ont obtenu satisfaction sur l'ensemble des revendications. De plus, la direction s'engage à ne pas faire subir de perte de salaire aux grévistes. Psa et Renault s'engagent aussi à prendre en charge l'entreprise jusqu'à l'arrivée d'un repreneur.

Le syndicat MBF compte 130 syndiqués. C'est un élément incontournable du rapport de force.

Au regard des menaces qui pèsent sur l'ensemble de la filière automobile, et particulièrement sur les sous-traitants, il est proposé qu'une communication soit faite sur ce conflit pour valoriser

cette victoire sur l'emploi.

D'autres initiatives sont en cours sur l'emploi. Aujourd'hui même, les syndicats CGT de la métallurgie du Nord-Pas-de-Calais et l'UD du Nord appellent à une journée de grève avec une manifestation à Valenciennes pour exiger la pérennité du site PSA Sevelnord et préserver l'emploi chez les sous-traitants.

#### **Conditions de travail :**

##### **Colère et indignation chez Feursmétal**

Le deuxième sujet de débats durant le congrès était la question des conditions de travail. Deux salariés, dont un syndicaliste CGT de la fonderie Feursmétal dans la Loire ont été victimes d'un accident mortel le 25 juin dernier. Cela suscite colère et indignation.

Les conditions de travail sont catastrophiques sur le site. En octobre dernier, deux salariés y ont déjà été grièvement blessés. L'accident soulève aussi d'autres questions que relève la CGT ; d'abord la responsabilité des pouvoirs publics, qui malgré les mises en garde répétées du syndicat CGT de Feursmétal, ont autorisé une société à exploiter sur le site le recyclage des piles usagées. Le syndicat pointe aussi la responsabilité des pratiques patronales sur l'organisation du travail avec, sur une même entité, des salariés sous la responsabilité de différents employeurs. Ce sont les choix stratégiques des directions, qui privilégient le cœur de métier pour une rentabilité maximale, qui doivent être mis en cause. Enfin, il pourrait s'agir d'un éventuel délit de marchandage. Une enquête est en cours.

Un rassemblement est prévu demain à Feursmétal pour débattre de l'avenir du site et obliger la direction à mettre en place un plan d'investissement pour améliorer les conditions de vie et de travail.

## **Pénibilité : faire connaître nos propositions**

Cette question des conditions de travail, en lien avec la pénibilité, va faire l'objet d'une négociation au niveau de la branche dans les prochains mois pour les entreprises entre 50 et 300 salariés.

Dans les entreprises et groupes de plus de 300 salariés, des négociations vont s'ouvrir avant la fin de l'année. L'accord type pénibilité réalisé par le collectif Santé au travail doit rapidement être ventilé à l'ensemble des syndicats pour leur permettre de mieux appréhender le sujet.

Il faut aussi réfléchir à l'organisation de journées d'étude décentralisées dans les départements et territoires sur les questions de santé au travail, comme le lean et les risques psychosociaux. Nous devons aussi être plus volontaristes pour développer les formations CHSCT.

## **Salaires- pouvoir d'achat : une priorité**

Ces revendications sont toujours au cœur de conflits importants dans les entreprises, malgré cela, le gouvernement a repoussé l'augmentation du Smic liée à l'indexation sur les prix du 1<sup>er</sup> juillet au 1<sup>er</sup> août.

Pour François Fillon, augmenter le SMIC serait une faute économique. Quant à l'universitaire Pascal Salin, il propose carrément de supprimer le Smic. La Commission européenne a tiré la première salve, jugeant le salaire minimum français trop élevé. Pour le Medef, l'explication est simple: augmenter le Smic, c'est augmenter le coût du travail et donc nuire à l'emploi. Depuis 1993 et les premières exonérations de cotisations patronales sur les bas salaires, toutes les politiques ont appliqué la même recette. Le mécanisme est loin d'avoir démontré son efficacité. Son coût, en revanche, ne fait aucun doute : plus de 21 milliards d'euros d'exonérations patronales en 2011 contre 3 milliards en 2006.

Selon l'IRES, le coût du Smic rapporté à la productivité horaire n'a jamais été aussi bas depuis 50 ans. L'augmenter de 20% ramènerait ce ratio à ce qu'il était en 1970. Michèle Chay, secrétaire de la CGT, explique que porter le SMIC à 1700 euros bruts c'est répondre aux attentes et besoins des salariés. L'inflation a augmenté de 4% depuis 2008 tandis que les dépenses contraintes ont explosé,

puisqu'elles représentent aujourd'hui 45% du budget des ménages, contre 41% en 2001 et 22% en 1979.

Le gouvernement prétend que les patrons ne pourraient faire face à une augmentation du Smic. Dans la métallurgie, des exemples démontrent le contraire.

Les salariés de l'entreprise Snop dans le 61, viennent d'obtenir, après deux jours de grève, 90 euros d'augmentation générale pour l'ensemble du personnel, soit 6,1% d'augmentation pour les plus bas salaires. Nous sommes loin des 1,9% qui devraient être annoncés au 1<sup>er</sup> août de cette année.

La légère hausse de 1,9% du Smic suffira à faire basculer 126 branches (soit 75% d'entre elles) dans l'illégalité pour non-respect du Smic.

Fillon vient pourtant de suspendre jusqu'en 2013, les sanctions prévues pour les branches en infraction. La proposition d'adresser un courrier type aux chambres patronales pour exiger la réouverture des négociations autour des minima conventionnels, ainsi qu'un courrier aux directions d'entreprise pour exiger la réouverture de NAO est une priorité.

La CGT prône également une remise à plat de la fiscalité des entreprises, car ce sont celles du CAC 40 qui paient le moins d'impôts.

## **Protection sociale : le mauvais coup de l'été**

Le gouvernement s'apprête à porter immédiatement à 41,5 ans le nombre d'années exigées pour une retraite complète pour la génération née à partir de 1955. Comme le rappelle Eric Aubin, c'est une double peine, car le recul de l'âge légal de la retraite se double de l'augmentation de la durée de cotisation.

Jouer sur ces deux paramètres à la fois est un fait unique en Europe. Cette réforme est de loin la plus dure. Tous les pays sont à 37 ou 35 ans, mais aucun à 41,5 ans de cotisation. La CFDT, qui avait pourtant soutenu la réforme de 2003, dénonce maintenant le cumul injuste entre le report de l'âge légal de départ et une durée de cotisation portée à 41,5 ans.

Pour la CFTC, le gouvernement impose une nouvelle austérité aux retraités qui vont subir la double peine. Pendant ce temps, l'UMP propose d'allonger la durée du temps de travail avec une négociation au niveau des entreprises ou des branches professionnelles. Tous les

motifs de mobilisation se renforcent pour une journée d'action et de grève interprofessionnelle pour la rentrée.

## **Vers une action le 6 octobre**

La CE confédérale du 5 juillet a réfléchi sur les conditions de création d'une mobilisation unitaire interprofessionnelle que la CGT propose fin septembre / début octobre. La rencontre intersyndicale du 27 juin, n'a pas débouché sur une mobilisation unitaire. FO fait cavalier seul avec une journée de déploiement le 20 septembre. Une nouvelle intersyndicale est prévue le 18 août, la CGT proposera une mobilisation unitaire le 6 octobre.

Cette action s'inscrirait dans le cadre de la journée pour le travail décent organisée par la CSI au niveau mondial. Parallèlement, les organisations de retraités ont décidé d'un appel unitaire avec des initiatives spécifiques le 6 octobre.



Au regard des nouvelles attaques sur les retraites, il est possible que l'état d'esprit de certaines organisations syndicales ait évolué pour la construction d'un temps fort de mobilisation. La fédération doit, dès à présent, créer les conditions que dans chaque USTM, chaque syndicat, soit débattu avec les salariés la perspective de cette action interprofessionnelle et unitaire.

Notre fédération doit prendre des initiatives pour débattre avec les autres organisations syndicales sur la proposition du 6 octobre prochain. Chaque territoire doit préparer des tracts de masse afin d'ouvrir les débats avec les salariés. La réunion

des FD et UD du 25 août décidera des modalités finales de cette action interprofessionnelle.

### Europe : mobilisation contre Europlus

Nous entrons dans la phase d'application du pacte Europlus, un pacte d'austérité dénoncé par la CES. L'ensemble du mouvement syndical s'efforce de s'opposer à ses déclinaisons nationales. Ce pacte aura des répercussions directes sur les négociations collectives. Dans plusieurs pays européens, les syndicats font part de mobilisation dès la rentrée de septembre. La CGT enverra une délégation à l'euro-manifestation le 17 septembre en Pologne. La confédération prépare un 4 pages sur le pacte, il est proposé de l'envoyer à l'ensemble de nos syndicats.

### Syndicalisation : succès de la semaine des ICT

La semaine de syndicalisation des ICT du 4 au 17 juin a été prise en compte par plus d'une centaine de syndicats répartis sur dix régions. La semaine a permis d'avoir une meilleure connaissance de ces catégories au sein de notre organisation, de tenues d'AG de syndiqués et de résultats d'élections professionnelles. 50 000 tracts ont été distribués et 386 adhésions d'ICT ont été réalisées, soit une progression de date à date de plus de 30%. En tout, nous totalisons 2970 adhésions. Cela démontre l'intérêt d'élargir les rendez-vous spécifiques de syndicalisation. D'ores et déjà un nouveau temps fort est prévu en Ile-de-France d'ici la fin de l'année. A noter aussi dans les agendas la date du 22 octobre, qui correspond cette année au 70e anniversaire de Chateaubriand. »



**Discussion** **Taieb Ayari (Collet-61)** souligne le développement des luttes sur les salaires avec le succès remporté chez SNOP et un débrayage chez Valéo. Au niveau régional, sont prévus des consultations sur les minima et un plan de syndicalisation dans l'automobile. Il y a toutefois, en parallèle, une accélération de la répression syndicale, avec notamment le cas d'un jeune délégué CGT de la branche garage, qui est mis à pied et en instance de licenciement. Le tour de France passe dans le Calvados. C'est l'occasion d'y rappeler la participation de la NVO, mais aussi de permettre à la CGT de manifester sa présence avec des banderoles sur emploi-retraites-salaires.

**Denis Leblanc (Renault Retail Group -92)** informe que la branche garage a commencé à négocier sur la pénibilité et s'inquiète de constater que les discussions sont exclusivement sur la prévention et non sur la réparation, terrain sur lequel le patronat refuse de s'engager. Par ailleurs, les élections de l'IRCRA (caisse complémentaire de retraite des cadres) vont avoir lieu prochainement. Cela concerne 80000 salariés. La CGT a réussi à construire une liste. Elle a obtenu 19% aux dernières élections. L'objectif est d'améliorer ce score, ce qui nécessite un travail de parrainage. A cette intention, un tract sera soumis au CEF. Un tract est aussi disponible pour le déploiement dans les garages et services auto. Une consultation est également en cour dans la profession sur les minima sociaux. Concernant la répression syndicale,

il y a un problème chez Europcar où 28 camarades sont convoqués en vue de sanctions. A surveiller aussi, un décret qui vient d'être publié sur la représentativité dans les entreprises de moins de onze salariés. Il mériterait une analyse/information juridique. Sur les adhésions nouvelles, 12 personnes se sont syndiquées chez Carglass dans le 95. Bonne nouvelle aussi concernant un camarade cadre de La Réunion dont le licenciement a été rejeté. Enfin, succès électoral chez Midas, où la CGT remporte les trois sièges.

**Maria Alves (NAJA -39)** félicite les salariés de MBF pour leur grande victoire et insiste sur la nécessité de consultation des salariés avant toute signature d'un protocole.

**Frédéric Roussel (IBM-06)** estime que la semaine de syndicalisation des ICT ne traduit pas qu'une réussite numérique, mais aussi une amélioration de la qualité de vie syndicale. Le collectif va relancer l'idée d'une nouvelle semaine. Dans l'actu juridique, il faut noter une décision favorable de la cour de cassation sur le forfait jours, qui a conduit à requalifier un contrat de travail. Il faut toutefois être attentif. L'arrêt fait état de la notion de temps raisonnable, ce qui est une notion très relative.

**Marie-Laure Cordini (ST microelectronics-38)** rapporte un succès électoral chez ST Micro où la CGT remporte 50,9 % et 25 élus dont 5 ingénieurs. La CGT y prend un nouveau

souffle depuis deux ans en évinçant les autres syndicats.

Le bureau de l'USTM 38 s'est réuni en début de semaine. Actuellement, des négociations sont en cours sur la complémentaire santé. Concernant la journée d'action, il faut que ça marche, mais il faut aussi une perspective d'après-manif. Une AG de l'USTM est prévue le 8 septembre. Nous voulons que le privé soit visible à la journée d'action.

**Amar Ladraa (Clestra -67)** constate un développement des luttes important dans sa région, et une CGT qui progresse aux élections. Mais le patronat revanchard multiplie les attaques envers les militants.

Hier s'est tenue une AG chez General Motor sur la préparation de la journée d'action. On doit prendre le temps de l'échange avec les militants, les AG de rentrée en seront l'occasion. Il y a des éléments de confiance, avec un besoin d'une implication fédérale. Plusieurs dispositifs ont été mis en place ; des courriers aux syndicats avec l'objectif d'avoir une connaissance plus fine des nouveaux adhérents et réfléchir à comment les fidéliser.

Concernant les cotisations, il y a un besoin de relancer les syndicats en retard, afin de régler rapidement l'exercice 2010 avec l'idée de le solder en septembre pour repartir sur de bonnes bases.

**Grégory Khiati (Renault Trucks -01)** signale un accord sur les journées en modulation chez Renault Trucks. Des salariés devraient jusqu'à 20 jours à l'entreprise. Le syndicat a interpellé la direction qui voudrait que les salariés rattrapent des journées depuis 2008. Le syndicat a obtenu l'effacement de 20 000 jours et les négociations se poursuivent.

**Sylvain Marceau (Catu -92)** informe d'une augmentation de 55 euros à l'issue de NAO chez Sicam, à laquelle s'ajoute un accord égalité hommes / femmes.

En Ile-de-France, l'UIMM reproche à la CGT de ne pas participer aux travaux sur la compétitivité. Concernant la répression patronale, Sylvain rappelle que des dossiers peuvent être défendus lors des rencontres avec la direction générale du travail et qu'il est important de faire remonter les dossiers.

**Sébastien Hohmann (Renault Retail Group - 93)** relate les mobilisations dans le réseau Renault, qui ont permis de décrocher des primes, de l'intéressement et des plans de promotion.

Il faudrait communiquer davantage sur les grands groupes qui délocalisent leur fiscalité ce qui crée 40 milliards de manque à gagner auxquels s'ajoutent les exonérations de cotisations patronales.

Par ailleurs, le syndicat travaille la question du prix des pièces de l'automobile, afin de convaincre les constructeurs de revoir leur politique tarifaire.

Concernant l'action en octobre, cela pourrait être un point d'appui pour la lier à une action sur les salaires.

**Arnaud Bergeron (Deshors -19)** rapporte que des Assises de l'aéronautique se sont tenues en Mécanic Vallée avec une décision de faire une campagne sur l'emploi. 6000 départs en retraite sont prévus dans le secteur qu'il faut remplacer. Un comité inter-entreprise se met en place. Concernant les délocalisations, une délégation de Ratier se rendra au Maroc du 19 au 22 septembre et les contacts entre groupes se multiplient. Le 6 octobre sera l'occasion d'interpeller le patronat sur le sujet.

**Sylvain Werner (Usocom -67)** informe que la CFC a décidé de se rencontrer trois fois par an, la prochaine réunion est prévue le 7 septembre.

**Daniel Pellet-Robert (Renault Trucks -69)** informe de la tenue d'une

réunion de la Région Rhône-Alpes le 5 juillet où il a été question de la formation professionnelle. La CGT a pu intervenir sur le contrat de plan Etat-Région faisant passer le nombre d'apprentis de 42 000 à 56 000 sur les cinq prochaines années. Le principe d'un changement de coefficient pour tous les salariés au cours d'une carrière a été également acquis. La CGT a bataillé sur ces deux aspects, et il faut maintenant s'investir dans le suivi de ces décisions.

Par ailleurs, un tract de rentrée régional est prévu sur la convention collective régionale et nationale pour les salariés de la métallurgie. Il s'agit de pousser cette question pour que, par exemple, les salariés des TPE et PME puissent bénéficier d'une couverture sur les gros risques et la maladie. L'idée est de déboucher sur des accords sur les départements, à l'image de ce qui vient d'être fait dans l'Isère. Insistons aussi sur les comités inter-entreprises en disant qu'il faut traiter l'ensemble de la filière. Aujourd'hui, il s'agit de reconstituer les droits qui ont été perdus par le recentrage sur le cœur de métier voulu par le patronat. L'idée aussi est de réduire les écarts des minima sur les départements pour avoir les mêmes droits au niveau régional. Tout ceci est en lien avec la perspective de la journée nationale d'action.

**Alain Hébert (conseiller fédéral)** rappelle que le collectif territoire invite à travailler la notion de filière en territoire. En Mécanic Vallée se sont tenues deux assises. L'une sur l'aéronautique, l'autre sur l'automobile. Sur cette dernière initiative, c'était



pour la première fois, pour les camarades concernés, l'occasion d'être ensemble dans la même salle. La discussion a essentiellement porté sur l'emploi avec aussi une forte question sur les intérimaires. Alors que Bosch Rodez a signé un accord de départ anticipé permettant à 170 salariés de partir à 57 ans, 200 intérimaires les ont remplacé un mois après. Il faut donc réfléchir la question des intérimaires et de la précarité de l'emploi. Cette revendication sera aussi portée le 6 octobre. Autre info : une formation des animateurs en territoire est prévue du 5 au 8 septembre.

**Philippe Martinez (Renault - 92)** estime qu'il faut mesurer toutes les luttes. Il importe de les recenser, les faire connaître et les valoriser comme le succès de MBF qui est exceptionnel. Malgré la période des vacances, les luttes sont très nombreuses. Tout ceci peut trouver corps dans une journée nationale d'action interprofessionnelle à la rentrée pour laquelle, il faut continuer à ne rien lâcher sur emploi – salaires – protection sociale – conditions de travail et service public. Tenir l'ensemble est cohérent et confédéralise bien. Ne recommençons pas à s'interroger sur les suites de la journée d'action... Soyons plutôt concentrés sur la réussite du 6 octobre, et c'est cela qui permettra de recentrer la campagne électorale sur les questions sociales.

Dans cette préparation du 6, il y a aussi besoin de continuer à réfléchir sur les outils dont on a besoin pour débattre. Par exemple, sur le Smic. Pourquoi faut-il un salaire minimum accompagné d'une augmentation automatique des minima de grilles.

Il faut occuper le terrain des suggestions concrètes, car montrer la réalité du monde du travail permet d'alimenter le débat et les revendications sur les conditions de travail, l'emploi, les salaires.

Il importe aussi de poursuivre le travail engagé avec les autres fédérations, à l'image de la fédération mines-énergie qui invite à travailler ensemble sur, par exemple les questions de la filière nucléaire.

Il s'agit donc à la fois de gérer les luttes et l'immédiat, mais aussi les perspectives et initiatives à venir.

**Denis Bréant (Valéo -14)** invite à communiquer sur les questions de l'épargne salariale qui posent problème, notamment les Perco.

Par ailleurs, Denis partage l'idée que les intérimaires et la précarité prennent des proportions endémiques. De même les fonctions support et les prestataires qui créent des dysfonctionnements dans l'organisations du travail, tandis qu'ils sont de plus en plus nombreux et soumis à des pressions énormes.

**Roland Berraud (conseiller fédéral)** témoigne de l'accident de Feursmétal, où deux salariés ont trouvé la mort dont un camarade militant CGT. Le 25 juin, ils furent victimes de la politique de rentabilité financière au détriment des conditions de travail. A Feursmétal, la CGT mène depuis des années la lutte sur les conditions de travail. Il s'agit de lever une opposition entre les deux sociétés Valdi et Feursmétal. Le groupe AFE avait investi dans un four à arc appartenant à Feursmétal abandonné pour créer une entreprise distincte de retraitement de piles et de déchets. A l'époque, la CGT s'était battu contre la mise en place de cette unité. A partir d'une enquête publique, il a été publié sept pages dactylographiées de remarques de non mise en conformité. Or les pouvoirs publics ont cautionné Valdi, entreprise qui employait une vingtaine de salariés et leur ont permis de pratiquer de l'auto contrôle. Les contrôles « inopinés » de la DRIRE étaient connus deux jours avant dans l'entreprise.

Il y a eu cinq accidents graves dans l'entreprise ces dernières années. En octobre 2010, deux salariés ont été brûlés à 70%. La CGT exige un recensement des risques et un plan d'investissement sur les conditions de travail financé par le groupe AFE.

**Nicole Camblan (Jabil-29)** signale qu'à Brest, s'est tenue une assemblée des métallos suite à un autre accident mortel chez Soberna. C'est le deuxième mort en neuf mois dans cette entreprise.

Chez Jabil, on annonce à nouveau du chômage technique. Les salariés sont désabusés. Dans les NAO cependant, il a été obtenu 2% et 0,2% pour l'égalité hommes-femmes. Il importe de négocier ce point à part pour une plus grande efficacité et éviter l'amalgame avec les autres augmentations. Concernant la dépendance, les informations fédérales doivent être diffusées largement. Enfin, sur les négociations portant sur la prévoyance, Nicole invite à ne pas oublier de négocier l'invalidité, car c'est souvent le cas.

**Nail Yalcin (MBF - 39)** revient sur la victoire des salariés de MBF à Saint-Claude (Jura). 199 postes sur 450 devaient être supprimés, avec la fermeture d'un des deux sites et de la plateforme de recherche. Après cinq semaines d'arrêt, il s'est tenue une table ronde à Bercy avec des représentants du groupe Arche, Renault et PSA. Un protocole a été signé par la CFDT et Fo, mais pas par la CGT. Au lendemain de cette signature, une AG du personnel a rejeté ce protocole. Au final, Arche a annoncé au 1er juillet un redressement judiciaire avec la nomination d'un administrateur. Le plan de licenciement a été annulé. La reprise du travail a été votée le 4 juillet et les jours de grève seront payés.



« Une négociation est en cours dans la branche sur la formation professionnelle. La délégation CGT est composée de Claude Ven, Claude Diharcabal, Patrick Tissier, Francine Pierre et Boris Plazzi. Les négociations se sont déroulées au cours des douze derniers mois entre les organisations syndicales et l'UIMM pour réaliser un travail de révision et d'échange sur la formation professionnelle.

Les négociations avaient pour vocation de remettre à plat l'ensemble des dispositions existantes dans les différents accords sur la formation professionnelle dans la branche et de rédiger un accord général. Cet accord fait 74 pages. L'intégralité de l'accord a été envoyée dans l'actu fédérale avec une analyse de la délégation CGT qui a participé à cette négociation et une consultation des syndicats. La CGT demandait depuis très longtemps un seul accord regroupant toutes les dispositions en matière de formation professionnelle et de son financement. Le sujet est vaste et technique. Il y a eu un accord en 2009 sur la politique de financement de la formation, et là nous attaquons les contenus de formation.

La demande CGT a été satisfaite. Dorénavant, tout sera regroupé dans un seul et même accord. C'est intéressant et pratique dans la mesure où la recherche d'informations nécessite aujourd'hui de reconstituer le puzzle des accords. La CGT aurait aimé faire évoluer un certain nombre de dispositifs et tous les objectifs n'ont pas été atteints. Cela fait partie du rapport de force et de la négociation collective. Pour autant la CGT a pris toute sa place dans les négociations, y compris dans les groupes de travail paritaire avec des observations, analyses et propositions. Par exemple, la CGT a proposé le texte du préambule qui fixe des principes directeurs et traduit l'état d'esprit des négociateurs.

Le texte final du préambule reprend quasiment toutes les propositions CGT. Par exemple, le préambule redonne du sens à la politique d'emploi et sa qualité dans la branche. L'accord ne traite pas seulement de la formation professionnelle, mais aussi d'emploi, de qualification, de compétence, du développement de l'emploi et de sa qualité. On forme pour évoluer tout

au long de la carrière professionnelle. Dans le préambule figure aussi l'idée d'inciter les entreprises donneurs d'ordres et sous-traitantes à essayer de mettre en cohérence leurs besoins en terme de formation. Cela rentre en droite ligne avec la proposition CGT d'un comité inter-entreprises entre donneurs d'ordres et sous-traitants. La délégation CGT s'est battue pour que les PME et TPE ne soient pas traitées de la même manière que les grandes entreprises, et puissent bénéficier de dispositifs spécifiques, mais elle n'y est pas arrivée complètement. Les grosses entreprises ont pesé.

L'UIMM reste encore frileuse pour un véritable paritarisme dans la branche et notamment un certain nombre d'organismes, néanmoins ils ont été contraints par exemple au sein de l'observatoire des métiers à ce que les études réalisées par les experts ne soient plus la propriété exclusive de l'UIMM, mais de tous. Une idée qui était au départ inconcevable pour l'UIMM. Il y a deux mandats par organisation syndicale dans l'observatoire. Le paritarisme dans la branche a tenu une place importante dans la négociation. Cela a permis de gagner des avancées significatives, cependant, en ce qui concerne les ADEFIM (Associations de développement de la formation des industries de la métallurgie), l'UIMM a refusé les suggestions syndicales. Au sein de l'OPCAIM, la CGT a réussi à faire progresser un peu plus de paritarisme. Un comité va se mettre en place au niveau national pour le recrutement des candidats au poste de directeur de l'OPCAIM. Ce comité sera composé de quatre membres, dont certainement la CGT. L'argumentaire de l'UIMM pour refuser le paritarisme est de dire qu'il s'agit d'une source d'inefficacité, un argument peu convaincant.

Quelques points n'ont pas avancé. C'est par exemple l'inscription au répertoire national des certificats professionnels de la branche. Il en résulte que ces certificats ne sont pas reconnus comme des diplômes de l'Education Nationale. Cela implique le fait qu'ils ne soient pas pris en compte dans les grilles de classification et donc non rémunérés en conséquence. En ce qui concerne le plan de formation, le CE continuera à donner un avis, et ne sera donc pas associé

(comme le revendique la CGT) tout au long de la mise en œuvre et de la décision du plan de formation. Autre problème persistant : le DIF continue à être en dehors du temps de travail. Les dispositifs de financement ne sont pas suffisamment adaptés aux PME. Enfin, une nouveauté : les CE, dans le cadre de leurs activités sociales et culturelles, pourront favoriser les actions d'information auprès des salariés sur les métiers de l'industrie.

Concernant les avancées, il y a des majorations des pourcentages pour les jeunes de moins de 26 ans en contrat de professionnalisation. L'UIMM a aussi été mise en échec sur la référence à la grille de transposition. Ils seront contraints en 2012 de rouvrir des négociations sur les grilles de qualification. Echec aussi à la tentative de l'UIMM de mettre en place une amende aux apprentis qui quitteraient l'entreprise avant la fin de leur apprentissage.

En conclusion, la délégation CGT considère qu'il y eu des avancées significatives concédées par l'UIMM tout au long des étapes de la négociation. Il y aurait encore des pas à franchir, notamment sur le respect du paritarisme. En 2004, la fédération avait signé l'accord sur la formation professionnelle. En 2009, idem. L'accord 2011 est dans la droite ligne des deux précédents. Il est intéressant de noter que l'intégralité de l'accord est impératif, c'est-à-dire que dans les entreprises ou groupe on ne pourra pas faire moins, mais on pourra faire plus, hormis pour le DIF. Une dernière avancée a été obtenue in extremis, puisque l'UIMM a concédé un délai de réflexion jusqu'au 14 juillet pour permettre à la CGT d'engager son processus de consultation. La délégation CGT considère que l'accord peut être signé en l'état. »



**Boris Plazzi**  
membre du secrétariat fédéral

#### Décisions

- Accord sur la formation  
Le CEF se prononce pour la signature de l'accord à l'unanimité moins une voix contre et huit abstentions.
- Règles de vies de la fédération  
Une note a été adressée aux membres du CEF sur une actualisation des forfaits (frais de séjour, garde d'enfants, déplacement...) et notes de frais en usage.  
Les règles de vie sont adoptées à l'unanimité moins deux abstentions.

# LUTTES ET SUCCES

## UPS-SCS – La Courneuve (93)

### Consultation pour négociations

138 992, 82 Euros ont été versés mensuellement aux 10 plus hauts salaires de UPS-SCS en 2010 soit une augmentation de + 21 % par rapport à 2009. Aussi, dans le cadre de la préparation des NAO, la CGT a organisé une consultation du personnel.

100% des salariés qui ont répondu, se prononcent pour une augmentation générale étendue à toutes les catégories. Le niveau moyen d'augmentation de salaire estimé s'élève à + 11,12% et la moyenne demandée est d'un montant minimum de 98 €/ mois. 70,59% du personnel sondé se prononce pour une vraie grille de classification avec un mini, un moyen, un maxi sans chevauchement (contre : 11,76%, abstention : 17,65%) Sur le déroulement de carrière, la moyenne estimée pour changer de coefficient se situe entre 2 et 3 ans. Enfin, 76,47% estiment que leur travail est source de pénibilité (Stress, fatigue physique, horaires atypiques etc. ...)

Fort des 76,50% du personnel consulté qui se prononcent pour une action de mobilisation sur l'ensemble de ces thèmes, la CGT a lancé une pétition, pour aboutir à des négociations positives.

C'est dans ce contexte que la CGT s'est rendue à la 2<sup>ème</sup> réunion de négociations le 28 juin 2011. La CGT s'est appuyée sur la consultation auprès des salariés mais aussi sur l'accord UPS-SNC qui situe l'augmentation générale entre 4 et 5 % suivant les catégories de personnel. Pour le moment, la direction fait des propositions largement en dessous des revendications des salariés face aux 3 organisations syndicales qui revendiquent une augmentation générale pour tous, contre les mesures individuelles. Au-delà des revendications salariales construites à partir de la consultation, la CGT ajoute :

- La remise correcte des documents
- L'harmonisation et la revalorisation des primes sur tous les sites à hauteur de + 11 %
- Un déroulement de carrière avec un changement d'échelon (mini, moyen, maxi) au maximum tous les 2,5 ans.
- La rémunération des back-up à hauteur du salarié remplacé en proportion du temps passé (a qualification égale- salaire égal).
- La mise en place d'une prime aéroportuaire.

## PSA

### Mobilisation contre la stratégie industrielle de la direction

Plus d'un millier de manifestants se sont rassemblés à Valenciennes, jeudi 7 juillet à l'appel de la CGT pour soutenir les salariés du site PSA de SevelNord menacé de fermeture. En solidarité, la CGT du site d'Aulnay sous bois en Seine Saint Denis, lui aussi menacé de fermeture, appelait à débrayer.



## MINET- Alès (30)

### Résultats des NAO

Le syndicat a consulté en permanence les syndiqués et les salariés pendant les différentes rencontres avec la direction. Lors de la dernière rencontre, le 6 juillet dernier, les salariés ont obtenus :

- 3 % d'augmentation sur les bas salaires au 1<sup>er</sup> juin 2011
- 3 % d'augmentation sur les bas salaires au 1<sup>er</sup> octobre 2011
- 2 % d'augmentation sur les hauts salaires au 1<sup>er</sup> juin 2011
- 2 % d'augmentation sur les hauts salaires au 1<sup>er</sup> octobre 2011

Soit environ, une augmentation de 90 € bruts par mois. Mais ils ont aussi gagné l'ouverture de négociations sur la mise en place d'une prévoyance avec une participation de la direction à hauteur d'une prise en charge de 60 % soit 7 € par mois.

## Elections

### Argédis

Au sein d'Argédis qui est la filiale de distribution de carburant de Total sur le secteur autoroutier dans l'hexagone, après un 1<sup>er</sup> tour où le quorum n'avait pas été atteint, mais où la CGT finissait largement en tête avec 54% (devant la CFDT 26%, la CGC 12,44%, la CFTEC 6,44%, et FO 1,32%), les résultats du second tour confirment la représentativité du syndicat dans l'entreprise avec 5 élus titulaires au CE sur 7 sièges à pourvoir.

## Midas – La Réunion (97)

Aux élections du CE, la CGTR remporte tous sièges.

## HOWMET ALCOA - Dives-sur-Mer (14)

Après plusieurs années d'absence, les résultats du syndicat CGT, le résultat du 1<sup>er</sup> tour est concluant.

Au Comité d'Entreprise, sur 196 votants, la CFDT réalise 100 voix contre 79 pour la CGT

Pour les Délégués du personnel, la CFDT recueille 105 voix contre 74 pour la CGT. Aussi, la CGT gagne deux nouveaux élus.

## YVEL- Bezons (95)

Après 6 nouvelles adhésions depuis le début d'année, le syndicat CGT vient de gagner aux élections professionnelles avec 3 nouveaux élus sur les 4 sièges à pourvoir dans cette entreprise de 70 salariés.

## Emix (23)

Avec 70% de voix pour les délégués CGT sur 96% votants, les élections des délégués du personnel de chez Emix ont permis aux salariés d'exprimer leur mécontentement vis-à-vis de la direction qui fuit le dialogue social.

Pour un tourisme différent, social et solidaire !

[www.touristravacances.com](http://www.touristravacances.com)

Réservations 0890 567 567 (0,15 € la min.)

