

Courrier Fédéral

N° 262

du 02.07.11 au 08.07.11

ENCARTS
3 affiches formation

Fédération
des travailleurs
de la métallurgie CGT

ISSN 0152-3082



EDITORIAL

Femme/homme, prenons le chemin commun

page 3

LUTTES ET SUCCES

pages 4 à 5

ACTUALITE

Accidents mortels du travail, les conditions de travail une nouvelle fois pointées

page 2

POLITIQUE REVENDICATIVE

«La formation, ça me travaille», inciter les salariés à s'emparer de la formation professionnelle

pages 6 à 7

EUROPE

4^e congrès de la FEM

page 7

PUBLICITE

page 8

Courrier Fédéral

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

Tél. 01.48.18.21.31
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

ACCIDENTS MORTELS DU TRAVAIL

LES CONDITIONS DE TRAVAIL UNE NOUVELLE FOIS POINTEES

Deux salariés, dont un syndicaliste CGT à la fonderie FeursMetal dans la Loire, ont été victimes d'un accident du travail mortel en ce début d'été. Ce sont deux de trop qui soulèvent une nouvelle fois les questions sur les conditions de travail et les choix stratégiques du patronat.

« Ras le bol de voir les copains perdent leur vie en voulant la gagner ». Le choc de l'explosion qui a entraîné le décès de deux salariés de FeursMetal suscite beaucoup de colère. D'abord sur les conditions de travail qui ne cessent de se dégrader sur le site. Celles-ci ont été régulièrement dénoncées par le syndicat CGT. Ce dernier rappelle dans un communiqué de presse publié suite à l'accident : « Nous ne ferons pas de commentaire concernant la nature de l'accident tant que nous ne connaissons pas les résultats de l'enquête en cours. Nous tenons à rappeler que ce n'est malheureusement pas le 1er accident grave sur le site. En octobre 2010, une explosion avait déjà eu lieu dans l'entreprise Valdi, blessant grièvement 2 salariés. On aurait pu espérer que toutes les mesures seraient prises pour que ce genre d'accident n'arrive plus. Malheureusement aujourd'hui, on ne peut que constater que tout n'a pas été mis en place et dénoncer une nouvelle fois le manque de sérieux des responsables de cette entreprise. » D'ores et déjà une procédure d'enquête avec la désignation d'un expert a été mise en place à la demande du CHSCT auprès de la direction.

Outre la remise en cause des conditions de travail sur le site, cet accident soulève d'autres questions que le syndicat relève « Nous souhaitons que les pouvoirs publics et diverses autorités qui ont donné l'autorisation d'exploiter à la société Valdi prennent aujourd'hui

leurs responsabilités vis-à-vis des riverains et surtout des familles des victimes suite au drame qui vient de se produire. »

En effet, le site historique de la fonderie Feursmetal a été divisé en deux il y a quelques années. Le groupe AFE, auquel Feursmetal appartient, a créé en 1997, la société Valdi pour affiner le ferroalliages et le recyclage de piles alcalines et salines usagés. Il y a deux ans, Valdi a été rachetée par le groupe Eramet (groupe minier). Mais la vingtaine de salariés Valdi (pour la plupart d'anciens salariés de Feursmetal) travaille toujours dans l'enceinte du site Feursmetal. Qui dit deux entreprises, dit deux CHSCT. Or, les deux salariés décédés étaient employés par Feursmetal mais intervenaient pour un problème de maintenance, ce vendredi soir, sur le site de Valdi, qui gère des produits à risques.

Même si cet accident, où celui à l'EPR de Flamanville, il y a quelques semaines, ne sont pas la conséquence directe de ce choix, il révèle des pratiques patronales qui soulèvent des interrogations sur l'organisation du travail dans une même entité mais avec des salariés sous la responsabilité de différents employeurs. C'est encore une fois le choix stratégique des directions, qui privilégient le « cœur de métier » pour rentabiliser au maximum leur entreprise qui est à mettre en cause. Aussi, depuis plusieurs années, la CGT dénonce ces découpages et revendique des rapprochements entre les instances représentatives des salariés des entreprises ayant un lien soit économique ou géographique. Enfin, dans le contexte de ce qui vient de se passer sur le site de Feursmetal, les camarades ne manqueront pas de vérifier qu'il y a pas de délit de marchandage.

C'est justement à propos des choix stratégiques de leurs employeurs que le syndicat CGT s'inquiète aujourd'hui des conséquences de cet accident pour la pérennité du site et sa sécurité. « Nous serons également très vigilants quant aux suites de cet accident en ce qui concerne le maintien de l'emploi sur le site de Feursmetal (460 salariés). Nous n'accepterons pas que des personnes quelles qu'elles soient se servent de la mort de 2 de nos camarades pour condamner notre entreprise et nos emplois » précise le syndicat en conclusion de son communiqué.



L'éditorial

Laure Buchheit,
membre du Bureau fédéral



Femme/homme prenons le chemin commun

Plus encore que les salariés hommes qui ont bien des raisons de se plaindre, les femmes dans l'industrie sont soumises à de multiples facteurs dégradants pour leur santé, physique et psychique, comme pour leur pouvoir d'achat ou leur évolution de carrière. En effet, les représentantes de la gent féminine, plus ou moins conditionnées par une éducation judéo-chrétienne millénaire, sont soumises, dans leur quotidien, à chaque instant de leur journée, à la pression patronale, qui ne leur rend pas ce qui leur est légitimement dû.

Le système capitaliste exploite sans vergogne ces salariées, en jouant avec elles comme avec des pions, pour en tirer un profit double. Dans l'immédiat, elles auront un salaire largement inférieur à celui de leurs homologues masculins, à compétences et responsabilités égales. Puis, quand arrivera l'heure de la retraite (tant attendue !), c'est leur pension qui fera peau de chagrin.

Au moment de commencer sa vie active, une femme n'aura pas les faveurs du recrutement, pensez donc, «elle risque de s'absenter plus souvent»... Cela au mépris du bon sens, puisqu'une femme qui accorde priorité à ses enfants, s'occupe du présent et de l'avenir, par le suivi adéquat des citoyens futurs qui composeront la société de demain.

Si elles «décrochent» un boulot, ce sera très probablement un «petit boulot», sans doute précaire, sans réelle perspective. Dans l'industrie, elles travailleront selon des rythmes inhumains, en travail posté, sur des cadences affolantes, souvent dans le bruit, exposées aux TMS puisque forcées à répéter leurs gestes encore et encore, et sans reconnaissance.

Dans le cadre professionnel, les femmes endureront les conditions de travail qui dégraderont leur santé,

mais aussi leur moral. Combien de prises d'antidépresseurs, d'anxiolytiques et autres «cache-misère», pour continuer à vivre ? Quel motif peut-il justifier cela ? Certainement pas la logique financière qui n'a comme but que la prospérité éhontée de quelques-uns, au détriment criant de tous, dans une course effrénée aux profits .

Le capitalisme ne se contente pas d'utiliser les femmes, plus encore que les hommes, il casse leurs espoirs en touchant leur capacité à éduquer leurs enfants. Une mère épuisée par son travail n'aura ni la force ni la disponibilité de suivre ses enfants dans le milieu scolaire. Plus ou moins consciemment, elle confiera la future génération aux programmes TV stratégiquement stupides, la condamnant ainsi à régresser socialement.

Nous sommes aujourd'hui une «Ressource Humaine», nos enfants seront de la «chair à profit», si, à l'aube du troisième millénaire, nous laissons faire. Quels adultes serions-nous si, conscients de cette manœuvre, nous ne nous prenions pas en main, hommes et femmes ensemble, dans un chemin commun de progrès et d'espoir ?

PSA - Aulnay Sous Bois (93) Mobilisé contre le projet « secret » de fermeture

A la veille du Comité Central d'Entreprise le jeudi 23 juin, les organisations syndicales (CFDT, CFTC, CFE-CGC, CGT, FO, SIA et SUD) ont porté à la connaissance de la presse la motion qu'ils devaient présenter à propos des menaces planant sur l'avenir de PSA Aulnay. « Sans attendre cette réunion, les salariés d'Aulnay, par une pétition soutenue par la totalité des organisations syndicales du site, ont exprimé leurs inquiétudes et leurs attentes et demandent à travers une motion des engagements écrits de la Direction PSA sur l'avenir du site et de leur emploi. »

Voici la motion : « Tenant compte des déclarations de la direction du groupe aux représentants du personnel, au gouvernement et aux élus, garantissant que la fermeture du site d'Aulnay « n'est pas d'actualité », et afin que ces engagements verbaux aient une valeur contractuelle pour que l'ensemble des salariés puisse voir lever toute ambiguïté sur son avenir, nous soussignés exigeons que la direction s'engage par écrit devant les syndicats et le gouvernement dans un accord tripartite (Etat, PSA, Syndicats).

Cet accord devra établir que :

1) la direction s'engage à attribuer la fabrication de futurs modèles à Aulnay (remplaçante de la C3).

2) la direction s'engage à maintenir la fabrication de la C3 sur Aulnay avec un plan de charge équivalent, en deux équipes, jusqu'au prochain véhicule, soit au moins jusqu'en décembre 2016, et en conséquence garantir tous les emplois et tous les salaires de tous les salariés travaillant actuellement sur le site au minimum pendant 5 ans. »

80% des salariés du site ont signé la motion proposée par l'intersyndicale.

Renault Retail Group – Toulouse (31) Première lutte



Après les fortes mobilisations pour les retraites l'an dernier, les salariés, avec la CGT des garages Renault toulousains, se battent pour leurs salaires. Ils demandent entre autre, un vrai 13^e mois et des embauches en CDI pour chaque départ.

Face à la direction qui fait la sourde d'oreille depuis des années, la CGT a décidé de passer à l'action. Lors de la journée du 16 juin, la CGT a comptabilisé 105 grévistes sur les 3 sites.

Les syndicats CGT semblent déterminés à se battre pour obtenir le retour des NOE. Des actions vont être décidées après les consultations des salariés au niveau national.

Avec 45 grévistes, pour TMA à Toulouse, la date du 16 juin rentre dans l'histoire car c'était sa première grève. En effet, la CGT est représentée depuis un an seulement avec déjà 22 salariés syndiqués sur un effectif de 114.

Kone –Saint-Priest (69) Mobilisation contre les mauvaises conditions de travail



Fin juin, une trentaine de salariés de l'entreprise Kone se sont mobilisés pour protester contre la dégradation des conditions de travail. Face au «travailler plus vite, plus tard sans contrepartie financière», la CGT revendique une revalorisation salariale et l'embauche de personnels supplémentaires en CDI. Pour poursuivre leur mouvement, les employés ont décidé de mettre un frein à leurs périodes d'astreinte.

IBM à nouveau condamnée pour discrimination syndicale

Les conseils des prud'hommes de Montpellier et Nanterre viennent de condamner IBM pour discrimination syndicale à l'encontre des délégués CGT. Les conseils ordonnent à IBM le rattrapage des carrières et salaires des délégués concernés aux niveaux de leurs collègues de travail et fixe la réparation des situations de chacun d'eux à des dommages et intérêts à hauteur du préjudice subit.

En juin 2010, la Cour d'Appel de Paris avait aussi ordonné la réintégration d'un autre délégué CGT abusivement licencié à la veille des élections professionnelles. Au cours des 10 dernières années, la multinationale américaine cumule près d'une vingtaine de condamnations pour discriminations syndicale et sexiste en sus des multiples condamnations civiles et pénales notamment pour entrave au fonctionnement du C.E.

Loin de tirer les conséquences de ces condamnations et d'intégrer le fait syndical par des accords à la hauteur des conditions économique et sociale de l'entreprise, la direction persiste et aggrave la situation. En 2010, la direction a dénoncé tous les accords sur le droit syndical afin de réduire les moyens et la proximité des institutions, notamment par la suppression de 5 des 11 comités d'établissements d'IBM France ! Dans le même temps, grâce à la perversité de l'individualisation des carrières elle exclut la quasi-totalité des délégués CGT (94%) de toute forme d'augmentations de salaire et de promotions...

Déjà en 1987, en Angleterre, dans un rapport international dénonçant les pratiques antisyndicales d'IBM la FIOM concluait que partout à travers le monde «les politiques d'IBM sont profondément hostiles aux syndicats» ! Malgré une communication en « trompe l'oeil » sur ses relations sociales les conclusions de ce rapport restent hélas toujours d'actualité. [...]

Au-delà des syndicalistes, c'est le personnel d'IBM dans son ensemble qui est victime de cette politique, que les militants CGT ne cessent de combattre avec énergie, détermination... et quelques succès !

Communiqué de presse du syndicat CGT IBM

STX Saint-Nazaire (44) **Mobilisation intersyndicale** **contre les pauses imposées**

Suite à l'action du jeudi 16 juin contre la chasse aux soi-disant « temps inutiles » lancée par la Direction, une nouvelle intersyndicale s'est tenue. Elle demande une réunion avec la direction et exige le retrait pur et simple de cette mesure. Les 5 organisations syndicales se sont mises d'accord pour une nouvelle action afin de restituer aux salariés les conclusions de cette réunion. Elles appelaient les salariés à se mobiliser le 24 juin pour refuser cette mesure et éviter la multiplication d'autres « bonnes idées ».

SNOP – Gacé (61) **Victoire pour les NOE**

Lors des réunions de négociations salariales, une première proposition d'augmentation générale de 2 % garantissant l'inflation et la mise en place du 13^e mois (à la place de la prime de vacance et la prime de fin d'année existantes) en prenant le salaire de base + la prime d'ancienneté ont été proposées par la direction.

Suite à une nouvelle proposition le 16 juin comprenant une avancé de 3.7% d'AG avec un plancher de 70 €, et 0.5 % d'AI pour les non cadres et 3 % pour les cadres et une prime exceptionnelle de 200 € pour compenser l'écart de l'AG.

La CGT a calculé une augmentation moyenne de 4.70 % pour les plus bas salaires et 0.8 % sur la prime exceptionnelle.

Après consultation de chaque site, les salariés ont exprimé leur priorité pour l'augmentation générale. Les organisations syndicales ont averti la direction que les salariés pouvaient réagir violemment. La CGT Gacé a réuni des assemblées générales rapidement en demandant de réfléchir sur la nouvelle proposition et d'en discuter.

Après un rassemblement général le mardi 21 juin devant l'entrée du personnel organisé par la CGT, les salariés ont décidé de se mettre en grève illimitée. Celle-ci a été suivie à 70 % à 80 %. Suite au mouvement sur le site de Gacé, les autres sites, après concertation, ont décidé de suivre le mouvement mais différemment.

Après environ 2 jours de grève, un accord a été signé: Augmentation générale de 90 € pour l'ensemble du personnel, suppression des AI ainsi que de la prime exceptionnelle. Cela représente, pour les plus bas salaires au Coef 155 E, 6,5 % (0.5 % avec le 13^e mois) d'augmentation et pour les plus hauts salaires (Coef 395 E) 3,3 % (0.5 % avec le 13^e mois).

L'extension de cet accord sur les autres sites se concrétisera lors d'une réunion le 28 juin 2011.

Dans un tract, la CGT a remercié le personnel « Sans le soutien des salariés, et la solidarité des sites, nous n'aurions pas atteint ce résultat. Conclusion : le conflit a été apporté suite à un manque d'écoute au niveau des négociations groupe, heureusement que la CGT est resté et restera dans le principe de l'ouverture à la discussion »

Résultats élections

Anovo - Brive (19) et Angers (49)

Sur le site de Brive, carton plein pour la CGT au 1^{er} et 2^e collèges lors des dernières élections DP et CE. Il faut dire que la dynamique syndicale enclenchée et qui a permis 16 adhésions en un an, a fortement contribué à cette victoire.

La CGT compte maintenant 2 élus titulaires au 1^{er} collège et 3 élus titulaires au 2^e collège au CE. Les salariés ont fait confiance également à la CGT pour les représenter avec 4 délégués titulaires au 1^{er} collège et 3 au 2^e collège.

Avec 94% des voix pour la liste titulaire au CE et 93% des voix pour la liste titulaire DP, la CGT gagne haut la main les élections sur le site d'Angers.

Delphi –Blois (41)

Au 1^{er} collège, sur les 5 postes à pourvoir, la CGT obtient 3 élus titulaires au CE, mais aucun au 2^e collège malgré un gros travail syndical envers les ICT. Toutefois, la CGT garde son délégué du personnel titulaire au 2^e collège et un élu suppléant au 2^e et 3^e collèges. Pour les DP, au 1^{er} collège, la CGT arrive en tête et gagne 4 élus sur les 7 postes à pourvoir.

PSA Valenciennes (59)

La CGT obtient 36% des voix au CE et 39% aux DP dans le 1^{er} collège.

Garage Renault Wacrenier (59)

La CGT réalise 30 voix dans un garage de 57 salariés.

Citroën Nanterre (92)

Pour sa première présentation devant les électeurs, la CGT devient la seconde organisation syndicale sur le site et première au 1^{er} collège.

Citroën Marseille (13)

La CGT obtient 15 % en termes de représentativité.

Avis France

Dans un contexte de reconstruction syndicale difficile, la CGT obtient 14,37% et devient la seconde organisation syndicale.

Renault Courbevoie

Après une opération de fusion avec le garage d'Argenteuil, les 200 salariés ont renouvelé leur confiance en la CGT qui recueille 70% des voix et 4 sièges sur 5 au CE.



«LA FORMATION ÇA ME TRAVAILLE»

INCITER LES SALARIÉS A S'EMPARER
DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE



La formation professionnelle est un droit accessible à chaque salarié. Mais celle-ci est souvent imposée seulement pour les impératifs de l'employeur. Le collectif formation professionnelle de la fédération lance une campagne « la formation ça me travaille » pour interpeller les salariés sur ce droit. Elle met à disposition d'ores et déjà 3 affiches dans ce cadre. > Interview Claude Ven, conseiller fédéral

Quel est l'enjeu de la formation professionnelle pour la CGT ?

L'enjeu qui est posé aujourd'hui dans le cadre de la formation professionnelle, c'est de permettre à tous les salariés peu ou pas qualifiés et demandeurs d'emploi d'accéder à la formation. Nous voulons que cela soit une démarche individuelle, une initiative du salarié qui à la fois s'empare des dispositifs qui existent mais qui exerce aussi son droit, puisqu'on dispose d'un droit individuel à la formation qui est peu utilisé (DIF). Donc, Les salariés doivent reconquérir et s'approprier ce droit qui a été créé en 2003 avec l'accord national interprofessionnel. Bien sûr, les militants CGT restent à la disposition des salariés pour toute information ou aide.

Dans un contexte de casse sociale importante, les mobilisations pour les salaires se multiplient. Pourquoi la fédération lance-t-elle une campagne pour la formation professionnelle ?

L'idée principale dans cette campagne, c'est de pointer la formation professionnelle par le biais de l'individu. Précédemment, nous avons travaillé sur les dispositifs existants, aujourd'hui nous avons réfléchi notre campagne autour de l'idée que la formation professionnelle est un outil pour chaque salarié afin de développer ses compétences et d'avoir une évolution de carrière associée à une évolution de salaire, ou être en capacité d'avoir des compé-

tences et des moyens de changer éventuellement de métier, de branche ou de filière. C'est une des principales composantes de la «sécurité sociale professionnelle» portée par la CGT et à laquelle il faut associer le maintien du salaire.

La seule manière de pouvoir appréhender la précarité actuelle, c'est d'avoir des compétences, pouvoir les mettre en œuvre sur le marché du travail. Donc la formation est un élément incontournable si on veut à la fois pouvoir se maintenir et se développer dans l'emploi. Or, la formation professionnelle est pour le moment principalement subie par les salariés. En effet, soit ils n'y accèdent pas, soit elle leur est imposée par la hiérarchie pour les impératifs de l'employeur. Avec le collectif formation professionnelle nous souhaitons interpeller les salariés sur la question du développement des compétences, des dispositifs qui existent où le salarié peut prendre son destin en main.

Justement, comment avez-vous réfléchi les trois affiches que la fédération met à dispositions des syndicats ?

Les affiches sont une première étape pour interpeller les salariés sur la question de la formation professionnelle. Le fil rouge de ce triptyque c'est « la formation, ça me travaille », parce que justement nous voulons reconquérir le fait que la formation appartient à tous et que chaque salarié doit pouvoir y accéder. Le triptyque des affiches répond

justement à cette nécessité de prendre en main sa formation. La première, sous la forme interrogative « la formation, moi j'y pense », une seconde « mon métier à de l'avenir, moi aussi » fait référence aux évolutions technologiques que l'on doit suivre, voir les devancer dans certains métiers, et enfin « je me forme, je m'informe, je m'affirme » revient sur la place du salarié et de sa formation dans l'entreprise et pour son évolution de carrière.

En prenant en compte qu'un accord national est en cours de négociation, on va travailler pour qu'à la rentrée, nous ayons un livret sur la formation professionnelle en direction des syndiqués dans un premier temps et des salariés également. Il reprendra les éléments signés dans l'accord et qui sont applicables dans la métallurgie. Nous reprendrons les éléments principaux en expliquant les dispositifs.

Tu nous a parlé de négociations en cours, où en sommes-nous ?

Nous sommes dans une période de renégociations dans la branche de l'ensemble des accords sur la formation professionnelle. Elle arrive à terme le 1er juillet, et se conclura par un accord qui remet à plat l'ensemble des accords antérieurs dans le cadre de la formation professionnelle dans la métallurgie. Nous devrions avoir un accord plus clair et plus abordable même si il n'y a pas de révolution en tant que telle, pas d'avancée conséquente dans cet accord. Mais cela a permis de remettre à plat l'ensemble des dispositifs et d'avoir une réflexion syndicale sur l'ensemble de nos revendications autour de la formation professionnelle et que l'on a intégrés dans notre proposition de convention collective nationale. Il semblerait que les choses avancent quant à la prétention permanente de l'UIMM de tout chapeauté notamment les études et observatoires des métiers. Si l'accord est signé, ces analyses devraient également appartenir aux organisations syndicales dans le cadre du paritarisme. Enfin, pour ce qui est de l'OPCAIM, nous devrions gagner une meilleure reconnaissance de la place de chaque organisation syndicale au sein du conseil d'administration ainsi que du rôle, de la responsabilité et des prérogatives de chaque administrateur. C'est le CEF du 7 juillet sera amené à décider de la signature ou non de cet accord.

Vous trouverez, encartées, dans ce Courrier Fédéral, les 3 affiches que vous pouvez commander à communication@ftm-cgt.fr

EUROPE

Le 4^e Congrès de la FEM fixe le cap de la création de la nouvelle fédération syndicale européenne de l'industrie

Le 4^e Congrès de la Fédération Européenne des Métallurgistes (FEM) s'est tenu les 9 et 10 juin derniers à Duisbourg (Allemagne) en présence de 500 délégués des quelques 70 organisations affiliées de 34 pays d'Europe représentant près de 4,5 millions d'adhérents.

Hormis l'élection d'un nouveau Secrétaire Général, Ulrich Eckelman (IG Metall, Allemagne), le Congrès a été marqué par le vote à l'unanimité d'une résolution en faveur de la création d'une nouvelle fédération syndicale européenne de l'industrie avec la Fédération européenne des travailleurs de la chimie, de l'énergie et des mines (EMCEF), la Fédération Syndicale Européenne: Textile, Habillement, Cuir (FSE:THC). Cette résolution, qui fixe au plus tard la date de création de la nouvelle organisation à juin 2012, a été très largement amendée par les organisations du sud de l'Europe (Espagne, France, Portugal et Italie) afin d'y apporter un objectif politique plus affirmé.

Comme l'a affirmé Daniel Pellet-Robert dans son intervention au Congrès « un pays sans industrie est un pays sans avenir. L'Europe sans son industrie n'offrira aucune perspective concrète à la jeunesse ». Au moment où le projet européen se construit autour du Pacte de compétitivité franco-allemand, qui entend déstructurer tous les acquis, la nouvelle fédération devra bâtir son projet autour d'une structuration par filière (comme dans l'automobile, Aéronautique,...), la création de droits nouveaux pour les salariés, le développement des solidarités, un autre partage des richesses et des perspectives d'actions européennes. C'est le mandat qui a été confié au Congrès au nouveau Secrétaire Général. C'est autour de ce contenu politique que la FTM-CGT, collectivement avec les autres fédérations de la CGT impliquées (FNTE, FNME, Chimie, Textile, FILPAC, THC,...), œuvrera pour la création de la nouvelle organisation.





Outils réalisés par la Fédération Juillet 2011

... pour faire valoir vos droits...

La représentativité syndicale

Se former
Pour vivre pleinement sa vie de syndicaliste

Essentiel Base d'un dossier en discrimination syndicale

JE M'INFORME JE ME FORME JE M'AFFIRME

FORMATION ? MOI J'Y PENSE

LA FORMATION ÇA ME TRAVAILLE

MON MÉTIER A DE L'AVENIR MOI AUSSI

LA FORMATION ÇA ME TRAVAILLE

... pour le développement de l'emploi et de l'industrie...

Le dossier

Automobile, la filière a de l'avenir. Pourquoi ?

Le dossier

Une campagne pour le développement de l'activité et de l'emploi

Filière automobile

35 ans 2011 une politique de développement de l'industrie européenne et de l'emploi

Compte rendu des travaux

... pour améliorer vos conditions de travail...

ENSEMBLE

DES VÉHICULES LIVRÉS CLÉS EN MAIN ?

emplois • conditions de travail • salaires • retraite • Mobilisons - nous !

ÇA SUFFIT !

CHANGÉONS LE TRAVAIL

QUI Y A-T-IL VRAIMENT DERRIÈRE NOS VÉHICULES ?

PÉNIBILITÉ, EMPLOIS, RETRAITE, SALAIRES, MOBILISONS-NOUS

PRENEZ LES CHOSES EN MAIN SYNDIQUEZ-VOUS

... pour connaître le passé et construire l'avenir.

Le dossier

Ambroise Croizat

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