Courrier Fédéral

N°482
du 02.04.16 au 08.04.16

Fédération
des Travailleurs
de la Métallurgie CGT

ISSN 0152-3082

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

REFORME DU CODE DU TRAVAIL
La mobilisation se poursuit — page 2

Les enjeux de la bataille pour le retrait du projet El Khomri... — pages 3 à 4

REVENDICATIF
PSA
Le salaire de la honte — page 5

LUTTES ET SUCCES
Dassault
Négociations salariales et démarches syndicales — pages 6 à 7

Fonderie Bouhyer Ancenis en grève — page 7

Latécoère Toulouse, élections professionnelles — page 7

PUBLICITE — page 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 : F. Sanchez
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

Projet de loi
réforme du Code du Travail

POUR LE RETRAIT DE LA LOI EL KHOMRI
LA MOBILISATION SE POURSUIT

Les salariés de la métallurgie se sont fortement mobilisés pour la journée d'actions du 31 mars pour le retrait de la loi El Khomri. De nombreuses délégations étaient présentes dans les cortèges des manifestations partout en France. Par exemple, en Alsace, plus d'une cinquantaine d'entreprises de la métallurgie étaient à l'arrêt et 6 000 métallurgistes ont participé aux manifestations. On relève cette forte mobilisation partout sur le territoire avec de nombreuses initiatives dans les entreprises, des réunions d'informations, des assemblées de syndiqués, des distributions massives de matériel de déploiement,…
Il y a une forte attente face au ras le bol : «c'est toujours les mêmes qui se serrent la ceinture alors que le travail rend de plus en plus malade».
C'est dans ce contexte que la CGT Métallurgie a proposé à l'ensemble des bases de tenir rapidement des assemblées de salariés/syndiqués pour débattre et décider des suites du mouvement social.
Deux rendez-vous de luttes sont prévus, les 5 et 9 avril prochains. C'est l'occasion de poursuivre et d'amplifier le travail d'explication, de proposition, d'information. C'est l'occasion de pousser les discussions, de partager avec les salariés notre analyse sur le coût du capital par exemple, et mettre en débat nos propositions pour revaloriser le travail.

Les enjeux de la bataille pour le retrait du projet El Khomri et un code du travail du XXIe siècle

Jean Christophe Le Duigou, économiste et ancien responsable de la CGT était l'invité de l'Agora de l'Humanité le 24 mars dernier pour débattre du projet de Loi El Khomri. Nous retranscrivons ici ses propos.

C'est parfois difficile, lorsque que nous sommes engagés dans la lutte majeure comme celle-ci, de prendre le temps de réfléchir au contexte, aux perspectives à long terme. Or, c'est lorsque l'on est dans la lutte que nous pouvons accélérer les processus de prise de conscience qui murissent depuis plusieurs années. Défendre le code du travail, tel qu'il existe aujourd'hui, ne suffit pas pour construire un rapport de forces. C'était d'ailleurs l'un des problèmes auxquels nous avons été confrontés lors des mobilisations contre la remise en cause des systèmes de retraites. Nous avons besoin de réfléchir sur les enjeux des bouleversements, technologiques, culturels, humains, c'est l'enjeu de la bataille et du rapport de forces que nous sommes capables de créer. Aussi, nous avons besoin de débattre pour construire un droit du travail du XXIe siècle.

Aujourd'hui, une très large majorité de citoyens rejette le projet de loi El Khomri. C'est non seulement une nouvelle attaque contre les droits des salariés, mais c'est aussi une menace supplémentaire qui pèse sur l'avenir notamment des jeunes et enfin, ce projet est un nouvel acte de renoncement du gouvernement face au chantage du MEDEF. Ce cocktail est d'autant plus explosif que ce projet ne répond pas aux véritables questions sociales comme l'égalité femmes-hommes, la dégradation des conditions de travail, la faiblesse du niveau de salaire, la garantie de l'emploi, …

Le sens du projet. Pour bien comprendre le sens du projet du gouvernement, il faut le remettre dans une perspective. Le couple Hollande-Valls poursuit une stratégie mise en place il y a plusieurs décennies. Contrairement à ce que nous assènent les journaux du soir, la France a régulièrement réformé son marché du travail ces 40 dernières années. Depuis 1972, il y a eu 19 réformes avec une accélération dans la dernière période. La loi El Khomri n'est pas un dérapage, comme on peut parfois l'entendre. C'est une nouvelle borne du parcours fléché par le MEDEF depuis le lancement de la fameuse refondation sociale de 1999, soit dix ans avant l'éclatement de la crise financière. Celle-ci consistait à transférer un maximum de risques sur les salariés. Rappelons-nous du discours de Denis Kessler, N°2 du syndicat patronal qui voulait mettre fin au modèle issu du Conseil National de la résistance de 1945. La vision libérale anticipait à la fois par la « dé-salarisation » massive du travail et l'effacement des obligations collectives de l'employeur. Chacun devient son propre entrepreneur, responsable de son employabilité dans une entreprise qui ne rend des comptes qu'aux seuls actionnaires. Le patronat commençait à rêver tout haut de la fin du code du travail. Cette offensive emprunte la voix de la flexibilité tout azimut. Par exemple, l'effeuillage du droit du travail s'est amorcé dans différents secteurs d'activités comme le bâtiment, les transports, ou le nettoyage avec la transformation des emplois les moins qualifiés en petits boulots précaires et indépendants. On a vu le processus se développer également dans les services à hautes technologies, la communication, l'informatique, où les ingénieurs et techniciens ont été poussés à devenir des prestataires de services. La création du statut d'auto-entrepreneur en 2008 a été présentée comme une alternative au chômage de masse. En 2009, la rupture conventionnelle est venue contourner le droit au licenciement. Enfin, les accords dérogatoires ont amorcé une course au dumping social. Le gouvernement Valls, semble aujourd'hui vouloir achever la besogne toujours au nom de l'emploi. Pourtant, aucun bilan n'a jamais été tiré de toutes ces réformes qui ont été justifiées pour lutter contre le chômage massif. Exiger ce bilan avant de prendre toute décision, parait pourtant relever du bon sens, dans l'intérêt collectif.

Le sens de la bataille. Nous sommes engagés dans une bataille difficile mais motivante. Le CDI demeure, pour 85% des actifs, la forme normale de l'emploi. D'où la volonté de s'attaquer cette fois, et au nom des difficultés rencontrées par les plus précaires, aux garanties associées aux contrats à durée indéterminée. Si le projet de loi est adopté, nous mettons le doigt dans un engrenage. L'accord d'entreprise deviendra un levier pour la mise en concurrence sociale des travailleurs. Les garanties sociales transversales seront reléguées au

rôle supplétif. Cela revient à avoir un droit du travail par entreprise. Est-ce vraiment alors une simplification par rapport aux enjeux économiques et sociaux auxquelles nous devons faire face ? Ce n'est pas une démarche sans contradiction. Car tout indique que la compétitivité ne peut pas être le cadre de la réforme du code du travail. Les évolutions du travail et des technologies supposent de mettre l'individu et les travailleurs au cœur du dispositif, de l'efficacité sociale. Il faut donc protéger et développer les capacités humaines. C'est le grand enjeu de la période pour affronter la logique financière et l'exigence de rentabilité exorbitante. Par exemple, le taux moyen de rentabilité des actionnaires de Renault en 2008 et les 5 années qui lui ont précédées était de 19%. Ce chiffre est à mettre en perspective avec les problèmes rencontrés par l'industrie automobile, l'insuffisance des investissements et de modernisation.
Le pays n'a pas d'avenir dans le low cost social généralisé. Nous avons besoin d'investir dans la qualité de l'emploi et du travail. Il ne s'agit pas de trouver un hypothétique équilibre entre l'économique et le social, entre la fausse sécurité d'un coté et la vrai flexibilité de l'autre. Mais nous avons surtout besoin de créer les conditions d'une dynamique des emplois, des innovations et de la sécurité nécessaire pour accompagner un nouveau projet de développement. C'est pour cette raison qu'il y a besoin d'un droit du travail du XXIe siècle et d'une négociation qui donne du sens au travail. Le projet de loi faussement appelé travail prend lui l'avenir à contre sens.

Les défis d'aujourd'hui pour construire le droit du travail. Il y a besoin de protéger le travail contrairement aux gouvernements qui le malmène sous la pression du MEDEF. Le niveau de la productivité horaire de la main d'œuvre française est parmi les plus élevé des pays en développement. Or, il s'agirait désormais, sous couvert d'aménagement des horaires, d'allonger la durée effectives du travail. Ainsi, le décompte du temps d'habillage et de déshabillage dans le temps de travail qui vient d'être mis en place chez Airbus est significatif de cette volonté patronale de pousser plus loin l'exploitation de la main d'œuvre. Les accords dérogatoires d'entreprise, à revers du progrès humain, représentent une voix royale pour cette régression.
Le deuxième défi est celui de la mondialisation. En voulant réduire (un peu) ce qu'appellent les libéraux le coût du travail, la logique de la loi El Khomri prétend contrer la concurrence des pays émergents sans voir que la concurrence se joue sur des filières technologiques, des savoirs plus pointus, des équipements modernes. Les politiques d'exonérations de cotisations sociales, renforcées depuis 2012, censées favoriser l'emploi peu qualifié, ont, en fait, dualisé le marché du travail. Pourtant, l'enjeu aujourd'hui, c'est l'élévation des qualifications, la montée en gamme des productions, les innovations, le développement de la recherche. La logique de la loi El Khomri nous enferme dans un modèle de société polarisée. Il y aurait d'un coté une petite fraction du salariat (ou du post-salariat) inséré dans la mondialisation et la compétition à l'échelle internationale, de l'autre, une masse de la population avec des emplois de services plus ou moins qualifiés.
Enfin, le gouvernement cache l'essentiel. L'accent est mis sur les soi-disant rigidités sociales pour dissimuler les gâchis financiers du capital. La part des dividendes versés aux actionnaires s'est fortement accrue passant de moins de 5% de la valeur ajoutée jusque dans le milieu des années 80 à près d'un quart aujourd'hui. Alors qu'il y a 30 ans, pour tout euro d'investissement net, les entreprises distribuaient 50 centimes de dividendes nets, elles en reversent aujourd'hui 2€. C'est 4 fois plus. Derrière le discours de modernisation indispensable du marché du travail, nos responsables cachent en fait leur incapacité à s'attaquer à la toute puissance des institutions financières. L'attachement des salariés aux acquis sociaux et garanties collectives, si souvent dénoncé, a bon dos. Une véritable réforme progressiste du droit du travail n'a rien à voir avec les sermons dont le gouvernement et le patronat nous abreuvent. L'accusation martelée à l'encontre d'une insuffisance de flexibilité sert en fait à dissimuler le caractère erroné des choix politiques économiques suivis depuis des années: L'austérité budgétaire, la priorité à la rentabilité du capital. Ces choix se font au détriment d'une réforme du droit du travail digne de ce nom qui répondrait aux préoccupations des salariés.

Les leviers pour défendre et développer l'emploi sont nombreux. Ils n'ont pas été pris en compte, par exemple : le contrôle des aides publiques, soumettre leurs versements à des critères d'emplois, de progression salariales, ou pour assurer la reprise d'activité des entreprises viables. Autres exemples de pistes de travail : une réforme de l'impôt sur les sociétés afin de favoriser l'investissement, ou encore, avec la création de comités inter-entreprises dans les filières, l'encadrement des ruptures conventionnelles ou l'interdiction des licenciements boursiers, favoriser l'accès à la formation, …
Ces actions permettraient aux pouvoirs publics d'avoir un levier sur les créations d'emplois. Cela permettrait également le développement d'une véritable sécurité sociale professionnelle, projet qui ne vise pas une simple redistribution des revenus entre salariés, mais un recul de la précarité. Cette stratégie permettrait de s'attaquer à la manière dont se créé la richesse, à son partage, et donc à la place du travail dans ce processus.

PSA/RENAULT
LES SALAIRES DE LA HONTE

En plein mouvement pour le retrait du projet de la loi El Khomri, le montant des rémunérations 2015 des deux constructeurs PSA et Renault font réagir. Déclaration FTM-CGT du 31 mars 2016

Alors que depuis plusieurs années les salariés de l'industrie automobile subissent de plein fouet la course permanente à toujours plus de rentabilité pour les actionnaires, les PDG des principaux donneurs d'ordres de la filière bénéficient de monumentales rémunérations pour services rendus.
Pour les salariés, «la crise» et «la mondialisation» sont toujours présents d'après les mêmes PDG et c'est l'argument pour geler les salaires, supprimer les emplois, mettre en place des accords pour déréglementer le temps de travail, dans le but, selon eux, de rester «compétitifs».

PSA
L'annonce du doublement en 2015 de la rémunération du président du directoire de PSA Peugeot Citroën, Carlos Tavares, de 2,75 millions d'euros à 5,24 millions a provoqué l'indignation de l'opinion publique, mais surtout la colère pour lesquels des efforts sont demandés depuis toujours.
La rémunération de Tavares représente pratiquement 15 000 euros par jour, samedi et dimanche compris, soit un mois de SMIC journalier.
Rien ne peut justifier un tel salaire et certainement pas quand des millions d'emplois ont été supprimés. 17 000 depuis 2013, que les salaires sont gelés pour 99% du personnel et que la production nationale du groupe est passée de 860 000 en 2013 à près d'un million de véhicules en 2013.
En dépit de bons résultats et de bonnes perspectives à venir, la stratégie de casse sociale se poursuit dans le groupe. Un nouveau plan de 740 suppressions d'emplois à l'usine de Poissy vient d'être imposé, ainsi que la vente de l'activité informatique du groupe à Capgemini (198 salariés impactés).

Pour Pierre Gattaz le président du MEDEF «*Quand il y a de la réussite, ça ne me choque pas qu'on récompense la réussite*», pourtant dans le groupe PSA la récompense de la réussite est à double vitesse puisque les salariés ont obtenu seulement 0,6% d'augmentation générale des salaires (pour les ouvriers seulement, pour les bas salaires ce n'est même pas 10 euros par mois) après trois années de gel de salaire. Les techniciens et les cadres quant à eux ne percevront rien. C'est cela le partage des richesses PSA 2016.

Renault n'est pas en reste
Le PDG du groupe Carlos Ghosn bénéficie, quant à lui, d'une rémunération de 7,25 millions d'euros soit l'équivalent de 20 000 euros par jour, samedi et dimanche compris, soit 416 SMIC par an.
La politique menée par Renault illustre parfaitement nos propos. Alors que le groupe communique très fort sur ses «fameuses» 1 000 embauches pour 2016, il ne mentionne aucunement qu'avec l'accord de compétitivité de mars 2013, plus de 5 000 emplois ont été détruits, avec les conséquences désastreuses pour les salariés en matière de conditions de travail et d'organisation du travail.
Depuis plusieurs années, la FTM-CGT a dénoncé la stratégie des groupes de la filière automobile qui, sous prétexte de la crise du secteur, ont procédé à l'affaiblissement des capacités de production de l'industrie automobile française, allant à de massives réductions d'emplois, à des gels des salaires, à l'abandon de projets industriels... dans l'unique but d'accroître les marges et d'assurer la rentabilité du capital de leurs actionnaires.

DASSAULT
NEGOCIATIONS SALARIALES ET DEMARCHES SYNDICALES

Depuis plusieurs années, des sites Dassault se mobilisent pour exiger le partage des richesses. Interview de Pierre Etchegoyen, DSC Dassault

Dans quel contexte se sont ouvertes les NAO 2016 ?

Nous avons connu plusieurs conflits ces dernières années. En 2012, nous avons été en bagarre lors des NAO pendant plus de 5 mois avec une CFDT partie prenante. Les sites sont montés à Paris pour une grande manifestation devant le siège. Aucune organisation syndicale n'a signé les propositions de la direction. L'an dernier, dans un contexte d'élections professionnelles, nous sommes aussi rentrés en conflit face aux propositions de la direction. Les organisations syndicales n'étaient pas satisfaites des propositions de NAO. Il y a eu un constat de désaccord. Dans le même temps, en avril 2015, la direction a ouvert des négociations sur l'organisation du temps de travail. Dès le début, face au projet de la direction, la CGT s'y est opposée avec la CFDT. La négociation a trainé un an. Le projet de la direction touchait l'ensemble des salariés. Par exemple, elle voulait imposer 4 semaines de congés consécutives en août. Nous avons organisé plusieurs journées d'actions. Même lorsque la CGT est partie seule à la fin, la mobilisation a toujours été croissante. Même sur le site de Saint-Cloud, qui accueille principalement des ingénieurs et cadres, la pétition pour demander le retrait du projet de la direction, a eu un franc succès. Plus de 2 000 signatures en deux jours ont été recueillies dont près d'un quart à Saint-Cloud. Cette mobilisation a permis de mettre en échec les projets de la direction. C'est dans ce contexte que les NAO 2016 ont débuté cette année.

Quelles étaient les propositions salariales de la direction pour ces NAO 2016 ?

Malgré un carnet de commandes bien rempli, la direction a proposé 0% d'augmentation. Seule la CGT s'est élevée contre ces propositions. Nous avions travaillé un cahier revendicatif à partir des rencontres avec les salariés. Aussi, à chaque nouvelle réunion, nous avons appelé à une mobilisation. Selon les sites, nous avons organisé différents temps forts de contestations : filtrages, blocages, AG, défilés dans les ateliers… La direction a fini par céder un peu. Elle a proposé 0,6% d'AG et 1,8% d'AI pour les non cadres et 2,7% d'AI pour les cadres. Ce résultat, même s'il reste à nos yeux insuffisant quant aux bénéfices de l'entreprise, a été obtenu grâce à la mobilisation des salariés. Les deux autres organisations syndicales viennent de décider de signer l'accord. Du côté de la CGT, nous poursuivons notre démarche d'échange et d'écoute auprès des salariés. Le mécontentement reste très fort car, depuis

des années, les augmentations de salaires sont réduites à peau de chagrin. C'est d'autant plus intolérable que l'année 2015 a été une année record pour les bénéfices et tous les voyants économiques sont au vert pour Dassault.

Comment se traduit ce mécontentement salarial ?

La mobilisation des salariés reste insuffisante malgré une progression. L'entreprise compte 60% de cadres. Or, la CGT est surtout influente dans les deux autres collèges où nous sommes la première organisation syndicale. Ce n'est pas suffisant. Nous avons un très gros travail à faire vers les salariés du troisième collège et la direction fait tout pour nous en empêcher. La discrimination syndicale reste très forte dans l'entreprise, même si Dassault a été condamnée. Nous travaillons avec l'aide de l'UFICT pour aller vers ces salariés pour que la parole CGT soit plus audible. Nous avons de bons retours lorsque nous travaillons dans ce sens. Ainsi, le succès de la pétition, l'an dernier, nous a donné confiance. Dans le cadre de la bataille pour le retrait du projet de loi El Khomri, nous poursuivons ce travail de terrain entamé lors des NAO. Nous avons besoin d'expliquer le contenu, mais les salariés ont bien conscience que c'est une loi scélérate. Nous allons nous appuyer sur l'engagement militant de ces derniers mois et la bataille actuelle alors que vont s'ouvrir une négociation GPEC et une deuxième sur la participation et l'intéressement. Nous sommes déjà en alerte car sur cette deuxième négociation, nous pressentons un mauvais coup de la direction.

Fonderie Bouhyer - Ancenis (44)

En grève

Le mouvement a débuté lundi 14 mars, en fin de matinée, au terme d'une réunion de négociation sur le site de production de contrepoids pour les engins de chantier et chariots élévateurs. Les syndicats CFDT et CGT dénoncent une dégradation des conditions de travail et réclament une diversification de la production pour sauver les emplois et une augmentation générale des salaires.

L'entreprise familiale a été rachetée en 2007. Depuis quelques années, elle souffre de la concurrence mondiale, diminuant la production de 5 000 t à 3 500 t par mois. Pour la CGT, il faut diversifier la production car l'entreprise consacre trop de budget pour se débarrasser de déchets de fonte qui pourraient être réutilisés. De plus, cette diversification pourrait créer des postes plus doux pour ceux qui sont «cassés» par le métier. Car les conditions de travail deviennent de plus en plus difficiles. Les syndicats notent un manque de salariés et une forte demande de polyvalence. Cette situation épuise les salariés d'autant que les salaires sont à peine plus élevés que le SMIC. D'ailleurs, la CGT a constaté une multiplication des arrêts de travail. La direction reste sourde au mécontentement des salariés car elle a déjà accordé une augmentation de sa part de prise en charge de la mutuelle, une embauche de 13 CDI et une prime de présence. Cette dernière scandalise les salariés car les malades sont doublement pénalisés.

Malgré une forte mobilisation (plus de 90% des 215 salariés) depuis le 14 mars, la direction reste silencieuse pour laisser pourrir la situation. Aussi, la CGT a appelé l'ensemble des syndicats à apporter leur soutien aux camarades en grève, à travers des motions et par des solidarités financières, afin qu'ils puissent continuer le bras de fer à l'UL CGT, par courrier (UL CGT - Espace Corail - 30 Place Francis Robert - 44150 Ancenis) ou par mail (comiteentreprise-bouhyer@hotmail.fr)

Latécoère – Toulouse (31)

Elections professionnelles

La CGT passe de la troisième à la première organisation syndicale. Suite aux élections professionnelles, fin mars, la représentativité de la CGT est de 36%, elle était de 27% en 2012. Cette progression se fait au détriment de FO qui perd de nombreuses voix. La CFE-CGC progresse elle aussi mais dans une moindre mesure.

Pour le CE, la CGT obtient les deux élus du premier collège (+1 par rapport à 2012), deux au deuxième collège (+1 élu). A Toulouse, pour les délégués du personnel, la CGT garde ses deux élus au premier collège et gagne deux nouveaux élus. Au total 5 élus CGT représenteront les salariés lors des DP. Sur le site de Gimont, la CGT obtient au total 3 élus grâce à sa progression au deuxième collège.

Les résultats de ces élections sont encourageants pour les militants de la CGT. A la sortie, avec la chute de FO (passant de 46% en 2012 à 32 % cette année) force est de constater un rééquilibrage du rapport de forces syndicales dans l'entreprise. Ainsi, avec 36%, la CGT est en tête, suivie par la CFE CGC et FO (qui obtiennent chacune 32% des suffrages).

ALVC1506-9167

Malakoff Médéric lance la nouvelle démarche responsable Entreprise territoire de santé qui intègre des services innovants aux garanties d'assurance.

Orientation dans l'offre de soin, prévention, dépistage, coaching… améliorent le bien-être des salariés et contribuent à la performance des entreprises.

Pour en savoir plus :
entreprise-territoire-de-sante.malakoffmederic.com

Votre contact : **contact-branches@malakoffmederic.com**

SANTÉ - PRÉVOYANCE - ÉPARGNE - RETRAITE

malakoff médéric
PRÉSENTS POUR VOTRE AVENIR