

Courrier Fédéral

N° 255

du 30.04.11 au 06.05.11

9 au 13 mai 2011



Fédération
des travailleurs
de la métallurgie CGT

ISSN 0152-3082



EDITORIAL

Débattons des enjeux ...

page 3

LUTTES ET SUCCES

pages 4 à 5

CONSEIL NATIONAL

39^e congrès, propositions de candidatures pages 3 à 9

39^e CONGRES

Contributions pages 10 à 12

INTERNATIONAL

Djibouti,
une mobilisation loin des médias français page 13

LA LETTRE DE L'UFICT

Retraites complémentaires,
Le Medef obtient un accord qui conduit ... pages 14 à 15

PUBLICITE

page 16

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. Vergnot
Maquette : S. Bouzidi

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

Commission paritaire
0413 S 06474
Imprimé par nos soins

L'éditorial

Fabrice Fort,
membre du Bureau fédéral



Débattons des enjeux à partir des repères revendicatifs pour construire le rapport de forces

Pour le lancement du 39^{ème} congrès fédéral en février 2010, nous nous étions fixé l'objectif d'avoir 1000 assemblées générales et congrès de syndicats pour l'ouverture du congrès. A ce jour, nous en avons recensé 1048 réunissant plus de 20 000 syndiqués.

Ces moments importants pour la vie démocratique de notre organisation ont permis de débattre de nos revendications et de faire ressortir les questions de salaires notamment.

Ce début d'année est émaillé par la multitude des conflits sur les salaires qui portent le besoin des augmentations générales et qui remettent la question du salaire comme l'axe central permettant de tirer la croissance économique.

Emergent aussi, de plus en plus, des repères collectifs, comme la reconstruction des grilles salariales à même de répondre aux aspirations légitimes d'avoir un réel déroulement de carrière.

Malgré la faiblesse de la couverture médiatique de ces conflits, patronat et gouvernement sont obligés d'intervenir dans ces mêmes médias pour tenter d'enrayer cette impatience sociale, cette colère qui s'exprime mais ils refusent d'aller sur le fond pour essayer de cantonner le débat uniquement autour de la question du seul maintien du pouvoir d'achat.

Pour cela, ils nous refont le coup de la énième prime alors que tant de dispositifs (très aléatoires) existent déjà.

Rappelons sans cesse que le salaire est le paiement de la qualification dans un temps de travail déterminé et mesuré.

La problématique de la répartition des richesses met à nu l'incapacité du capitalisme à donner tout son contenu social à l'efficacité du travail.

- Les progrès du travail appellent à partager toujours plus la productivité, les richesses et les services.
- Seul le progrès social donne sens au travail, il est de nature à modifier durablement sa finalité.
- Sans répartition sociale de l'efficacité du travail, l'économie est condamnée aux crises.

Il n'est pas admissible que les progrès technologiques et les bonds fantastiques de productivité actuels soient associés à un processus inverse de déclin. Le blocage du patronat et du gouvernement à traiter de la pénibilité en est l'illustration parfaite.

La jeunesse en France comme dans le monde a besoin de toute autre perspective et elle l'exprime !

Les travaux du 39^{ème} congrès et notamment le débat avec les jeunes syndiqués devront continuer à apporter des réponses. Nous avons besoin que l'industrie produise mieux et plus efficacement avec des salaires qui soient en phase avec l'augmentation des richesses. Le travail, les salaires, les cotisations sociales sont ainsi des moteurs essentiels de l'amélioration de la vie en société. Ne tolérons pas que la rentabilité financière tue leur efficacité et que les salariés ne soient pas reconnus ou voient baisser leur niveau de vie.

Mettons très fort en débat l'articulation de ces enjeux. **Les traiter à partir de repères forts fait toujours progresser le rapport de forces.**

Conseil national

9 au 13 mai 2011



du 27 avril 2011



Amar Ladraa
Secrétaire fédéral

Avant d'aborder la préparation du congrès fédéral, je vous propose de commencer mon introduction par quelques éléments sur le renforcement de notre fédération.

Le Comité exécutif fédéral du 7 avril a tiré un premier bilan de notre campagne de syndicalisation, qui confirme un développement de notre force syndicale. Elle est passée de 62.546 adhérents en 2007 à 63.763 en 2009, ce qui correspond à une évolution de 3% chez les actifs. Vous conviendrez que se renforcer dans une période où l'emploi dans la profession a diminué de près de 10% ne peut pas être banalisé.

Autres éléments de confiance : depuis le début de l'année, ce sont 1864 adhésions nouvelles soit + 22% de date à date sur 2010, et donc notre objectif de réaliser, pour l'ouverture du congrès, 7000 adhésions est d'ores et déjà atteint. Ce premier bilan est prometteur mais reste très inégal.

Nos temps forts nationaux de syndicalisation ont largement contribué à ces résultats. Et l'expérience acquise ces dernières années nous démontre que 6 adhésions sur 10 sont réalisées lors de campagnes de syndicalisation. Cela signifie que lorsqu'on consacre du temps syndical à la construction d'initiatives, à la dimension de l'entreprise, d'un département ou d'un groupe, avec du matériel, des objectifs clairement définis ou encore par la formation syndicale, on obtient des résultats intéressants.

Par exemple, dernièrement dans l'Isère, la journée de syndicalisation du 19 avril a permis de mettre en mouvement une quinzaine de syndicats et de réaliser 17 adhésions. Autre exemple, c'est le Val d'Oise qui, en l'espace de quelques années, a doublé son nombre de syndiqués, avec des initiatives de déploiement, de parrainage et de rencontres par bassin d'emploi. Autre département c'est le Bas-Rhin qui est passé de 980 à 2100 syndiqués avec également l'organisation chaque année de temps forts qui rassemblent à chaque fois 70% des syndicats.

Ce qui m'amène à notre prochain rendez vous national de syndicalisation.

Avec la jeunesse, l'autre défi qui nous est posé, ce sont les Ingénieurs, Cadres et Techniciens qui représentent aujourd'hui la moitié des métallurgistes et dont l'effectif a progressé de plus de 30% ces dix dernières années.

On peut s'interroger sur le niveau de syndicalisation et notre approche vis-à-vis de ces catégories. Le fait que l'essentiel de nos forces soit composé à 90% d'ouvriers, la question qui se pose est : quelle aide et quels supports avons-nous à notre disposition pour aller vers ces catégories ?

C'est tout l'enjeu de la semaine de Syndicalisation du 14 au 18 juin prochain, avec l'UFICT, nous proposons de mettre à disposition des syndicats, du matériel, des argumentaires, des affiches mais, également, des formations spécifiques... Tous les ingrédients sont réunis pour que ce nouveau temps fort soit une réussite, en s'appuyant notamment sur la confiance dont nous bénéficions auprès des salariés, comme l'indiquent les résultats des dernières élections professionnelles, y compris dans les 2èmes et 3èmes collèges. Des initiatives sont en préparation dans plusieurs départements, mais c'est surtout d'un engagement COMMUN dont nous avons besoin pour GAGNER.

A partir de ces éléments, je voudrais également attirer votre attention sur quelques enseignements de ces trois derniers exercices.

- Le premier, comme je viens de le dire, il existe encore de fortes inégalités. En effet, si le nombre de syndicats qui s'engagent dans cette bataille du renforcement continue d'évoluer, force est de constater que cela ne représente que 1 syndicat sur 3, ce qui vous permet d'imaginer les possibilités qui existent en terme de renforcement.

- Le 2^e enseignement est tiré des règlements des FNI, il s'agit de notre progression de 1.500 adhérents durant ces 3 dernières années. Cependant, ces nouveaux syndiqués ont été obtenus sur de bonnes années de renforcement, avec une moyenne de 6.000 adhésions annuelles. Ce qui semble indiquer que nous continuons à avoir des difficultés pour fidéliser nos adhérents voire les syndicats nouvellement créés.

D'où l'importance d'articuler la Campagne de Syndicalisation et l'Amélioration de la qualité de vie syndicale. Sur ce dernier point, dans chaque syndicat, USTM ou structure, ne faudrait-il pas commencer par faire un état des lieux et ainsi avoir une meilleure connaissance du terrain sur lequel nous évoluons ? Combien d'adhésions nouvelles sont réalisées chaque année en identifiant la diversité de chaque catégorie ? Combien ont bénéficié d'une formation d'accueil ? Mais surtout quelles pertes d'adhérents et pourquoi ?

Bien évidemment on a quelques éléments de réponse :

- la casse industrielle et les délocalisations ont un impact non négligeable dans nos pertes ;
- il y a aussi la répression syndicale, notamment dans la dernière période, qui par ailleurs nous fait réfléchir à une initiative nationale...

Mais à notre connaissance, ce ne sont pas les principales raisons. Le problème se situe d'abord chez nous, dans notre mode de vie syndicale. Par exemple, lors du passage de nos adhérents de la vie active à la retraite, seul 1 syndiqué sur 3 reste à la CGT. Sommes-nous suffisamment présents dans cette période de transition dans laquelle le salarié actif ou futur retraité ressent des attentes et des besoins spécifiques ? Avec notre UFR, des initiatives sont en cours notamment autour de la connaissance et sur l'accueil.

Ce qui m'amène à la préparation de notre congrès

Notre objectif de réaliser 1000 assemblées générales et congrès a été atteint.

Depuis maintenant une année, nous avons réussi à créer une dynamique de congrès et d'assemblées dans nos organisations. A ce rythme là, nous devrions dépasser les 25.000 syndiqués réunis.

Cette démarche s'inscrit également dans la mise en œuvre de la résolution n°4 définie par le 49e congrès confédéral qui prévoit la tenue d'AG et de Congrès dans l'ensemble des syndicats d'ici fin 2011. Il nous faut donc poursuivre, au-delà du congrès, ce travail d'entraide et d'amélioration de la qualité de vie et démocratique de nos syndicats, en essayant d'obtenir davantage de comptes-rendus de ces rencontres.

Concernant le mandatement

L'état de désignation des délégués à ce jour nous indique une désignation de date à date du même niveau qu'au précédent congrès mais nous pensons pouvoir encore gagner la présence des délégués dits « directs » dans les départements suivants, 60, 68, 44, 59, et que nous pouvons aller vers un mandatement à 100 % des délégués dits groupés.

A ce jour, il en manque encore 17.

Au total cela fait 405 délégués qui sont désignés dont :

- 305 délégués directs
- 62 délégués groupés,
- 32 délégués retraités.

Parmi eux, 45 % participeront à leur premier congrès, sachant que de nombreuses fiches du délégué n'ont pas encore été remplies.

Un dernier élément qui nous permet de vérifier que nous allons bien vers l'orientation que nous avons fixée aux conditions du mandatement.

1476 syndicats sont à ce jour directement représentés au congrès.

J'en viens maintenant à la proposition de candidatures pour la future Direction fédérale

Nous devons aujourd'hui donner notre opinion sur la première approche proposée par le CEF et son collectif « Politique des Cadres » concernant la proposition nominative de la future Direction fédérale qui sera faite aux congressistes.

Pour construire la nouvelle direction fédérale, nous avons retenu comme critères :

- Maintenir un Comité Exécutif Fédéral avec environ 70 Camarades.

- Avoir une animation de la Vie fédérale renforcée, notamment dans l'implication de chaque membre dans les Collectifs fédéraux, avec des objectifs de travail et d'engagement plus précis.

- La Formation syndicale a été également au cœur de cette construction. Nous avons retenu que chaque futur membre puisse suivre une formation de Dirigeant, pour leur permettre d'exercer et d'assumer ses responsabilités dans les meilleures conditions.

- Concernant la composition et la diversité de la future Direction fédérale, de poursuivre notre travail sur une place plus importante des femmes et des jeunes, ainsi qu'une représentation plus importante des filières rattachées à la Métallurgie.

- Une prise en compte renforcée des ICT pour être toujours plus le syndicat de l'ensemble des catégories qui composent notre profession. Ainsi que des camarades retraités.

Nous avons enregistré 99 candidatures dont 55 de la direction sortante qui se déclinent par :

- 19 femmes,

- 13 jeunes de -35 ans,

- 35 Ingénieurs, Cadres ou Techniciens.

- 58 Ouvriers, Employés,

- 4 Retraités.

Le collectif tient à apporter quelques éléments de réflexions

Les candidatures semblent être beaucoup plus réfléchies et confrontées aux critères de discussion que nous avons retenus. Cette construction de la Direction fédérale se fait beaucoup plus en amont, car elle est notamment liée aux critères définis et non pas à de seules sollicitations individuelles.

Le CEF comme le Bureau Fédéral, considère cette donnée comme un élément intéressant, aidant et confortant l'objectif que nous nous sommes fixé, c'est à dire, une Direction fédérale plus diversifiée, motivée, engagée et disponible dans le sens d'avoir à disposition les moyens de la responsabilité.



Avant de donner quelques précisions sur une première approche de la future Direction Fédérale qui sera proposée au Congrès, je voudrais revenir sur quelques enseignements du précédent mandat.

De nombreux camarades de la Direction sortante ont pu exprimer, lors d'entretiens individuels, leur point de vue, leur vécu au C.E.F et au Bureau Fédéral, leurs attentes et aspirations pour l'avenir.

■ Globalement, l'ensemble des discussions montrent une satisfaction générale sur la tenue des réunions de la Direction fédérale.

■ Beaucoup soulignent la liberté de ton dans les débats et la convivialité qui existe. Par contre, les mêmes insistent sur la nécessité de mieux organiser les discussions, notamment entre le point sur l'actualité qui prend beaucoup de temps et tenir des thèmes plus spécifiques.

■ Des camarades pensent qu'il faut prendre un peu plus de temps pour discuter de la vie fédérale et de questions internes pour éviter un trop grand « décalage » entre les camarades et le fait d'être plus ou moins souvent à la Fédération à Montreuil.

■ Une très grande majorité de camarades considèrent qu'ils manquent de temps et de moyens pour faire tout ce qu'ils souhaiteraient, compte tenu de leur responsabilité dans leur syndicat, leur groupe ou leur USTM.

Donc au total, 56 camarades soit 55 %, ont proposé de renouveler leur candidature, ce qui est intéressant. Les camarades qui ne souhaitent plus participer au futur C.E.F, c'est pour beaucoup d'entre-eux dans un souci de renouvellement, de rajeunissement ou encore d'évolution professionnelle.

Voilà quelques éléments d'appréciations qui constituent certainement une aide pour construire la Direction fédérale et son mode de vie.

Je vous propose donc de poursuivre cette exploration d'idées et de la mettre dans les mains des congressistes.

Dans le même temps, le CEF et son collectif ont travaillé à ce que chaque candidature soit mise en rapport avec les critères retenus et notre conception de disponibilités et de mise en œuvre.

Par ce travail, nous sommes aujourd'hui en capacité de vous faire une proposition qui n'est pas sans défaut, avec aussi certainement des insuffisances, mais représentative de notre force syndicale et du mandat décidé par le CEF.

Vous avez en votre possession la liste des candidatures enregistrées et la première approche proposée. Sur les 71 camarades retenus en termes de propositions pour le CEF et les 3 pour la CFC :

- 49 sont issus de la direction fédérale sortante (6 camarades de la direction fédérale sortante n'ont pas été retenus dans cette première approche. Ils n'ont pas démérité de leur engagement fédéral et ils pourront prendre leur place dans les collectifs),
- 22 seraient de nouveaux élus, soit un renouvellement de 31 %,

- 13 seraient des jeunes de -35 ans, ce qui fait 18 % (17 % au précédent),
- 19 femmes, soit 27 % (23 % au 38e congrès),
- Moyenne d'âge 42 ans (43 ans au 38e congrès)
- La majorité des filières est représentée sauf les bijoux, le Machinisme Agricole et le Froid. Nous avons 5 candidatures des garages et 4 de la sidérurgie (3 au 38e congrès).

Pour la CFC, pour l'instant, nous proposons 3 candidatures sachant que nous allons tenir compte de la discussion d'aujourd'hui pour faire d'autres propositions pour la deuxième approche.

Pour ce qui concerne le Bureau fédéral

Sur les 19 membres du BF actuel, 5 ne se représenteraient plus :

- Elisabeth Achet,
- Marc Bastide,
- Fabrice Fort,
- Jean Jacques Desvignes
- Lynda Bensella.

Se rajouteraient 3 nouvelles propositions :

- Christine Ciol,
- Laure Buchheit,
- Elise Boyer-Legros

Cela fait une proposition de 17 membres pour le Bureau Fédéral avec une femme de plus par rapport au BF sortant.

Le CEF propose également d'élire un secrétaire général adjoint avec comme candidat :

- Frédéric Sanchez

Et comme secrétaire Général, nous proposons la candidature de :

- Philippe Martinez

Comme vous pouvez le constater, nous nous sommes inscrits dans une démarche de construction respectant les règles qui ont été définies, mais prenant en compte les discussions et les avis formulés dans chaque instance.

Voilà les éléments du débat.

L'opinion que donnera aujourd'hui le conseil national sur cette première approche et sur la validation des candidatures enregistrées sera ensuite publiée et ventilée à nos syndicats.

Le collectif mandaté par le CEF va se réunir à nouveau. Il tentera de prendre en compte le travail et la réflexion du conseil national et fera la proposition au conseil national du congrès (commission des candidatures) d'une deuxième approche qui s'appuiera évidemment sur le fondement de la première.

Nous aurons enfin un conseil national qui décidera de la proposition qui sera faite aux congressistes.

Voilà chers Camarades, la réflexion du CEF que j'étais chargé de vous présenter.

A vous la parole !

9 au 13 mai 2011



REIMS

39^e

congrès

Donnons de la force à nos actions

Candidatu pour la future direct

Nom - prénom	Syndicat	Région - Dpt
AHAMADA KAMAL	ROBERT BOSCH	RHONE ALPES (69)
AHIL ABDELKRIM	STX	BRETAGNE (56)
AIT ZOUAOUA NORDINE	LEMFORDER	RHONE ALPES (42)
ALVES MARIA	NAJA	FRANCHE COMTE (39)
AMADORO YANN	ASCOMETAL	LORRAINE (57)
AYARI TAIEB	GIFA	NORMANDIE (61)
BARTHEL MARC	ARCELORMITTAL	LORRAINE (57)
BEGIN LAMIA	SNWM	LORRAINE (88)
BELAZIZ OURIA	CALOR	RHONE ALPES (38)
BENARBIA BLANDINE	VALENTIN	PICARDIE (80)
BERGERON ARNAUD	DESHORS	LIMOUSIN (19)
BLAIN MARC	RENAULT TRUCKS	RHONE ALPES (69)
BOULANGER NORBERT		PICARDIE (60)
BOUVIER LUDOVIC	SEVELNORD	NORD PAS DE CALAIS (59)
BOYER LEGROS ELISE	MANUFACTURE CARTIER LUNETTES	IDF (94)
BREANT DENIS	SC2N	NORMANDIE (14)
BUCHHEIT LAURE	MILLIPORE	ALSACE (67)
CAMBLAN NICOLE	JABIL	BRETAGNE (29)
CANTON FREDERIC	BONNET NEVE	AQUITAINE (64)
CARETTE LAURENCE	SCHNEIDER	BOURGOGNE (71)
CHARTIER NICOLAS	TEFAL	RHONE ALPES (74)
CHAUDERLOT BRIGITTE	VISTEON	CHAMP ARDENNE (8)
CHIBAB AHMED	SAM	IDF (77)
CIOL CHRISTINE	SIDEL	NORMANDIE (76)
COLIN OLIVIER	HERTZ	IDF (78)
CORDINI MARIE LAURE	ST MICRO	RHONE ALPES (38)
CROIX ISABELLE	MBDA France	IDF (92)
CUPANI JOSEPH	SCHNEIDER	RHONE ALPES (38)
DANIELE FRANCOIS	ARCELORMITTAL	RHONE ALPES (1)
DEGRAVE BRUNO	ACEAN	NPDC (62)
DEGUINE ALFRED	RENAULT	NORD PAS DE CALAIS (59)
DESVIGNES JEAN JACQUES	CASSIDIAN TEST ET SERVICES	IDF (78)
DEVERT BERNARD	EADS	IDF (92)
DEVRED LAURENT	WAGON	NORD PAS DE CALAIS (59)
DIHARCABAL CLAUDE	GEMALTO	PACA (13)
DUCHESNE ROSELINE		PICARDIE (80)
DUCRET MICHEL	HONEYWELL	NORMANDIE (14)
ELTRUDIS DAVID	LA FONTE ARDENNAISE	CHAMP ARDENNE (8)
ESSON GERARD	RENAULT	RHONE ALPES (26)
FAGE CHRISTINE	A NOVO	LIMOUSIN (19)
FAUSSER TONY	FICOMIRRORS	LORRAINE (57)
FLEGEAU STEPHANE	LAUDREN	BRETAGNE (56)
GACHE FABIEN	RENAULT	PAYS DE LOIRE (72)
GARIN MONIQUE	TURBOMECA	AQUITAINE (40)
GARNIER ALAIN	RENAULT	PAYS DE LOIRE (72)
GRIMAULT LUCIEN	ALSTOM	IDF (93)
GUILLOIN DIDIER	AMIS	AUVERGNE (3)
GUINET PASCAL	RRG	IDF (78)
HENRIET DANIEL	REMAFER	CHAMP ARDENNE (51)
HERAULT ISABELLE	EXTELIA	IDF (92)
HOHMANN SEBASTIEN	RENAULT	IDF (93)
IRIGARAY HERVE	TURBOMECA	AQUITAINE (40)

res enregistrées

tion fédérale

Nom - prénom	Syndicat	Région - Dpt
JAMROZ ANGELIQUE	UPS	IDF (93)
KHIATI GREGORY	RENAULT TRUCKS	RHONE ALPES (69)
LABROUSSE VINCENT	ALTIA	LIMOUSIN (23)
LADRAA AMAR	CLESTRA	ALSACE (67)
LAHRACH AZZEDINE	BONGARD	ALSACE (67)
LAVESQUE PASCAL	SOURIAU	IDF (94)
LE MOULLEC THIERRY	MCA	BRETAGNE (29)
LEBLANC DENIS	RENAULT	IDF (92)
LENOGUE PASCAL	DASSAULT	IDF (95)
LETTRY JEROME	COVIDIEN	RHONE ALPES (38)
LINOSSIER MICHAEL	RENAULT TRUCKS	RHONE ALPES (69)
LIRON JEAN MARIE	SNWM	LORRAINE (88)
LOZANO PHILIPPE	EADS	AQUITAINE (33)
MARSAUD SYLVAIN	CATU	IDF (92)
MARTINEZ PHILIPPE	RENAULT	IDF (92)
MASSON PATRICK	SAM	IDF (77)
MATTIO BERNARD	EUROCOPTER	PACA (13)
MEDJAHED MOHAMED	ESSILOR	IDF (94)
MONTUELLE GERARD	SAFRAN	IDF (91)
NJIKE MBIAFU GEORGES	BIDEL DEPANNAGE	IDF (93)
PANNEKOECKE BRUNO	STEELCASE	ALSACE (67)
PAUGAMERIC	SDMO	BRETAGNE (29)
PELLET ROBERT DANIEL	RENAULT TRUCKS	RHONE ALPES (69)
PETRACHI XAVIER	AIRBUS	MIDI PY (31)
PIBOULEAU JEAN FRANCOIS	RENAULT TECHNOCENTRE	IDF (78)
PIEDPLAT SERGE	HAWKER	NORD PAS DE CALAIS (62)
PILICHOWSKI CHRISTIAN	HP	IDF (91)
PLAZZI BORIS	VALFOND	RHONE ALPES (69)
POISSY ANNA	RAKON	IDF (95)
ROUSSEL LAURENT	SCHNEIDER ELEC	BOURGOGNE (71)
ROUSSEL FREDERIC	IBM	PACA (6)
SALLES MIGUEL	AIRBUS	PAYS DE LOIRE (44)
SANCHEZ FREDERIC	DURA	RHONE ALPES (42)
SANCHEZ MANUEL	SNECMA	IDF (92)
SCHAEFFER DOMINIQUE	ALCATEL LUCENT	ALSACE (67)
SCHWEIGER ROLAND	TIMKEN EUROPE	ALSACE (68)
SEMPE MARINE	PROSECA	IDF (92)
SOLIGNAC SEBASTIEN	TURBOMECA	AQUITAINE (64)
STEPHAN FABRICE	SCHAEFFLER	ALSACE (67)
TAHRI NORDINE	SAVELYS	IDF (75)
TROMBINI LAURENT	THALES	IDF (78)
VERBEKE PHILIPPE	ARCELORMITTAL	NORD PAS DE CALAIS (59)
VESEUR GHISLAIN	FAURECIA	NORD PAS DE CALAIS (62)
WALLARD CHRISTIAN	PSA	ALSACE (68)
WEBER GILLES	SELESTAT	ALSACE (67)
WERNER SYLVAIN	USOCOME	ALSACE (67)
YALCIN NAIL	MBF	FRANCHE COMTE (39)

Proposition

9 au 13 mai 2011



1^{ère} approche pour la future direction féd

Comité exécutif fédéral

Nom - prénom	Syndicat	Région - Dpt
AHAMADA Kamal	ROBERT BOSCH	RHONE ALPES (69)
AHIL Abdelkrim	STX	BRETAGNE (56)
AIT ZOUAOUA Nordine	LEMFORDER	RHONE ALPES (42)
ALVES Maria	NAJA	FRANCHE COMTE (39)
AMADORO Yann	ASCOMETAL	LORRAINE (57)
AYARI Taïeb	GIFA	NORMANDIE (61)
BARTHEL Marc	ARCELORMITTAL	LORRAINE (57)
BEGIN Lamia	SNWM	LORRAINE (88)
BELAZIZ Ouria	CALOR	RHONE ALPES (38)
BENARBIA Blandine	VALENTIN	PICARDIE (80)
BERGERON Arnaud	DESHORS	LIMOUSIN (19)
BLAIN Marc	RENAULT TRUCKS	RHONE ALPES (69)
BOUVIER Ludovic	SEVELNORD	NORD PAS DE CALAIS (59)
BOYER LEGROS Elise	MANUFACTURE CARTIER LUNETTES	ILE DE FRANCE (94)
BUCHHEIT Laure	MILLIPORE	ALSACE (67)
CAMBLAN Nicole	JABIL	BRETAGNE (29)
CANTON Frédéric	BONNET NEVE	AQUITAINE (64)
CARETTE Laurence	SCHNEIDER	BOURGOGNE (71)
CHARTIER Nicolas	TEFAL	RHONE ALPES (74)
CHAUDERLOT Brigitte	VISTEON	CHAMP ARDENNE (8)
CIOL Christine	SIDEL	NORMANDIE (76)
COLIN Olivier	HERTZ	ILE DE FRANCE (78)
CORDINI Marie Laure	ST MICRO	RHONE ALPES (38)
CROIX Isabelle	MBDA France	ILE DE FRANCE (92)
CUPANI Joseph	SCHNEIDER	RHONE ALPES (38)
DEGRAVE Bruno	ACEAN	NPDC (62)
DESVIGNES Jean Jacques	CASSIDIAN TEST ET SERVICES	ILE DE FRANCE (78)
DEVERT Bernard	EADS	ILE DE FRANCE (92)
DUCHESNE Roseline		PICARDIE (80)
DUCRET Michel	HONEYWELL	NORMANDIE (14)
FAGE Christine	A NOVO	LIMOUSIN (19)
FAUSSER Tony	FICOMIRRORS	LORRAINE (57)
FLEGEAU Stéphane	LAUDREN	BRETAGNE (56)
GACHE Fabien	RENAULT	PAYS DE LOIRE (72)
GARNIER Alain	RENAULT	PAYS DE LOIRE (72)
GUILLOIN Didier	AMIS	AUVERGNE (3)
HERAULT Isabelle	EXTELIA	ILE DE FRANCE (92)
HOHMANN Sébastien	RENAULT	ILE DE FRANCE (93)
JAMROZ Angélique	UPS	ILE DE FRANCE (93)
KHIATI Grégory	RENAULT TRUCKS	RHONE ALPES
LABROUSSE Vincent	ALTIA	LIMOUSIN (23)
LADRAA Amar	CLESTRA	ALSACE (67)
LAHRACH Azzedine	BONGARD	ALSACE (67)
LEBLANC Denis	RENAULT	ILE DE FRANCE (92)
LENOGUE Pascal	DASSAULT	ILE DE FRANCE (95)
LETTYRY Jérôme	COVIDIEN	RHONE ALPES (38)
LINOSSIER Michael	RENAULT TRUCKS	RHONE ALPES (69)
LOZANO Philippe	EADS	AQUITAINE (33)

Nom - prénom	Syndicat	Région - Dpt
MARSAUD Sylvain	CATU	ILE DE FRANCE (92)
MARTINEZ Philippe	RENAULT	ILE DE FRANCE (92)
MASSON Patrick	SAM	ILE DE FRANCE (77)
MATTIO Bernard	EUROCOPTER	PACA (13)
MONTUELLE Gérard	SAFRAN	ILE DE FRANCE (91)
PELLET ROBERT Daniel	RENAULT TRUCKS	RHONE ALPES (69)
PETRACHI Xavier	AIRBUS	MIDI PY (31)
PILICHOWSKI Christian	HP	ILE DE FRANCE (91)
PLAZZI Boris	VALFOND	RHONE ALPES (69)
POISSY Anna	RAKON	ILE DE FRANCE (95)
ROUSSEL Laurent	SCHNEIDER ELEC	BOURGOGNE (71)
SALLES Miguel	AIRBUS	PAYS DE LOIRE (44)
SANCHEZ Frédéric	DURA	RHONE ALPES (42)
SEMPE Marine	PROSECA	ILE DE FRANCE (92)
SOLIGNAC Sébastien	TURBOMECA	AQUITAINE (64)
TAHRI Nordine	SAVELYS	ILE DE FRANCE (75)
TROMBINI Laurent	THALES	ILE DE FRANCE (78)
VERBEKE Philippe	ARCELORMITTAL	NORD PAS DE CALAIS (59)
WALLARD Christian	PSA	ALSACE (68)
YALCIN Nail	MBF	FRANCHE COMTE (39)

Commission financière et de contrôle

Nom - Prénom	Syndicat	Région - Dpt
ELTRUDIS David	La Fonte Ardennaise	Champagne-Ardenne (8)
GARIN Monique	Turbomeca	Aquitaine (40)
WERNER Sylvain	Usocom	Alsace (67)

Bureau fédéral

BELAZIZ OURIA	LADRAA AMAR
BENARBIA BLANDINE	LEBLANC DENIS
BLAIN MARC	MARTINEZ PHILIPPE
BOYER LEGROS ELISE	PELLET ROBERT DANIEL
BUCHHEIT LAURE	PILICHOWSKI CHRISTIAN
CAMBLAN NICOLE	PLAZZI BORIS
CIOL CHRISTINE	POISSY ANNA
DEVERT BERNARD	SANCHEZ FREDERIC
DUCRET MICHEL	

Secrétaire général

MARTINEZ Philippe

Secrétaire général adjoint

SANCHEZ Frédéric

La question des salaires en 4 questions

Xavier Petrachi - DSC Airbus

A l'approche des négociations sur les salaires, revient inévitablement la question des revendications CGT.

Dans un premier temps, de plus en plus de syndicats CGT privilégient la consultation auprès des salariés. Les repères de la fédération peuvent être un support à la consultation. Mais cela peut se faire à partir d'une réalité dans chaque entreprise.

1 - Quelle est cette réalité ?

Depuis des années, une pression sur l'emploi à travers une augmentation du chômage et des licenciements dans l'industrie tire les salaires vers le bas.

Nous assistons à une perte de repère collectif, à des rémunérations de plus en plus au mérite, souvent à l'issue d'une évaluation. C'est l'ère de l'individualisation qui remet en cause l'héritage de notre modèle social hérité de l'après guerre.

Cette pression sur les salaires est d'autant plus significative que dans le même temps, les profits ont explosé: entre 1984 et 2007, le salaire moyen a été multiplié par 2, quand les dividendes versés aux actionnaires ont été multipliés par 13.

2 - Une baisse des salaires constante :

Outre les primes d'intéressement et de participation qui sont un ersatz de redistribution des richesses aux salariés, il devient nécessaire d'augmenter significativement les salaires et réduire les inégalités croissantes des salariés.

Le nombre de salariés au SMIC augmente, il représente un tiers du salariat, y compris dans la métallurgie. Il devient URGENT que la hausse des salaires assure une vie décente. Le SMIC revendiqué à 1600€ par la CGT propose une augmentation de + 235€ brute (1365€ brut pour 151,67 h)

La croissance des qualifications ne s'est pas traduite par une augmentation des salaires. Au contraire, les écarts de rémunération entre les niveaux CAP, BAC Pro et BTS/DUT se resserrent. Plus ça va, plus on assiste à une suppression des grilles de salaires. Rare sont les entreprises qui en possèdent encore une qui évolue avec un prix du point.

3 - Sortir de l'individualisation des salaires :

Aussi la priorité pourrait être donné de mettre en avant des repères collectifs : remettre les conventions collectives sur l'établi et redonner plus d'égalité dans nos repères.

En ce sens, les AG égales pour tous donnent du sens à retrouver des revendications communes à l'ensemble des salariés cadres et non cadres. Stoppons les évaluations à la tête du client qui mettent les salariés dans des situations de plus en plus insupportables, remettons du collectif dans les lieux de travail.

Nos repères de redonner du sens aux grilles de salaires et de valoriser les qualifications va dans le sens de redonner une vision de repère collectif au sein de l'entreprise. Et cela ne s'oppose pas aux revendications d'augmentation générale pour tous. Bien au contraire, nous avons là 2 piliers de notre construction revendicative : valoriser les qualifications et augmenter significativement les salaires.

4 - Quelles perspectives :

Dans le bilan des NAO 2010 et 2011, on peut voir qu'une majorité d'accord et de propositions CGT affichent des AG de 27 euros jusqu'à 100 euros. La moyenne se situe autour de 60 euros.

Bien que cela ne soit pas suffisant, ces exemples montrent que les revendications d'AG pour tous sont bien ancrées à la CGT.

Face à cela, ne proposer que la grille unique n'est pas suffisant. C'est pourquoi, le collectif salaire a insisté sur les effets de la précarité, sur les conséquences des rémunérations au mérite.

Demander une augmentation en pourcentage ou en valeur n'est pas la question, et ce n'est pas en tranchant cela que nous redonnerons du sens aux valeurs collectives du SALAIRE.

C'est bien en partant d'une réalité qui a fait la part belle aux profits au détriment du pouvoir d'achat des ménages et c'est en redonnant la PRIORITE aux collectifs de travail.

Notre priorité est bien de valoriser les qualifications qui appartiennent aux salariés tout au long de la carrière et d'augmenter les salaires pour assurer un niveau de pouvoir d'achat décent à tous les salariés.

Faire de la reconstruction des grilles un enjeu des NOE.

Francis Velain – Thales Communications Colombes

Réfléchir à nos actions et propositions salariales, c'est aujourd'hui mesurer le niveau d'attente et d'exigences dont sont porteurs aujourd'hui les salariés.

Un conflit débuté il y a 8 semaines est toujours en cours sur les salaires dans mon établissement qui compte 3000 personnes dont 85% d'IC, 0% d'ouvrier. Au-delà des aspects strictement quantitatifs (montant des AG et des AI, maintien du pouvoir d'achat), les IC, techniciens et administratifs exigent la refonte totale du management salarial actuel. Ils récusent les primes variables, la notation, les objectifs et veulent être reconnus !

Les salariés de Dassault Falcon Services ont obtenu la mise en place d'une grille de salaires pour les ETAM partant de presque 1600€ pour le coefficient 140. Les salariés de Man Diesel ont arraché le déblocage des carrières des ouvriers jusqu'au coefficient 285.

A travers ces 3 exemples, et il y a en a d'autres, on mesure que porter la question des grilles et des qualifications permet de faire partager à toutes les catégories une conception commune du salaire et donc de développer des luttes salariales convergentes où chacune trouvera ses aspirations pleinement prises en compte. Parler grille et pas seulement pouvoir d'achat, c'est se mettre en capacité de traiter dans un même élan le besoin de revaloriser les bas salaires, celui de redonner une cohérence à la hiérarchie salariale, entre catégories, comme entre jeunes et anciens d'une même catégorie et enfin celui de redonner de l'amplitude à l'échelle hiérarchique de la grille de l'OS à l'ingénieur IIC afin de rouvrir de vraies perspectives de carrière et de reconnaissance pour tous.

Car regardons la réalité des salaires, ils sont à la baisse sous le poids d'un tassement de tous les salaires vers le SMIC et d'un écrasement de l'échelle hiérarchique entre 3 et 4 (base 35H) pour 90 à 95% des salariés alors que la CGT propose une échelle de 5.

Il ne suffit donc pas d'exiger seulement une revalorisation des bas salaires tout en continuant à laisser les directions augmenter les salariés en milieu et haut de grille moins que ceux au début.

60 € pour un salarié au coefficient 170 et 60 € pour un coefficient 365 ou un ingénieur IIIA, ce n'est pas la même chose ! Pour le 1^{er} c'est sans doute à peine le maintien du pouvoir d'achat mais pour les 2 autres c'est clairement une baisse ! Et pour tous, c'est un tassement généralisé de l'échelle salariale, donc des difficultés accrues pour avoir une hiérarchie correctes des seuils d'accueils et des salaires d'embauches des jeunes diplômés ainsi qu' un rétrécissement des possibilités de carrière.

Aujourd'hui la carrière des ouvriers est d'autant plus insignifiante que les jeunes BTS sont embauchés autour de 1,2 fois le SMIC. La carrière des jeunes Bac+2 est d'autant plus bloquée que les jeunes IC sont embauchés de plus en plus bas.

Que l'on soit ouvrier, technicien ou cadre, ce n'est pas acceptable.

Redonner sa valeur au travail, redonner de la dignité aux salariés de toute catégorie, c'est définitivement leurs proposer de monter leur niveau d'exigence ! Les talons, les AG en sommes fixes, nous les subissons depuis des années. Cela n'a manifestement pas réglé la situation des bas salaires ni permis un développement de luttes salariales rassemblant de l'OS à l'ingénieur.

En fait, ce type de proposition est d'abord utile aux directions. Elles contrôlent globalement l'augmentation de la masse salariale et se contentent de modifier la répartition de cette augmentation entre catégories. Au final, elles parviennent peu à peu à baisser structurellement les salaires alors que nous sommes dans une période d'élévation généralisée des qualifications!

Faisons donc une plus large part dans nos propositions revendicatives à la reconstruction des grilles. Il ne s'agit pas de demander la suppression des premiers éche-

lons de classifications dans nos entreprises. Il s'agit de partir de la réalité des salaires et des classifications.

Le salarié le moins qualifié de l'entreprise est au coefficient 190. Par rapport au SMIC légal (ou au SMIC CGT) qui correspond au 1^{er} échelon de la grille conventionnelle, le 140, combien devrait-il gagner ? Combien devrait gagner l'ingénieur IIC (la plus haute classification) au forfait-jours quand la CGT propose 5 fois le SMIC à 1600 € pour 35H ?

En faisant cet exercice, ce n'est pas 60 € pour tous que les salariés gagneront !

Après avoir gagné la mise en place de leur grille, les salariés de Dassault Falcon Services ont chiffré leurs acquis. Dans la filière technique, le réajustement moyen est de + 59,71€ et au maxi de 241,30 €. Cela concerne une majorité de jeunes. Pour les autres filières, le réajustement est en moyenne de 123,12 € et au maxi de 393,02 €. Cela concerne beaucoup de femmes.

A cela s'ajoute la réévaluation de primes ainsi que 2% d'augmentation générale.

En gagnant ainsi une revalorisation salariale conséquente pour toutes les classifications, les salariés de Dassault Falcon Services ont aussi contribué, à leur niveau, à augmenter les rentrées de cotisations sociales et donc à desserrer l'étau des contraintes financières que la politique de bas salaires fait peser sur la sécurité sociale et nos retraites complémentaires.

Soyons nombreux à prendre exemple sur leur démarche.

9 au 13 mai 2011



L'activité vers ICT : elle est indispensable !

Christian Meloni, Airbus Toulouse

Les ICT prennent toujours plus une place importante dans les entreprises. Il est donc incontournable de se préoccuper de leurs revendications, au-delà d'une approche générale ou globalisante, mais à partir de leurs aspirations et besoins, en développant notre syndicalisme spécifique ICT. C'est la condition indispensable pour créer les convergences entre toutes les catégories pour que la CGT soit le syndicat de tous les salariés. La nouvelle donne créée par la loi de représentativité incite également nos syndicats à travailler notre démarche envers les ICT.

Les ICT prennent aussi une place plus importante dans les luttes et les revendications, qu'elles soient salariales, industrielles ou sur les conditions de travail.

En théorie, l'activité spécifique peut se construire sans organisation spécifique. Mais dans la réalité cette activité est alors noyée dans l'activité générale. Cela ne permet pas de développer une activité pérenne et continue, permettant de déboucher sur une vraie activité ICT.

Les élections montrent que là où la CGT est organisée UFICT et là où elle mène une réelle activité spécifique, la CGT progresse dans ces catégories. Il est bien entendu important d'être en cohésion avec le syndicat ouvrier quant à la démarche. En clair, il ne s'agit pas de créer un syndicat « CGT bis », ce qui serait source de conflit dans le syndicat et donc préjudiciable à toute la CGT.

Il est nécessaire de développer un vrai savoir-faire CGT auprès des ICT, d'être plus pertinents et plus en proximité avec les ICT pour les aider à exprimer leurs besoins et à élaborer leurs revendications. C'est une condition essentielle pour progresser dans ces catégories. Il s'agit de ne pas décréter à leur place ce qui serait bon ou mauvais pour eux, mais de leur soumettre à réflexion nos repères UFICT pour qu'ils élaborent eux-mêmes leurs revendications spécifiques.

Nous ne pouvons plus rester le syndicat des ouvriers ou généraliste au risque de laisser ainsi de côté une grande partie du salariat.

L'UFICT a le rôle d'apporter des aides concrètes, des outils, des publications, des formations, des tracts sur les repères revendicatifs qui intéressent les ICT. C'est avant tout un outil pour aider au développement de l'activité ICT, dont nous devons partout nous saisir, l'adapter aux situations concrètes, créer des espaces de vie syndicale ICT sans a priori, du collectif ICT aux collectifs thématiques, jusqu'à la section ou au syndicat. Les syndiqués CGT décident des contenus les plus appropriés à leurs vécus et à leurs besoins. L'UFICT a été créée pour répondre aux besoins revendicatifs et d'organisation de vie syndicale des ICT, dans le but de ne pas laisser ce salariat s'enfermer dans l'impasse que constituent les syndicats catégoriels.

L'objectif est que tous les syndicats CGT prennent réellement en compte l'activité spécifique. Aider à faire pro-

gresser notre rayonnement UFICT doit devenir notre ambition commune.

La CGT doit permettre à chaque ingénieur, cadre et technicien de trouver une écoute et des espaces CGT disponibles pour son expression critique et l'élaboration de ses revendications. La CGT doit être capable d'impulser ces espaces de démocratie où les ICT puissent échanger autour de propositions revendicatives ancrées dans les réalités du travail, y compris en allant jusqu'à contester le management actuel et proposer une alternative, impliquant les droits des ICT sur les stratégies des entreprises.

C'est ainsi que nous ferons concrètement la démonstration que les ingénieurs, cadres et techniciens ont toute leur place dans la CGT.

C'est par de tels efforts que la CGT apparaîtra comme un syndicat qui sait défendre tous les salariés en évitant aux salariés les pièges du catégoriel ou du corporatisme.

Regardons bien ce qui bouge et comment la crise a exacerbé des changements profonds de mentalité dans les catégories ICT, avec une perte profonde de confiance dans le système et dans les stratégies d'entreprises sur lesquelles ils n'ont plus aucune prise. Ils sont en attente, ils nous attendent, sachons aller vers eux avec de fortes ambitions pour que le spécifique crée les conditions de convergences d'intérêt entre tous les salariés.

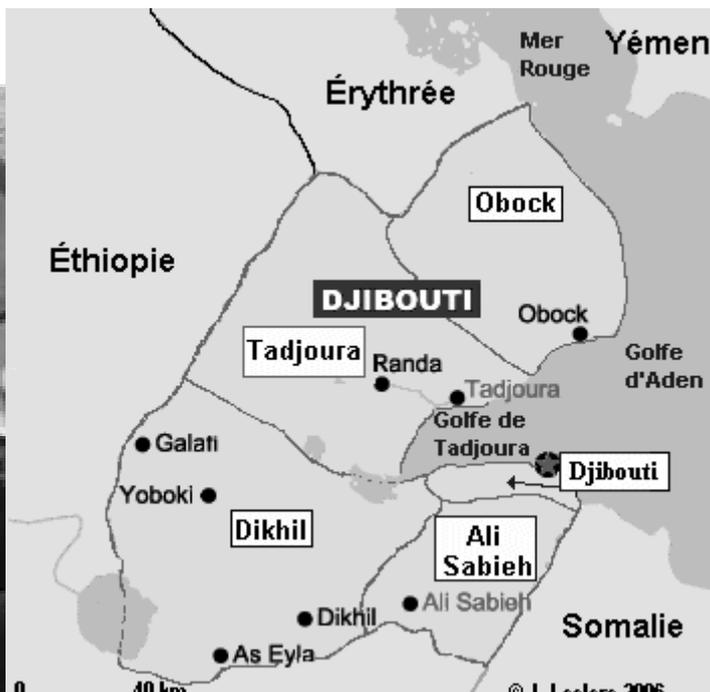
Ne perdons pas de vue : « Les ICT sont des salariés au même titre que les autres ».

Il est donc important de travailler sur la vie syndicale et la syndicalisation. Pour cela nous avons à développer une activité spécifique, indispensable pour la syndicalisation des ICT. Il est donc nécessaire d'aller vers la création de syndicat ou de section syndicale d'entreprise spécifique.

Cela n'exclut pas un travail en commun entre syndicat mais bien d'une activité spécifique propre. Il ne s'agit pas d'avoir une structure vide de contenu mais bien de structure qui a une activité vers et avec les ICT.

Bon débat...

UNE MOBILISATION LOIN DES MEDIAS FRANCAIS



Au cœur de l'actualité depuis le début de l'année, les soulèvements des peuples contre les régimes dictatoriaux se multiplient, parfois oubliés par les médias français. Hachin-loita Ahmed, syndiqué CGT de PSA Poissy, souhaite partager la situation de son pays d'origine dans le Courrier Fédéral.

Djibouti, pays de l'Afrique de l'Est, coincé entre l'Éthiopie et la Somalie, en face du Yémen, était jusqu'en 1977 une colonie française T.F.A.I (territoire français des afars et des issas).

Son peuple lutte pour sa liberté et surtout sa dignité. Le dictateur-président Ismaël Omar Guelleh tue, torture, viole, emprisonne des enfants, des syndicalistes, des hommes, des femmes politiques sans défense à tour de bras, au vu et à la barbe des armées française et américaine. Toutes ces troupes patrouillent quotidiennement dans les rues de la capitale Djibouti.

La révolte de Khamsin (vent violent qui souffle à Djibouti pendant l'été) a commencé bien avant celles de nos frères tunisiens, égyptiens et yéménites. Mais à Djibouti, il n'y a ni pétrole, ni entreprise française, et la dictature peut agir en toute tranquillité. Pas un mot depuis longtemps dans les médias internationaux et français.

Pourtant sur internet, les images sur les manifestations sont légions. Les corps diplomatiques, français et internationaux, par leur silence, se rendent complices des exactions alors que ces événements se déroulent sous leurs yeux.

Le régime vit et survit d'abord grâce à la rente de 60 millions de Dollar US, payés par la France, les États-Unis et plus récemment le Japon pour l'utilisation des facilités portuaires et des bases militaires.

Le président –sanguinaire, Ismaël Omar Guelleh, est parmi les hommes les plus fortunés d'Afrique alors que

l'eau potable, la nourriture manquent. Les enfants meurent de maladies, l'hôpital n'a pas les moyens de soigner. Le ministre de la Santé a été convaincu de détournement des fonds destinés aux malades du S.I.D.A. Le collège est payant, l'université également. Le taux de chômage atteint 80% de la population active .

La manifestation historique qui a réuni, le 18 février 2011, plus de 40 000 personnes et qui fut réprimée dans le sang, a montré le rejet des Djiboutiens pour ce régime. Trois personnes au moins ont été tuées par la garde présidentielle, des dizaines d'autres blessées par des balles réelles et plus de 350 militants des partis politiques et des syndicats croupissent encore dans les prisons.

L'opposition politique, unie, appelle à faire des manifestations pacifiques tous les jours. 5 morts, plus de 400 arrestations, battus, torturés, de très nombreux blessés sont à dénombrer. La plupart des leaders de l'opposition sont depuis, le 4 mars 2011, en résidence surveillée. Ils ne sont plus libres de leur mouvement et par conséquent ne peuvent plus assister aux manifestations, ni prendre la parole en public.

Le dernier communiqué commun des deux organisations syndicales de Djibouti (UDT, UGTD) est consultable sur <http://djiboutii.net/2011/04/07/communique-de-lintersyndicale-udtugd/>

Deux sites informent régulièrement sur la situation dans le pays www.ardhd.org et www.djiboutii.net lequel relaie les communiqués des syndicats et de l'ORDHD.

La lettre de L'UFICT

Courrier fédéral N° 255

du 30.04.11 au 06.05.11
<http://www.ftm-cgt.fr/ufict.htm>

Retraites complémentaires Le MEDEF obtient un accord qui conduit à des droits en baisse pour l'ensemble des salariés et qui sacrifie l'encadrement

Cet accord, passé par la CFDT, la CFTC et FO avec le Medef, valide le recul des âges de départ initié par la réforme du 9 novembre 2010 et discrimine sévèrement les cadres tout en modifiant à la baisse les droits à pension de tous. Face à ce qu'elle considère comme de nouveaux reculs sociaux, la CGT refuse d'apposer sa signature à cet accord sur les retraites complémentaires. La CGC refuse, elle aussi, de signer cet accord du fait qu'il « s'en prend directement à l'encadrement ».

L'accord élargit aux complémentaires le recul de l'âge ouvrant droit à la retraite de 60 à 62 ans. Il reporte de 65 à 67 ans le droit à une retraite complémentaire sans abattement. Le recul de ces âges est de 4 mois par an dès à présent.

L'AGFF est le dispositif qui permet de compenser l'abattement pour les départs entre 62 et 67 ans dès lors que les trimestres de cotisations pour le taux plein sont acquis. Le dispositif est reconduit mais « jusqu'au 31 décembre 2018 au plus tard ». On se doute que le MEDEF cherchera alors à reculer une fois de plus les âges d'acquisition des droits.

Le Medef refuse toute augmentation des cotisations, ce qui aurait fait participer à la fois les salariés et les patrons à l'augmentation des ressources. En reculant les âges d'acquisition des droits, seuls les salariés contribuent à l'augmentation des ressources Agirc-Arrco.

La valeur de service du point est le prix de vente des points Agirc-Arrco achetés pendant sa carrière. La revalorisation du point en 2011 devait être de 2,11 % en vertu de l'accord précédent. Ce sera le cas à l'Arrco, mais elle ne sera que de 0,41 % à l'Agirc. Ceci mènera à une baisse du pouvoir d'achat de la pension Agirc dès 2011 de presque 1,7 % par rapport à 2010.

Le rendement est le rapport du prix de vente du point sur son prix d'acquisition. C'est un autre point d'achoppement : le rendement Agirc baissera avant stabilisation des rendements des régimes à partir de 2012 et jusqu'en 2015. D'ici 2012, l'accord prévoit d'aligner l'Agirc (cadres) sur l'Arrco, et donc de baisser le taux de rendement de l'Agirc pour atteindre celui de l'Arrco. La CGT proposait le contraire. C'est la proposition d'alignement vers le bas qui est retenue.

Selon l'Agirc et l'Arrco, du fait des mesures prises depuis 1993, le pouvoir d'achat des pensions Agirc des retraités aura chuté de 7,35 % en 2011 par rapport à celui de 1993. De ce fait, le droit futur d'un salarié entré en activité depuis au moins 1993 aura été dévalorisé également de 7,35 %.

Par ailleurs, une nouvelle dévalorisation de la valeur de service du point Agirc est d'ores et déjà prévue pour 2012.

Enfin, le niveau des pensions continuera à dégringoler dans les deux régimes, puisque la revalorisation de la valeur du point est indexée sur l'évolution des prix et non des salaires (le salaire moyen français augmente toujours plus vite que les prix).

Cet accord conduira à l'épuisement des réserves financières de l'Agirc vers 2023 selon toute probabilité. En



conséquence, la survie de l'Agirc d'abord et de l'Arrco ensuite n'est toujours pas assurée.

La CGT considère que cet accord est dramatique pour l'ensemble des salariés et notamment pour les cadres qui seront tentés de se tourner vers la capitalisation. C'est notre système par répartition qui s'en trouve encore un peu plus fragilisé. Dans ces conditions, l'intervention des personnels d'encadrement dans le débat sur les retraites, qui va se poursuivre de manière ininterrompue jusqu'en 2013 au moins, sera décisive à la fois pour la préservation de leur régime de retraite spécifique, l'Agirc, et pour la sauvegarde de l'ensemble de notre système de retraite par répartition, systématiquement et délibérément mis à mal par les réformes et accords successifs intervenus depuis 1993.

Ingénieurs, cadres et techniciens : Pourquoi devons-nous nous engager ?

D'abord à cause de l'enjeu de société que cela représente.

La retraite est d'abord un espace de liberté fondé sur un choix de convertir les progrès du travail en progrès social, notamment à travers un processus de réduction du temps de travail, sur la journée, la semaine et la vie. La réforme proposée est de ce point de vue un recul de civilisation injustifiable. Le travail continuera à progresser en efficacité. Nos catégories sont les premières à en témoigner car nous sommes à l'initiative et à l'origine des gains de productivité. Notre engagement dans l'action servira à conforter toutes les générations et toutes les catégories dans leur détermination à agir.

Y a-t-il vraiment une alternative ?

Cette question est pour le moins surprenante ! Après étude du partage des richesses, de la dégradation de la part des salaires dans la valeur ajoutée, chacun peut mesurer qu'il y a forcément d'autres solutions possibles de financement dès lors que le travail et les richesses créées sont le fondement des retraites et de la répartition.

S'il y a un problème d'alternative, c'est avant tout au niveau du positionnement gouvernemental et patronal : sont-ils capables de comprendre que dans une démocratie sur un tel sujet de société, il faut tenir compte de l'opinion de 75 % de la population (sondage d'opinion réalisé au moment du conflit sur la retraite qui rejette les propositions du gouvernement et du patronat) de la jeunesse qui représente l'avenir du pays, et des salariés qui en représentent les forces vives ?

L'augmentation des salaires un enjeu stratégique

Le gouvernement en proposant une prime de 1000 euros démontre que c'est avant tout les salaires qui sont trop faibles pour relancer l'économie et garantir le financement de la protection sociale (branche maladie et vieillesse). L'empressement du gouvernement à proposer cette prime est probablement lié à sa volonté d'éviter à tous prix qu'un débat s'installe (notamment par la multiplication des conflits dans les entreprises) sur le besoin d'obtenir des augmentations générales de salaires et d'en finir avec les systèmes de rémunération variable et d'abattement sur les cotisations sociales.

Que ce soit sur les salaires ou la retraite, ce passage en force ne sera pas tenable dans la durée si nous savons nous mobiliser et nous syndiquer. Le principal enseignement de la loi sur la retraite imposée par le gouvernement et par l'accord des retraites complémentaires imposée par le patronat, c'est qu'un niveau de syndicalisation trop faible ne permet pas de construire un rapport des forces suffisant pour faire grandir les droits des salariés.

Pour une analyse détaillée de l'accord, consulter <http://www.60ansatauxpleinjurytiens.com/> onglet ACTU

Subir ou se syndiquer à nous de choisir !

Bulletin d'adhésion

Je souhaite

Prendre contact

Me syndiquer



Nom Prénom.....

Entreprise Tél.....

Adresse entreprise

.....

Classification @.....

A retourner à l'Union Fédérale des Ingénieurs, Cadres et Techniciens de la Métallurgie CGT
Case 433 – 263 rue de Paris – 93514 Montreuil cedex
@ : ufict@ftm-cgt.fr / Fax : 01.48.59.80.66



Outils réalisés par la Fédération

... pour gagner de nouveaux adhérents...

... pour revendiquer des augmentations de salaires...

... pour vous aider dans vos responsabilités...

Ce qu'il faut savoir	
1. Définition	0,1
2. Champ d'application	0,2
3. Contenu	0,3
4. Modalités de négociation	0,4
5. Sanctions	0,5
6. Rôle du comité d'entreprise	0,6
7. Rôle du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail	0,7
8. Rôle du comité de santé et de sécurité	0,8
9. Rôle du comité de prévention, de santé et de sécurité	0,9
10. Rôle du comité de sécurité	1,0
11. Rôle du comité de santé et de sécurité	1,1
12. Rôle du comité de prévention, de santé et de sécurité	1,2
13. Rôle du comité de sécurité	1,3
14. Rôle du comité de santé et de sécurité	1,4
15. Rôle du comité de prévention, de santé et de sécurité	1,5
16. Rôle du comité de sécurité	1,6
17. Rôle du comité de santé et de sécurité	1,7
18. Rôle du comité de prévention, de santé et de sécurité	1,8
19. Rôle du comité de sécurité	1,9
20. Rôle du comité de santé et de sécurité	2,0
21. Rôle du comité de prévention, de santé et de sécurité	2,1
22. Rôle du comité de sécurité	2,2
23. Rôle du comité de santé et de sécurité	2,3
24. Rôle du comité de prévention, de santé et de sécurité	2,4
25. Rôle du comité de sécurité	2,5
26. Rôle du comité de santé et de sécurité	2,6
27. Rôle du comité de prévention, de santé et de sécurité	2,7
28. Rôle du comité de sécurité	2,8
29. Rôle du comité de santé et de sécurité	2,9
30. Rôle du comité de prévention, de santé et de sécurité	3,0

... pour faire grandir les débats de société.

Vous pouvez consulter tous ces documents sur le site ftm-cgt.fr ou les demander auprès de communication@ftm-cgt.fr