

Courrier Fédéral

N° 257

du 14.05.11 au 27.05.11

ENCART

Livret formation syndicale

Fédération
des travailleurs
de la métallurgie CGT

ISSN 0152-3082



EDITORIAL

Amplifier la dynamique du congrès fédéral

page 3

LUTTES ET SUCCES

pages 4 à 5

HOMMAGE

à Bernard Cagne

pages 4 à 5

FORMATION SYNDICALE

La formation syndicale CGT
n'est plus ce qu'elle était ...

page 6

LA LETTRE DE L'UFICT

Les ingénieurs, cadres et techniciens (ICT)
de la CGT s'adressent à leurs collègues

pages 7 à 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

BERNARD CAGNE

«RESTER FIDELE A LA CLASSE OUVRIERE»

Au nom de la Fédération de la Métallurgie CGT, des métallos parisiens, de nos associations Union Fraternelle des Métallurgistes, de l'Association Ambroise Croizat, de l'Institut d'Histoire Sociale de notre Fédération, de l'Union Fédérale des Retraités, et aussi au nom de l'Union Régionale d'Ile de France et de son Institut d'Histoire Sociale, Lucien Grimault, président de l'UFM a rendu hommage à Bernard Cagne lors de ses obsèques le 18 mai. -Extraits



« Parler de Bernard, de sa vie très riche en engagements, n'est pas simple. Il est né le 2 septembre 1924 à Dijon en Côte d'Or, issu d'une famille rurale, fils de cheminot et d'une mère sans profession. Scolarisé chez les frères des écoles chrétiennes, il entre en 1936, avec le désir d'être prêtre, au petit séminaire de Vaux sur Poligny puis en 1943 au grand séminaire de Montciel à Lons-Le-Saunier. En juin 1944, il gagna le maquis pour fuir le STO, fit quelques missions en tant que FFI, puis s'engagea en octobre 1944 dans la division Leclerc (la 2^{ème} DB).

En juillet 1947, Bernard quitte Lons-Le-Saunier pour Montreuil Sous-Bois. Son choix était arrêté : travailler comme ouvrier pendant un an, puis achever sa formation de séminariste à Lisieux. Pendant cette année-là, il fut embauché comme OS, immédiatement syndiqué à la CGT, il découvrit le monde

du travail et l'importance d'une véritable formation professionnelle.

Après un an d'apprentissage d'ajustage, au centre Bernard Jugault, il trouva du travail chez Pernin où il resta jusqu'à son licenciement en septembre 1948 pour activité syndicale. De 1948 à 1950, après deux ans de séminaire à Lisieux, Bernard fut envoyé dans la paroisse du Sacré-Cœur au Petit-Colombes. C'est là qu'il fut ordonné prêtre le 24 décembre 1950 par Monseigneur Guyot. Tout en partageant les tâches paroissiales, il fit équipe avec Louis Bouyer et Jean-Dominique Warnier. Dans cette même période, Bernard milita au Mouvement de la Paix et devint rapidement un des secrétaires de la section de Colombes. En octobre 1951, il fut embauché à la Société Française de l'oxyde de zinc où il travailla en 3x8 quelques mois. Bernard voulait travailler dans une grosse usine, il réussit à tromper la vigilance des enquêteurs et entra en avril 1952 chez SIMCA à Nanterre.

Un mois plus tard, le 28 mai, il était avec Louis Bouyer arrêté et matraqué au cours d'une manifestation du Mouvement de la Paix à Paris. Elle valut à Bernard d'être licencié par la direction de SIMCA, dans le même temps il est proposé à Bernard d'être délégué au congrès fédéral de la métallurgie à Lyon. Puis 1953, son embauche chez Rateau à la Courneuve où il y resta jusqu'en 1965 date à laquelle il sort permanent.

Les années 1953, 1954, sont des années difficiles de réflexions, de décisions, d'engagement pour Bernard. C'est la période où Rome demanda à tout prêtre ouvrier de quitter son usine ou son chantier. Bernard choisit de rester à l'usine pour, comme il le disait : « être fidèle à la classe ouvrière ».

Ses camarades de Rateau l'ont aidé à traverser ces moments de déchirement. Bernard est un camarade de terrain, il sait écouter, rassemble les revendications avec les autres syndiqués et son camarade Pierre Tavernier dans l'atelier montage. C'est une période où ça bouge et en août 1953 éclate une grève chez Rateau qui va durer 3 semaines.

Souvent, il disait : « nous avons repris le travail sans aucune concession patronale, mais en chantant car nous avons 300 nouveaux syndiqués de plus ».

En 1953, il est élu secrétaire du syndicat local des métaux de la Courneuve.

Bernard a eu un engagement permanent, était respecté dans l'organisation, avait une grande confiance des salariés. Et, à ce titre et d'une manière normale, les structures de la CGT lui ont fait confiance et lui ont donné des responsabilités. En 1954, membre du Bureau de l'USTM de la Seine avec Marcel BRAS et aussi secrétaire du syndicat Rateau à la constitution du syndicat d'entreprise. Il entre en 1956 au bureau de l'USTM de la mécanique, en tant que responsable de la main-d'œuvre immigrée. En 1966, il est élu à la direction fédérale. En 1969, il est secrétaire de l'USM RP, structure regroupant les 8 USTM.

De 1970 à 1979, il est membre du Bureau Fédéral. De 1974 à 1980, il est secrétaire général de l'USM Ile de France.

1974, année importante, mariage de Bernard et Denise.

En 1976, il adhère au PCF jusqu'en 1984

De 1980 à 1984, président de l'Union Fraternelle des Métallurgistes, période où il fait construire le centre Jean-Pierre Timbaud à la Porte de Montreuil.

A partir de 1984, une fois à la retraite, toujours syndiqué, il siège au Conseil National de l'Union Fédérale CGT des Retraités de la métallurgie.

Bernard, nous garderons de toi l'image d'un homme, d'un militant de fort engagement, avec de fortes convictions, toujours disponible, au service du mouvement syndical.

L'éditorial

Philippe Martinez,
secrétaire général de la Fédération



Amplifier la dynamique du congrès fédéral

Notre 39^{ème} congrès vient à peine de s'achever. Indéniablement, il a constitué un événement et une véritable étape dans la vie de la fédération, de ses syndicats bien au-delà des seuls participants au congrès.

Les débats et des échanges ont été dynamiques, jamais complaisants mais toujours constructifs. La place faite à la jeunesse, à l'actualité internationale a marqué l'ensemble des délégués mais également les nombreux invités présents dans la salle ou nous suivant sur internet. Fraternité, solidarité, combativité et détermination sont les termes qui pourraient très succinctement résumer l'état d'esprit du congrès.

Le débat sous forme de table ronde avec la participation de Bernard Thibault sur les questions de la jeunesse, de leur place dans la CGT a été passionnant. Il ne répond pas à un phénomène de mode mais à un enjeu essentiel pour l'avenir de notre organisation syndicale et de la fédération de la métallurgie plus particulièrement. Les jeunes veulent leur place dans le syndicat à tous les niveaux, ils ne veulent pas prendre des places. Ils souhaitent faire évoluer des choses dans le respect des valeurs et des principes qui sont les nôtres depuis plusieurs générations.

Les nombreuses interventions durant ces 4 jours, n'ont éludé aucune question revendicative. Evidemment, les salaires, l'emploi industriel, les conditions de travail et la protection ont constitué le socle de ces échanges. Rien de vraiment étonnant quand depuis des mois, ces thèmes constituent la base de notre activité, des luttes en cours dans les entreprises. Mais les discussions au congrès ont permis de préciser les attentes et interrogations des camarades pour mieux travailler nos supports revendicatifs. C'est le cas par exemple sur la notion d'indice des prix, son contenu et son utilisation, les grilles de classification et son amplitude etc.

La demi-journée consacrée à l'industrie en lien avec la mondialisation de l'économie, a montré la prise de conscience et la maturité des délégués dans ce domaine. Certains témoignages montrent les premières avancées de notre bataille nationale sur les questions de politique industrielles et les nécessaires coopérations internationales.

Le vote très majoritaire de l'ensemble des documents soumis au congrès ainsi que l'élection de la direction fédérale n'est pas un signe d'affaiblissement mais au contraire, un encouragement pour la poursuite de la démarche engagée. **Il ne faut donc pas s'endormir sur nos lauriers mais accélérer la mise en œuvre de nos engagements.**

Nous voulons maintenir et amplifier cette qualité de vie syndicale, ce lien avec et entre les militants et les syndiqués comme un mode de vie permanent. La tenue régulière d'assemblées générales ou de congrès de nos syndicats, de nos structures doit être un principe permanent de notre fonctionnement démocratique.

Le lien et la consultation régulière des salariés également.

Le congrès a proposé de construire une journée nationale d'actions dès le mois de septembre sur l'ensemble de notre panel revendicatif, notre « tryptique à quatre branches ». Nous souhaitons que cette initiative soit la plus large et la plus massive. Le débat doit donc s'engager dès maintenant. Le comité exécutif fédéral du mois de juin pourra commencer à en préciser les formes.

TOUS ENSEMBLE, DONNONS DE LA FORCE A NOS ACTIONS.

Europcar Roissy (93)

Les salariés obtiennent une progression de leur pouvoir d'achat et des embauches



Les salariés de l'entreprise ont fait grève, le 2 mai, pour défendre leur pouvoir d'achat. En effet, non contente de ne pas répondre à une revendication de hausse des salaires, la direction prévoyait de revenir sur le versement de deux primes mensuelles de 140 euros, en les soumettant à des conditions drastiques.

Il aura fallu 8 jours d'arrêt de travail pour que les salariés obtiennent l'abandon de cette sinistre mesure et gagnent la revalorisation d'une prime et des embauches.

Les deux primes mensuelles de 140 euros accordées en lien avec des objectifs de chiffre d'affaires sont maintenues.

Le site de Roissy procédera à l'embauche de 3 salariés supplémentaires.

C'est la première fois que les salariés d'Europcar Roissy, confrontés à une direction de plus en plus sourde à leurs exigences, s'engagent dans un mouvement de grève.

Au-delà des gains revendicatifs, ils ont réussi à fortifier un collectif combattif, solidaire et déterminé à ne plus subir les injonctions régressives de leur direction.

Le syndicat CGT enregistre, suite à ce conflit, l'adhésion de 90% des effectifs. Ce renforcement ne manquera pas de compter pour porter les prochaines revendications des salariés et gagner. Pourtant la direction revancharde a convoqué, vendredi 27 mai, le DS Akim Mokdad pour sanction.

Renault-Technocentre – Guyancourt (78)

Augmentez les salaires

13 mai à midi, plusieurs centaines de salariés ont symboliquement inauguré la «Place du Pouvoir d'Achat», à l'entrée du site (rond-point Gorges Besse) avant de pique-niquer sur les pelouses du Technocentre devant l'Avancée. C'était la 13^{ème} action sur les salaires au Technocentre depuis le 27 janvier, jour de la première réunion NOE (Négociation Obligatoire à l'Entreprise) sur les salaires. Depuis cette date, la question du pouvoir d'achat est devenue encore plus prégnante, étant données notamment les hausses importantes des prix.

Un mouvement qui gêne la direction

Vendredi 6 mai, plusieurs centaines de salariés s'étaient invités pendant leurs 20 mn de pause à la réunion mensuelle des délégués du personnel et avaient interpellé la direction sur les salaires. Pour toute réponse, la direction avait décidé de ne pas reprendre cette réunion et de l'annuler purement et simplement. Le Département des Relations Sociales (déjà décidément mal nommé) a également adressé un courrier à l'inspection du travail pour se plaindre de ces « perturbations », écrivant que « le sujet des augmentations générales de salaires ne saurait être un thème récurrent recevable dans le cadre d'une question des délégués du personnel ».

Le 4 octobre 2010, à la faveur de sa visite dans les ateliers de la DGMPE du Technocentre, 200 salariés avaient interpellé Carlos Ghosn sur la diminution importante de leur pouvoir d'achat et la menace de suppression des AGS (Augmentation Générale des Salaires). Le PDG avait alors affirmé vouloir maintenir « le canal du dialogue », assurant qu'« il n'était pas question que l'entreprise prospère sans que tous les acteurs soient récompensés ». Carlos Ghosn avait proposé alors de revenir au Technocentre pour rencontrer les représentants des salariés. N'ayant pas de nouvelle de cette promesse, les syndicats ont relancé le PDG dans une lettre ouverte du 11 mai : « Nous revenons donc vers vous aujourd'hui afin de vous redire l'urgence de venir au Technocentre, pour écouter et parler avec les centaines de femmes et d'hommes de RENAULT, APR, ETAM et Cadres qui, depuis le 27 janvier, se mobilisent hebdomadairement pour manifester leur mécontentement. »

Vendredi 20 mai à 10h, l'intersyndicale CGT-SUD-CFTC appelait à un nouveau rassemblement sur les 20 mn de pause dans le hall de la Ruche.



Continental – Toulouse (31)



Après 9 jours de grève, l'AG du 18 mai a voté la reprise du travail. La direction n'a pas bougé d'un pouce sur ce qui concerne les revendications en matières de salaires et d'embauches des précaires qui travaillent dans l'usine. Elle a choisi le bras de fer en refusant de rouvrir les négociations. La seule réponse, c'était de proposer le plan PP d'augmentation du temps de travail.

Les syndicats CGT et CFDT ont fait le constat de l'étiollement de la mobilisation et ont proposé la reprise compte tenu du rapport de forces insuffisant. La mobilisation a perturbé la production, mais elle n'a pas réussi à bloquer. Il semble que la direction s'était préparée à cette situation. Des intérimaires sont rentrés durant la grève.

Il y a eu à Toulouse dans les 350 grévistes, (sur 1200 personnes environ présentes sur le site), 650 le 2^{ème} jour sur les 3 sites (sur 2500 salariés au total).

Mardi 17 mai, un rassemblement s'est tenu à Foix avec le soutien de l'UD de l'Ariège, très présente sur place pendant la durée de la grève.

Pour autant, cette grève apparaît pour la CGT comme un point fort pour l'avenir. D'une part parce que cela fait plus d'un an que la direction harcèle.

Concernant le plan PP, la CGT et la CFDT ont fait jouer l'opposition tout de suite. La direction a envoyé un message aux salariés pour annuler le plan ... en tout cas, sous cette forme, et jusqu'aux élections.

Dans l'usine, il n'y a pas eu de tension cette fois, l'opinion anti-PP a gagné. Il y a eu dans les 200 ICT en grève à Toulouse, et la sympathie exprimée de beaucoup qui n'ont pas «osé» se mettre en grève.

La direction semble très contrariée du succès de la manif d'entêtement de PP et notamment parce que les vidéos ont circulé en Allemagne. Une collecte de solidarité va maintenant être organisée pour les grévistes.

Compétence Brest (29)

Après la réintégration, les salaires

De Ericsson, Thomson, Telic, Alcatel Business Systems, Jabil, Compétence, Jabil. Nous avons changé souvent de nom mais nous fabriquons toujours des centraux téléphoniques pour Alcatel. Nous sommes passés de 900 à 220 salariés. En février dernier, après avoir été vendu à Compétence quelques mois auparavant, Jabil a repris le site. Une belle victoire à mettre au profit de la lutte des salariés avec leur syndicat CGT.

Le 22 février 2011 c'est officiel, l'entreprise COMPÉTENCE, sous-traitant électronique à Brest, réintègre le Groupe JABIL, huit mois après que celui-ci les ait vendus sans scrupule. Cette vente, en juillet 2010, à un fond d'investissement, appelé MERCATECH, avait mis rapidement la société et ses salariés en situation délicate quant à la pérennisation de l'activité et des emplois qui en découlent. En effet, à l'époque, JABIL avait fait preuve de légèreté, avec un manque de regard sur les véritables intentions du repreneur. Le nouveau propriétaire, dépouillant les 12 millions de dollars restant de trésorerie, le jour même de la vente et annonçant les jours suivants qu'il ne pourrait pas tenir ses engagements. L'activité industrielle et les projets présentés aux salariés et aux représentants du personnel, au moment de la reprise, disparaissent. L'entreprise est au bord du dépôt de bilan.

C'était sans compter sans la réaction du personnel, attaché à leur entreprise et son savoir-faire. Avec le syndicat CGT à leurs côtés, les salariés se sont battus pendant huit mois pour exiger la réintégration dans le Groupe JABIL, ou chez le donneur d'ordres, le Groupe ALCATEL.

Démarches juridiques, diverses interventions auprès des pouvoirs publics et politiques, conjuguées aux nombreux arrêts de travail, ont permis d'obtenir la réintégration chez JABIL et le maintien de la charge de travail d'ALCATEL. Cette belle victoire démontre qu'il est possible de gagner sur l'avenir industriel et le maintien de l'emploi. Elle donne confiance, comme celle de la SBFM à CAUDAN, ou bien les dernières luttes gagnantes chez PSA à Rennes. Les 220 salariés de nouveau JABIL à Brest (29) et à Gallargues (30) peuvent être fiers de leur victoire, gagnée de hautes luttes. Elle donne de l'espoir et de la perspective pour tous les salariés confrontés aux restructurations ou aux fermetures d'entreprises. Par la lutte rien n'est acquis d'avance mais sans lutte tout est perdu d'avance !

Ce succès a démontré aussi une large coopération entre l'ensemble des structures de la CGT. Tout n'est pas encore gagné, Jabil a annoncé sa nouvelle stratégie, rien de nouveau mais il nous laisse du temps, recherche de la charge de travail pour Brest.

Depuis le travail revient petit à petit sur le site de Brest. Nous avons aussitôt demandé l'ouverture des NAO. Après consultation des salariés, toutes catégories confondues, nous avons travaillé sur le déroulement de carrière. Les salariés et plus particulièrement les Femmes ont répondu à ce questionnaire. Nous avons mentionné de la date d'embauche à l'année 2010, en faisant le point des salaires et des qualifications tous les 5ans. Nous avons démontré qu'il y avait bien des écarts de salaire entre les Femmes et les Hommes.

Lors de ces NAO nous avons obtenus :

- pour les OETAM : AG 2%+0,3% EGALITE PROF ET 0,2 % Augmentation individuelle avec un plancher de 35€.

- Pour les ingénieurs et cadres, position 2 = AG 1,6% + 0,9% augmentation individuelle toutes positions.

- pour tous +5% de prime de transport +1,6% de prime de panier et 2jours de ponts payés

Dans l'accord la direction a noté « après analyse nous accordons 0,3% pour l'égalité professionnelle spécialement dédiés aux femmes ». FO veut porter plainte pour discrimination.

C'est une nouvelle victoire à mettre au compteur de la persévérance, cela fait plus de 15ans que nous travaillons sur le sujet de l'égalité professionnelle. Nous avons décidé avec les élus de travailler sur la construction d'une grille de salaire et de travailler sur la dynamique de carrière des élus, démontrer les anomalies flagrantes. Nous sommes vigilants et réalistes l'égalité professionnelle telle qu'elle est mise en place c'est du rattrapage de salaire pour les femmes sans que ça ne soit au détriment des hommes. C'est pourquoi nous devons revendiquer tous ensemble, pour rappel il y a obligation de négocier dans les entreprises pour le 31 décembre 2011.

LA FORMATION SYNDICALE CGT N'EST PLUS CE QU'ELLE ETAIT...

A l'image de l'évolution de la CGT, la formation syndicale a parcouru un chemin considérable ces dernières années. Elle se place en plein cœur de notre activité syndicale, pour que chacune et chacun prenne toute sa place dans l'organisation. > Christine Ciol, membre du Bureau fédéral

Celles et ceux qui ont participé à des formations CGT jusqu'à la fin des années 80 se souviennent de ces stages où les stagiaires écoutaient religieusement le « professeur » des jours entiers, en étudiant les abondantes lectures qu'on leur préconisait... Si le contenu des stages était incontestablement de haut niveau, la pédagogie choisie ne laissait pas de place au débat, encore moins à la contradiction... Mais la formation syndicale n'est plus ce qu'elle était...

Notre pédagogie

Depuis, la CGT a fait le choix d'une pédagogie interactive, vivante, qui donne au stagiaire un rôle actif dans sa formation. Nos stages sont des constructions basées sur l'échange et le débat, parce que nos expériences syndicales valent toutes la peine qu'on s'y arrête, et que nous apprenons beaucoup les uns des autres.

Nos contenus se sont adaptés aux besoins de nos syndiqués, pour toujours mieux répondre aux aspirations des salariés. Nos fondamentaux, notre pratique démo-

cratique, notre histoire... mais également des savoir-faire « techniques » toujours plus variés : l'économie, les textes législatifs, l'Europe, la communication...

Dans une démarche de formation continue

La formation syndicale est ouverte à toutes et à tous dès l'adhésion, avec un itinéraire privilégié qui permet à chacun de construire ses connaissances à son rythme, selon ses envies et ses besoins. Qui imaginerait entamer des études secondaires sans être passé par la case « école primaire » ?

Qui sommes-nous, d'où venons-nous, où allons-nous ? Le stage « Accueil », puis le « Niveau 1 », répondent à ces questions bien légitimes de tout nouveau syndiqué, et sont des bases indispensables pour pouvoir participer pleinement à la vie du syndicat.

L'offre de formation syndicale CGT est construite dans une démarche de « formation continue », de telle sorte qu'elle favorise l'acquisition progressive des connaissances nécessaires.

La formation syndicale, c'est aussi...

« Faire un stage CGT », c'est acquérir des savoir-faire et des savoir-être, mais c'est aussi une parenthèse (souvent bienvenue) dans un quotidien syndical très prenant. C'est le moment où l'on peut « poser les valises », prendre du recul sur son activité, échanger avec les autres stagiaires, s'ouvrir à d'autres expériences, et en tirer des enseignements précieux pour l'avenir. C'est une véritable respiration, d'où stagiaires et formateurs sortent toujours « regonflés ». C'est un moment essentiel dans la vie d'un(e) syndiqué(e), pour se donner le temps de la réflexion, confronter son expérience à celle des autres, et en tirer des enseignements.

La formation syndicale, ce n'est pas une activité annexe dont on s'occupera sûrement un jour, quand le revendicatif nous en laissera le temps...

Se former pour gagner doit être une priorité pour tous les syndicats ! La formation est un moteur indispensable pour faciliter la mise en mouvement du plus grand nombre de syndiqués. Comme le disait Benoît Frachon, « Quiconque néglige sa formation se voue inéluctablement à la stagnation, et plus, au recul ». Alors pas d'hésitation ! Ce livret « Se former pour vivre pleinement sa vie de syndiqué » est à mettre absolument entre toutes les mains.

Le secteur formation syndicale se tient à votre disposition sur formation.syndicale@ftm-cgt.fr, ou Stéphanie au 01.48.18.21.27.



la formation syndicale
cgt
métallurgie

Centre de formation
formation
cgt
Benoît Frachon

Se former

Pour vivre pleinement sa vie de syndiqué

Syndiqué acteur, auteur et décideur ne se résume pas à un simple slogan : c'est bien là notre démarche syndicale pour faire vivre la démocratie à tous les niveaux de notre organisation.

Syndiqué formé et informé, auteur et acteur des décisions de son syndicat, c'est notre objectif, et c'est le moyen pour réussir le renforcement nécessaire de la CGT. Le Collectif Formation Syndicale de la Fédération de la Métallurgie est un outil à la disposition de tous les syndicats pour proposer des actes de formation en fonction des besoins.

La Formation Syndicale de la Fédération des Travailleurs de la Métallurgie, tel : 01.48.18.21.27 - formation.syndicale@ftm-cgt.fr

La lettre de L'UFICT

Courrier fédéral N° 257

du 14.05.11 au 27.05.11
<http://www.ftm-cgt.fr/ufict.htm>

Les ingénieurs, cadres et techniciens (ICT) de la CGT s'adressent à leurs collègues

Le temps de l'engagement est venu

Face au mécontentement social, Sarkozy, le faux défenseur du pouvoir d'achat, tente de sauver l'essentiel : éviter de parler des salaires.

C'est ainsi qu'en mettant en débat une prime de 1 000 €, il entend éviter que ce débat sur le partage des richesses ne se transforme en un débat encore plus décisif : « Qu'est-ce que le salaire, à quoi sert-il, que paye-t-il, pourquoi est-il indispensable de le réévaluer ? ».

Ne laissons pas tricher avec le salaire

Le salaire est pourtant clairement défini : c'est ce qui permet au salarié de vivre, de « reproduire sa force de travail » c'est-à-dire ses capacités intellectuelles et physiques, indépendamment de la notion de profit. Le salaire ne peut donc être l'objet d'un marchandage permanent en fonction des résultats économiques des entreprises. Le salaire est un dû, pas une récompense ! Il répond à des règles, il est le paiement d'une qualification définie du salarié pour un temps de travail déterminé.

Cela vient d'ailleurs d'être magistralement confirmé par le Comité Européen des Droits Sociaux qui a déclaré illégaux les forfaits-jours au vu de la Charte Sociale Européenne, car ce type de contrat ne prévoit pas l'indemnisation des heures supplémentaires qu'il implique de fait. Voir la Lettre de l'UFICT N° 247 sur les forfaits-jours (1).

Les forfaits-jours sont jugés illégaux pour une seconde raison : Ils peuvent nuire à la santé puisque faute de durées limites suffisantes, ils autorisent jusqu'à 78 heures de travail par semaine.

Les cotisations sociales : élément salarial de partage des richesses et d'émancipation humaine.

Notre salaire de base contient à la fois notre rémunération mensuelle et des cotisations sociales. Certaines de

ces cotisations contribuent à assurer très directement « la reproduction de notre force de travail » : les cotisations maladie, chômage, la taxe d'apprentissage, le « 1 % logement ».

D'autres recyclent les gains de productivité, forcent le partage des richesses, font avancer l'émancipation humaine. C'est le cas des subventions au Comité d'Entreprise et des cotisations retraites. Ces cotisations confortent le processus « civilisationnel » des RTT, donnent un sens aux progrès du travail auxquels les ICT contribuent directement.

Fondées sur le salaire, ces cotisations assurent que la part des richesses consacrées au progrès social s'accroît au rythme des progrès du travail et donc de l'élévation des qualifications. Elles sont des éléments régulateurs du partage des richesses.

Quand le patronat et certains responsables politiques considèrent qu'il faut réduire ou ne pas augmenter ces cotisations, ils s'opposent donc autant à « la reproduction de notre force de travail » qu'au progrès social et à l'émancipation humaine.

L'accord FO, CFDT, CFTC, MEDEF sur les retraites complémentaires AGIRC-ARCCO signé en mars 2011 est donc hautement condamnable : il accepte que les progrès du travail se retournent contre le niveau de vie des nouvelles générations. Cet accord est la preuve qu'on n'ose pas affronter le défi du partage des richesses à partir du salaire de base et du besoin de développer la socialisation du salaire dans une société qui se complexifie et se développe.

Non à la camisole néolibérale ! Non à la réforme constitutionnelle !

Depuis Giscard, à part la courte période d'après 81, trop vite interrompue, la « rigueur » et les critères de l'économie libérale se sont imposés au détriment du progrès social.

Exiger toujours moins pour le social et l'émancipation humaine est un contresens historique. C'est la négation du sens de notre travail de cadre, d'ingénieur et de technicien. C'est faire régresser l'économie réelle et la société toute entière.

C'est pourtant le sens profond du pacte pour l'euro que les gouvernements français et allemands veulent imposer à toute l'Europe au risque d'alimenter de nouvelles crises financières et sociales.

En ce moment, sans aucun débat démocratique, le gouvernement français veut engager une réforme constitutionnelle. Elle permettrait d'interdire à tout futur gouvernement la possibilité de rompre avec les principes de la politique néolibérale. Il n'y aurait plus qu'un seul type possible de budget public, qu'un seul type possible de politique économique et industrielle. Mais que restera-t-il de la démocratie politique et quel choix restera-t-il aux citoyens ?

Nos catégories hautement qualifiées ont joué un grand rôle dans la victoire du Non à la Constitution Européenne en 2005 et le gouvernement Sarkozy cherche à nous voler une seconde fois notre vote. Après avoir transformé en Traité européen la Constitution rejetée par le peuple français, il entend inscrire au niveau national, dans notre propre Constitution, ce que les citoyens avaient refusé par leur vote au niveau de l'Union Européenne. Ce n'est pas tolérable.

Face à la persistance de la crise, investissons dans le syndicalisme

Aujourd'hui, la remontée des profits démontre que rien n'a changé malgré la crise. Ce qui n'a pas changé non plus, c'est la situation inquiétante de l'économie réelle face à la sphère financière, sphère condamnée à exploser de nouveau tant ses exigences sont décalées des réalités sociales et économiques.

Il est urgent de remettre de l'ordre dans le monde réel. A ce titre, les revendications sociales sont bien plus que l'expression de ce qui ne va pas. Elles sont surtout le chemin qui mène à une vraie sortie de crise.

Au moment où chacun doit légitimement s'inquiéter de la crise du politique, de la montée de l'extrême droite et de l'attraction qu'elle exerce sur une partie grandissante de la droite dite classique, le renforcement des luttes revendicatives et du syndicalisme est une des clés pour ouvrir une issue positive et constructive à la crise actuelle.

Réapproprions-nous le travail, son sens, ses finalités. Depuis 1973, la crise est une donnée permanente pour le salariat. La définir à partir du seul critère du niveau de rentabilité financière et des taux de croissance ne permet pas de rendre compte de ce qu'elle représente pour la société.

Les révolutions qui traversent certains pays comme la Tunisie, l'Egypte et la Syrie sont nées de l'incapacité de leur économie à donner sa place à la jeunesse dans des systèmes politiques et sociaux en stagnation depuis trop longtemps. Des systèmes sur lesquels le néolibéralisme mondialisé s'était appuyé en développant

la corruption des élites et en creusant des inégalités sociales criantes.

En France, c'est l'incapacité de notre système productif à donner un sens positif, social et émancipateur aux progrès du travail qui est en accusation. Le défi, c'est la réappropriation du travail par les salariés pour que ses progrès servent au bien-être de la société. Il s'agit donc d'œuvrer à transformer le travail, lui donner du sens et une finalité de progrès social et humain.

Utilisez la CGT des ICT pour en faire votre espace de liberté et d'expression revendicative

Se syndiquer pour défendre ses droits et construire ses revendications est un acte légitime. Cela participe de la construction de l'alternative sociale. Cela participe de l'effort pour adapter l'économie et le social aux formidables gains de productivité potentiels que recèlent aujourd'hui les technologies et les savoir-faire des salariés.

Ingénieurs, cadres et techniciens, nous vivons de plus en plus mal le paradoxe qui s'accroît entre d'une part, les progrès et l'efficacité technologiques que notre travail met en œuvre, et d'autre part les orientations financières qui en sclérosent le développement et dévoient les finalités de notre travail.

Collègues ingénieurs, cadres et techniciens, rejoignez un syndicat qui défend toutes les catégories, qui permet à chacune d'elles d'exprimer et de faire valoir son identité, sa place dans la société et ses revendications. Un syndicat qui permet de faire du travail un acte individuel et collectif de progrès social en toute indépendance du patronat.

Rejoignez la CGT des Ingénieurs, Cadres et Techniciens.

Selon Ricardo : « Le prix naturel du travail est celui qui fournit aux ouvriers, en général, les moyens de subsister et de perpétuer leur espèce ».

Pour Jean-Batiste Say, « Quand l'habileté nécessaire pour exercer une industrie, soit en chef, soit en sous-ordre, ne peut être le fruit que d'une étude longue et coûteuse, cette étude n'a pu avoir lieu qu'autant qu'on y a consacré chaque année quelques avances, et le total de ces avances est un capital accumulé. Alors le salaire du travail n'est plus un salaire seulement : c'est un salaire accru de l'intérêt des avances que cette étude a exigées. »

(1) http://www.ftm.cgt.fr/administration/documents/lde1_u_247.pdf