

Courrier Fédéral

N° 355

du 29.06.13 au 05.07.13

Fédération
des Travailleurs
de la Métallurgie CGT

ISSN 0152-3082



■ POLITIQUE REVENDICATIVE

Nouvelle réforme des retraites,
toujours les mêmes recettes ?

page 2

Aéronautique :
Campagne CGT pour exiger 150 000 embauches

page 3

■ VIE SYNDICALE

Lancement du 11^e Congrès de l'UFICT

page 4

Syndicat CGT Arcelor Mittal,
pour avancer, il faut se former
Succès des Assises de la formation syndicale

page 5

■ LUTTES ET SUCCES

Faurécia, retrait du projet de compétitivité

page 6

Résultats élections professionnelles
Mobilisation Spot Image

page 7

■ POLITIQUE REVENDICATIVE

Les négociations de branche sur la complémentaire
santé

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 : Ph. Martinez
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 06474
Imprimé par nos soins

NOUVELLE RÉFORME DES RETRAITES

TOUJOURS LES MÊMES RECETTES ?

La future réforme des retraites a occupé largement les débats de la seconde conférence sociale les 20 et 21 juin derniers. Les attentes syndicales restent fortes alors que le gouvernement reprend à son compte la hausse de la durée de cotisation, préconisation du rapport Moreau.



Refusant de rompre avec les logiques financières, le gouvernement voudrait céder aux ambitions du MEDEF, qui exige la baisse du prix du travail et un marché du travail plus flexible. Dans cet esprit, le gouvernement a ouvert le 20 juin sa conférence sociale avec en ligne de mire, les retraites. Les débats auront lieu cet été... pour que la population, en vacances, ne puisse pas se mobiliser ? Sous l'adage « vivre plus longtemps, implique de travailler plus longtemps », Hollande voudrait, comme ses prédécesseurs, ne pas augmenter les ressources du régime des retraites. Il ne tire aucun bilan des cinq réformes précédentes, qui toutes, depuis 1993, ont contribué à plomber le niveau des pensions, sans régler le déficit des régimes.

Dans l'esprit des défenseurs du libéralisme, la compétitivité des entreprises se réduit à la seule baisse du prix du travail. Un de leurs objectifs est donc de réduire les niveaux des retraites, d'autant que le système par répartition est un obstacle au développement de la capitalisation et à l'émergence du marché très lucratif de la protection sociale. Bien entendu le MEDEF voudrait exonérer les entreprises de leur contribution au financement des besoins sociaux de la collectivité.

Un débat dont le décor serait déjà planté

Les partenaires sociaux seront consultés sur la base du rapport Moreau (experte de la Commission pour l'Avenir des Retraites), remis au gouvernement le 14 juin. Les conclusions de ce rapport plantent le décor, en précisant qu'il ne sortira pas de proposition agréable de la consultation ! Parmi les pistes de réflexion proposées, on retrouve la désindexation des pensions de l'évolution des prix, entraînant sur trois ans une baisse de 3% du pouvoir d'achat des retraités mais aussi, l'allongement des durées de cotisations, (43 à 44 ans d'annuités sont évoquées).

La jeunesse encore une fois sacrifiée

Cette sixième réforme porte un principe : l'insécurisation du niveau des pensions par la désindexation des retraites de l'évolution des prix. Accompagnée par une importante augmentation du nombre d'annuités, cette nouvelle réforme scellerait le sacrifice de la jeunesse. Les jeunes salariés verraient l'horizon de leur retraite inatteignable, et son niveau amputé, une double peine, car leur insertion professionnelle serait par ailleurs fortement compromise !

Propositions de la CGT

- Moins les entreprises ont de salariés, moins elles cotisent. Quant aux grands groupes, c'est eux qui bénéficient des exonérations de charges les plus importantes, à travers des politiques de bas salaires, exonérés de charges.
- Les cotisations doivent être modulées pour favoriser les entreprises créatrices d'emplois.
- Les entreprises faisant de gros profits avec peu de salariés doivent participer davantage au financement de la protection sociale.
- Mise à contribution des revenus financiers des entreprises, avec un taux de cotisation identique à celui des salariés, 20 milliards pourraient ainsi être dégagés, rappelons que 10% du PIB est passé du travail au capital depuis 1983.
- La politique d'exonération de charges nous coûte 30 milliards d'euros chaque année, l'exemption des stock-options, bonus et participations, entraîne un manque à gagner de 10 milliards d'euros pour les caisses de retraites. Il faut que tous les revenus soient soumis à cotisations !

La CGT a besoin de l'appui de celles et ceux qui croient en un modèle social plus équitable, pour faire entendre ses propositions... Pour ne pas finir sa vie au boulot ou misérable, faute d'avoir acquis un nombre de trimestres rendu inatteignable !

CAMPAGNE CGT POUR EXIGER 150 000 EMPLOIS

Avec, entre autres, le premier vol de l'A350 au 50^e Salon International de l'Aéronautique et de l'Espace, la baisse des charges de travail n'est pas pour demain, ni dans un avenir proche. Le Bourget 2013 sera encore un très bon millésime. Mais, c'est l'arbre qui cache la forêt. En pleine croissance depuis une décennie, le patronat s'attaque, au nom de la compétitivité, aux salaires mais également aux règles et garanties collectives. Et ses velléités sont d'autant plus grandes qu'il trouve des alliés du côté gouvernemental avec l'appui de certains syndicats. C'est pourquoi les syndicats CGT de la filière se sont réunis en marge du salon du Bourget.
> Jean-Jacques Desvignes, membre du Bureau Fédéral chargé de la filière Aéronautique.

Les nouvelles gammes d'appareils aussi innovantes soient-elles masquent un affaiblissement de maîtrise. La filière comptait 210 000 emplois directs au début de ce siècle, contre 154 000 en 2010. Aujourd'hui, le nombre d'emplois s'élève à 170 000 mais les plans charges de travail ont été multipliés par trois. Le GIFAS relayé par des médias bien complaisants, se targuent de la quinzaine de milliers d'embauches en 2012. Mais après le décompte des départs, le solde n'est que de 8 000. Et c'est sans compter que 30% des effectifs partiront dans les cinq années à venir. C'est dans ce contexte, que le tract de la filière Aérospatiale pose l'exigence de 150 000 embauches en France dans les cinq années vise à passer à l'offensive.

En effet, la CGT évalue à 150 000 embauches nécessaires en France, pour répondre réellement aux besoins, non pas pour continuer de travailler dans les mêmes conditions, mais précisément pour les améliorer, pour un travail de qualité, une organisation du travail qui ouvre de vrais espaces de formation professionnelle qualifiante, une organisation du travail sans heures supplémentaires permanentes, une organisation du travail qui permette le lien, les rapports humains. **150 000 embauches**, c'est bien évidemment pour transformer les 10 000 emplois intérimaires, souvent de très longues durées, en emplois en CDI, transformer également ces CDD en CDI. C'est combattre la précarité et ouvrir des vraies perspectives d'embauches aux milliers de jeunes en contrats d'apprentissages.

condition d'un partage de la misère des offres d'emplois et d'un coude à coude pour être le meilleur et écraser l'autre. **150 000 embauches**, c'est se projeter dans une réelle dynamique de croissance, d'une industrie efficace et forte. **150 000 embauches** en France, c'est un frein aux délocalisations. C'est **150 000 embauches** dans des emplois à statut, statut que nous voulons également rénover avec une nouvelle grille de classification qui reconnaisse pleinement la qualification avec une revalorisation des salaires. Une grille salariale rénovée correspondant à notre temps avec la prise en compte de l'évolution des qualifications. L'emploi, c'est un ensemble d'éléments dont le statut, la reconnaissance de la qualification et de son paiement, sur un temps de travail donné, une organisation du travail donnant de bonnes conditions pour l'exercer, et la citoyenneté à l'entreprise avec la liberté de s'organiser.

Ces repères revendicatifs sont en permanence à mettre en débat dans un environnement en pertes de repères et où l'individualisme, la mise en concurrence, la culpabilisation, la stigmatisation sont les ingrédients des nouveaux managements par la peur. Dans un contexte de crise économique et sociale, nous avons besoin de débattre et garder le cap, ne rien lâcher sur nos repères en les faisant vivre. C'est toute la réflexion du CEF qui a décidé d'engager 1 000 assemblées de syndicats dans la perspective de nouvelles convergences de mobilisations dès la rentrée et la nécessité de notre renforcement. Pour la filière Aérospatiale, un tract est disponible pour permettre le débat. Il nécessite des actes concrets dans les syndicats pour recenser les besoins au plus près de la réalité du terrain. Recenser en nombre mais surtout en étant plus précis sur les qualifications. Recenser les intérimaires, leur ancienneté dans l'entreprise et leur parcours car les directions brouillent les cartes. Recenser les CDD et les prestataires qui ont plusieurs années de présence dans l'entreprise. Et aussi recenser les heures supplémentaires permanentes. Evaluer les besoins d'embauches pour une meilleure organisation du travail. Recenser les besoins d'embauches pour permettre une vraie transmission intergénérationnelle des savoir-faire avant le départ des plus anciens.

Les directions déplorent des difficultés de recrutement. Il n'y aurait pas assez de prétendants. Pour avoir une vision plus précise, les syndicats de l'aéronautique ont fixé une rencontre avec la Fédération de l'Education afin d'évaluer, ensemble, les problèmes et élaborer des perspectives. Les débats et échanges enclenchés avec l'exigence de 150 000 embauches de la campagne CGT, serviront de base pour lancer les prochaines Assises de l'Aéronautique en fin d'année.

150 000 embauches, c'est aussi permettre de consacrer du temps, des équipes à la R&D, à l'innovation.

150 000 embauches rentrent également dans ce besoin de la retraite à 60 ans pour tous et à 55 ans pour ceux ayant subi des travaux pénibles, mais voilà une vraie solution pour le financement de la protection sociale, des retraites dans un système juste et équitable par répartition. **150 000 embauches**, c'est vraiment s'inscrire dans une sortie de crise de l'économie avec une France industriellement forte, seule condition pour être une nation souveraine et libre.

150 000 embauches, c'est enfin s'inscrire pour offrir des perspectives à la jeunesse, pour ne plus être en

Industrie aéronautique & spatial
EXIGEONS 150 000 embauches en France dans les 5 ans
Pour répondre aux besoins et assurer l'avenir

Encore une fois le salon du Bourget offre au monde une formidable vitrine industrielle, de savoir-faire humain, de maîtrise technologique et technique. Dans cette démonstration, il est incontestable que l'industrie française tient toujours une place majeure. Elle est présente dans tous les secteurs (aéronautique civile et militaire, Espace, électronique, défense et sécurité).

Il est nécessaire de rappeler que cela fait en premier lieu nos compétences, nos savoir-faire, à la maîtrise d'œuvre acquise et transmise par des générations d'ouvriers et de techniciens ayant acquis des savoirs élevés à partir de revendications sociales et salariales fortes.

C'est également le fruit des choix politiques forts décidés au sein de la Fédération pour donner à la France les moyens de sa souveraineté et d'en faire une puissance économique indépendante. L'industrie aéronautique, mais également d'autres (aérospatial, navale, ferroviaire...) assure constamment des emplois majeurs pour répondre aux besoins économiques et sociaux du pays.

Ainsi, la France s'est dotée d'une industrie placée sous une maîtrise nationale (Airbus, Safran, Dassault...), il a fallu, pour ce résultat, des soutiens citoyens forts. Les salariés et la CGT ont joué un rôle déterminant notamment avec des luttes et manifestations pour l'empêchement des grands programmes comme Concorde, Ariane, Airbus, Rafale...

C'est dans cette dynamique de développement et maîtrise industrielle qu'aujourd'hui la CGT inscrit ses revendications et propositions.

La CGT a évalué le besoin à 150 000 créations d'emplois dans la filière en France d'ici 5 ans. En effet, les carnets de commandes atteignent des niveaux exceptionnels, sans parler des besoins grandissants en maintenance des avions.

L'aéronautique et le spatial ne connaissent pas la crise : 30 000 aéronaves sont à construire d'ici 20 ans.

Un potentiel civil exceptionnel
Prévisions de trafic aérien mondial en 2016

CARNET DE COMMANDES

LANCEMENT DU 11^e CONGRÈS DE L'UFICT

La syndicalisation des Ingénieurs et Cadres est au cœur des débats dans de nombreux syndicats, l'UFICT Métallurgie organise son 11^e Congrès à Metz du 17 au 19 décembre 2013.

> Interview de Stéphane Lovisa, secrétaire général de l'UFICT.



Notre ambition est de favoriser la syndicalisation en montrant que la CGT est le syndicat des salariés, un espace d'expression pour tous ceux qui ont quelque chose à dire. Il est aussi souhaitable que de plus en plus de syndicats se saisissent des problèmes d'organisation du travail et de choix industriels, sujets sur lesquels les ICT ont beaucoup à dire.

Nous devons aussi travailler la qualité de vie syndicale : comment faire fonctionner correctement des collectifs ICT au sein de syndicats généraux ? Comment aller efficacement vers nos collègues ICT pour leur montrer que la CGT est aussi leur syndicat ? Comment analyser avec eux ce qu'ils vivent dans l'entreprise ? Comment construire avec eux leurs revendications ?

Comment préparez-vous ce 11^e Congrès ?



> L'enjeu de la syndicalisation des ICT est considérable pour notre Fédération. Ce 11^e Congrès sera l'occasion de renforcer encore notre UFICT, d'accroître encore le nombre de liens avec les bases qui travaillent le déploiement vers ces catégories. Nous venons de valider nos textes d'orientation lors du Conseil National de l'UFICT du 4 juin dernier. Nous avons désormais lancé la construction du mandat. Pour ce faire, nous avons besoin que les bases syndicales travaillent cette question dès à présent. Il est nécessaire que les camarades qui porteront les voix des ICT reviennent de ce Congrès la tête pleine d'idées sur les pratiques syndicales à mener à destination des ICT, la consultation des salariés, le traitement de problématiques spécifiques. Le type de management développé dans les entreprises est par exemple un sujet de préoccupation important pour nos collègues ICT. Ce Congrès doit permettre à la Fédération d'amplifier l'activité syndicale à destination des ICT dans nos bases pour favoriser leur syndicalisation à la CGT.

La syndicalisation des ICT est un enjeu pour la CGT, de nombreux camarades employés et ouvriers l'ont bien compris. Quelle démarche avez-vous pour aider les syndicats à aller à la rencontre des ICT ?

> A chaque fois que nous en avons l'occasion, nous expliquons aux copains que notre rôle est de les aider devant cette tâche difficile qu'est la syndicalisation des ICT, et particulièrement des IC. Chaque fois que nous avons fait un travail de déploiement dans un syndicat, des résultats tangibles sont arrivés. Il faut tout de même un peu de temps pour qu'ils arrivent car c'est au travers d'une vie syndicale de qualité, d'une présence constante de la CGT parmi les salariés que ces derniers perçoivent l'utilité de la CGT. Nous proposons aussi une formation de deux jours à destination des directions syndicales pour travailler le déploiement vers les ICT. Nous cherchons à faire bénéficier les syndicats ouvriers de ce que nous connaissons qui fonctionne ailleurs. Mutualisons les bonnes pratiques ! Ce sera aussi un sujet important du 11^e Congrès.

Quelles thématiques avez-vous décidé d'aborder ? Quelle(s) ambition(s) avez-vous ?

> Le thème du 11^e Congrès est « Se réappropriier le travail ». C'est la préoccupation la plus sensible pour les salariés, mais particulièrement pour les ingénieurs, cadres et techniciens. De plus en plus, le travail est abîmé par des pratiques managériales pathogènes : LEAN management, management universel, reporting tous azimuts, isolement des salariés... La non-reconnaissance de leur qualification, entre autres dans leur salaire est aussi un facteur de dégradation du travail. C'est à la CGT de proposer aux salariés d'apporter leurs réponses aux problèmes qu'ils rencontrent. Il faut qu'ils se saisissent de ces problèmes car ce sont eux les experts de leur propre poste de travail !

SYNDICAT CGT ARCELOR MITTAL

« POUR AVANCER, IL FAUT SE FORMER »

En avril dernier, après deux ans de luttes, le syndicat CGT d'Arcelor Mittal Florange a réuni des nouveaux syndiqués lors d'un stage pendant cinq jours.

> Interview de Frédéric Maris, syndicat Arcelor Mittal Florange.

En plein conflit sur l'avenir de la Sidérurgie et de votre site à Florange, pourquoi attachez-vous tant d'importance à la formation syndicale ?

> Après un conflit comme celui que nous venons de vivre, on se rend compte de ce qui fonctionne, ou pas, dans l'organisation. On avait un peu tendance à partir dans tous les sens. Il ressort que nous avons besoin de travailler le collectif. D'autant que nous avons réalisé beaucoup de nouvelles adhésions. Il apparaît donc nécessaire de poursuivre la dynamique enclenchée, de continuer d'aller à la rencontre des salariés et notamment des jeunes. C'est dans ce contexte que la formation syndicale apparaît incontournable. C'est un des éléments qui nous permet, nous les jeunes, de nous projeter dans l'avenir. Car nous avons besoin d'être mieux armés face à nos directions qui organisent la casse industrielle. Ces deux dernières années, nous nous sommes battus pour préserver notre outil de travail. Lors de cette lutte, nous n'avons pas eu de problème pour bloquer le site, mais nous avons mesuré nos limites pour organiser un cahier de revendications ou pour aborder certains sujets. Dans ce contexte, pour mettre en application le slogan de la CGT « Etre acteur et décideur de notre avenir », nous avons décidé de porter plus d'attention à la formation syndicale.

En avril dernier, vous avez organisé, avec l'aide de la Fédération, un stage pour les nouveaux syndiqués. Qu'est-ce que cela vous a apporté ?

> Nous étions dix syndiqués, avec des expériences militantes différentes. Moi, je suis syndiqué depuis 2007, d'autres le sont depuis le début du conflit et d'autres encore ce sont syndiqués à la fin. Il y a aussi des syndiqués qui viennent d'autres syndicats. Il y avait

des jeunes et des moins jeunes. Mais nous avons tous à cœur de nous former. Nous étions en demande car nous voyons les anciens militants partir en retraite avec leurs savoir-faire syndicaux.

Personnellement, j'ai beaucoup appris lors de ce stage : comment rédiger un cahier de revendications, pourquoi faire etc. Outre le côté pratique du stage nous avons eu des débats de fond sur Arcelor Mittal et la Sidérurgie.

De même sur l'actualité sociale avec l'ANI, je me rends compte que tout le monde en parle dans les médias, mais que personne n'en connaît véritablement le contenu. C'est pourquoi nous avons vraiment besoin de formation pour avancer.

Quelles perspectives avez-vous pour votre activité syndicale ?

> La question de l'avenir est centrale pour nous sidérurgistes, et plus encore lorsqu'on est jeune. Nous avons notre travail vers la syndicalisation des jeunes. Dans ce cadre, nous avons créé un collectif jeunes sur le site de Florange qui a su être fédérateur avec notamment l'organisation d'un festival des entreprises en lutte le 1^{er} Mai dernier. Bien entendu, ce renouvellement du socle militant, s'accompagne de l'intégration de jeunes dans la nouvelle équipe de la commission exécutive du syndicat. Anciens et jeunes travaillent ensemble. Nous avons besoin de conjuguer formation syndicale et militantisme de terrain avec la transmission des connaissances pour organiser la relève. Par exemple, le secrétaire du syndicat sortant a accompagné pendant un an le nouveau secrétaire pour l'aider à prendre ses fonctions. Les anciens apportent leur expérience, et nous nous relançons une dynamique dans la syndicalisation, car c'est plus facile de réaliser des adhésions chez les jeunes lorsqu'on est jeune... et formé.



SUCCES DES ASSISES DE LA FORMATION SYNDICALE

Plus d'une centaine de syndicalistes se sont rassemblés jeudi 20 juin pour les assises de la formation syndicale malgré les intempéries. L'initiative a été saluée par l'ensemble des participants. Les intervenants sont revenus à plusieurs reprises sur le rôle incontournable de la formation syndicale dans l'activité militante et notamment la place du nouvel adhérent et son rôle dans le syndicat. Ils s'accordent à dire qu'il faut privilégier le rôle du militant dans l'accomplissement de son mandat. Dans ce cadre, le socle de formation générale est incontournable avant l'accès à des formations complémentaires pour l'exécution d'un mandat ou d'une responsabilité syndicale. Pour améliorer l'accès à la formation syndicale, tant sur le fond que sur la forme, de nombreux intervenants sont revenus sur la nécessité d'une mutualisation interprofessionnelle et territoriale.

Enfin, le manque de moyens et de droits a été pointé comme le principal frein pour accéder à la formation syndicale. Mais « la formation syndicale n'est pas un coût, c'est un investissement » a déclaré un militant. Aussi, l'assemblée a approuvé la proposition de la Fédération de porter une campagne revendicative pour conquérir de nouveaux droits à la formation syndicale.

RETRAIT DU PROJET DE COMPÉTITIVITÉ

Après une semaine de mobilisation, les salariés de Faurécia, équipementier automobile de Theillay (Loir-et-Cher) ont gagné le retrait du projet de la direction qui envisageait la suppression des primes et l'augmentation du temps de travail.

Le groupe Faurécia a repris le site de Sotira, à Theillay, le 13 juillet 2012. Tout de suite, la CGT a dénoncé cette reprise qui n'était en fait qu'une manière d'offrir un reclassement aux salariés de Peugeot Aulnay (PSA). C'est bien ce qui s'est passé quelques semaines plus tard, alors que quarante postes ont été proposés aux salariés d'Aulnay pour venir à Theillay. Dès la rentrée de septembre, la direction de Laval, qui gère Theillay, a annoncé sa volonté de revoir tous les accords du site, en lien avec ceux de Saint Méloir où la CGT est présente. Notons que le site de Theillay était toujours régi par les accords Matra au-dessus de la convention collective de la Métallurgie alors que Saint Méloir étaient eux, au plancher de la convention. Aussi, de suite la direction a mis les deux sites en opposition en proposant de revaloriser le site de Saint Méloir et de remettre à plat ceux de Theillay au Comité Central d'Entreprise (CCE) de novembre. Avec notamment comme argument, les pertes mensuelles importantes du site, dues aux nombreux rebuts et à la baisse de qualité provoquée par la vétusté des machines. De plus, la direction a fait part de son inquiétude sur les carnets de commandes en bernés ou sur des projets de marchés. Dès le mois de janvier 2013, les pouvoirs publics ont mis la pression sur les militants CGT du site de Theillay en leur signifiant qu'ils n'avaient pas d'autre alternative que de signer les accords du groupe Faurécia.



Les camarades, qui négociaient, ont toujours informé les salariés de la teneur des négociations qui se situait dans la même ligne que le contenu de l'accord national interprofessionnel (ANI) dit de « sécurisation de l'emploi ». Dans les mois qui ont suivi, la pression s'est faite de plus en plus forte. Ces derniers ont, par tracts et passages dans les ateliers du site, illustrés les propositions indécentes de la direction : « Ces accords, s'ils étaient appliqués, provoquaient une baisse des revenus des salariés de 50 à 300€ en fonction des postes occupés et cela en faisant plus d'heures par semaine. »

A la Commission Exécutive du syndicat du 21 mai, il a été décidé de préparer les salariés au passage de la direction dans les ateliers le 24 mai pour justifier la nécessité de cet accord. Aussi, quand la direction est allée à la rencontre des salariés dans les réunions qu'elle avait organisé, celle-ci s'est fait prendre fortement à partie. Dès le lendemain, les salariés, avec les militants CGT, ont évoqué la nécessité de se mobiliser pour refuser les propositions de la direction. Le lundi 27 mai à 5 heures, l'équipe du matin a décidé de se mettre en grève et a été suivie par les autres équipes. De 75 à 85% des salariés de la production était en grève et 30% dans les autres services. Au fil des jours, la mobilisation s'est intensifiée. Dans le même temps, les délégués étaient conviés à négocier à Laval face au refus de la direction de se rendre sur le site de Theillay. Pendant les trois jours de négociations, les délégués ont du faire 4 heures de route aller-retour « des conditions de négociation inacceptables » pour la CGT.

Sur le site de Theillay, la direction dénigrait les représentants CGT en annonçant qu'ils étaient « nuls », qu'ils ne négociaient pas dans l'intérêt des salariés. Malgré cela, la confiance des salariés n'a jamais fléchi.

Le jeudi 30 mai, la Direccte (service de l'Etat) et la préfecture sont intervenues pour organiser une réunion à la sous-préfecture de Romorantin entre la direction de Laval et la CGT de Theillay qui a invité des salariés à participer. Malgré l'appui des services de l'Etat, les propositions de la direction de Faurécia n'ont pas abouti après 6 heures d'échanges.

Aussi, le lendemain, la Direccte est intervenue, pour organiser un vote des salariés sur le site. Malgré les nombreuses pressions et manipulation, les salariés ont rejeté à 140 voix contre (et 40 pour sur 183 salariés votants), le projet de la direction, entraînant son retrait dans la foulée.

Le lundi 3 juin, alors que les salariés étaient toujours mobilisés, la direction a décidé de retirer totalement son projet et un protocole de fin de conflit a été signé.

Pour la CGT, « Il s'agit d'un grand succès pour les salariés de Faurécia Theillay ! »

RÉSULTATS D'ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

Sidel (76)

Sidel, près du Havre, une entreprise de la Métallurgie de 900 salariés dont 45% d'ingénieurs et cadres, 80% d'ICT, ex-PME normande rachetée en 2002 par le groupe suédois Tetra.

Le 11 juin dernier, la CGT Sidel a emporté 64% des votes en DP, 60% des suffrages en CE tous collèges confondus, dont 79% au 2^e collège et 35% au 3^e collège. La CGT obtient 5 sièges sur 7 au CE, dont 1 siège cadres sur 3.

La CFE-CGC, quant à elle, perd près de 8% des suffrages, et prend les deux autres sièges du 3^e collège. La CFDT évite encore une fois de se retrouver sous la barre des 10%.

Pour la CGT, c'est une progression de près de 5% depuis les dernières élections en 2010, avec +10% dans le 3^e collège. Depuis 2005, la CGT a gagné 8,5% et affiche aujourd'hui un taux de syndicalisation de 12%.

Il est loin, le temps, en 1998, où la petite section syndicale CGT Sidel comptait quatre syndiqués. Depuis, il y a eu les 35 heures, la bataille pour le respect du Code du Travail, les PSE, et surtout la mise en place par la CGT d'un véritable processus démocratique d'information et de consultation des salariés sur tous les sujets.

Les salariés n'ont pas été dupes d'une campagne électorale nauséabonde, qui tentait d'assimiler la CGT à un groupe d'extrémistes avides de pouvoir, au garde à vous devant leur « centrale ».

C'est bien la démonstration qu'élargir notre poids dans les entreprises est dans le champ des possibles, et qu'une stratégie respectueuse des salariés et de leurs besoins travaille pour le rapport de forces !

Fonderie du Poitou Aluminium (87)

Les salariés de la Fonderie, en votant massivement (79%) pour la CGT dans le collège ouvrier, ont amplifié la position majoritaire du syndicat dans les instances représentatives CE et Délégués du Personnel. L'activité de la CGT dans le long conflit Montupet et les incertitudes qui planent encore sur le site n'est pas étrangère à ce vote de confiance.

La solidarité entre salariés toutes catégories lors du conflit Montupet a permis pour la première fois la présence des candidats CGT dans le collège Techniciens, Agents de maîtrise et Encadrement. Malgré 28% des voix recueillies dans le deuxième collège, la CGT n'obtient pas d'élu.

MOBILISATION SPOT IMAGE

Vendredi 21 juin, les salariés de Spot Image et d'Astrium étaient mobilisés pour refuser les suppressions de postes chez Spot Image et pour défendre la filière spatiale d'observation de la Terre. 300 salariés (dont 200 de Spot Image) se sont donc regroupés, à l'appel des syndicats de Spot Image et Astrium, devant l'entrée du site d'Astrium.

> D'après l'intervention de Michel Molesin, secrétaire général du syndicat Astrium.

« Si on veut tuer son chien, on l'accuse de la rage » dit un adage. Et c'est ce que font les directions de Spot Image, d'Astrium et d'Eads. Les difficultés que traversent Spot Image, on le sait tous, sont largement imputables aux décisions de ces mêmes directions : enchaînement de restructurations, changements incessants de management et de stratégie, imposition d'un modèle économique inadapté à une PME. Les soi-disant difficultés, c'est aussi les ponctions du groupe dans le chiffre d'affaires de l'entreprise : management fees, intérêts d'emprunts, rétributions d'une couche pléthorique de management dans Astrium et Eads. Et aujourd'hui, ces mêmes directions veulent faire payer la note aux salariés ? Nous ne l'acceptons pas et nous sommes ici pour le leur montrer. Bravo à la très forte mobilisation des salariés de Spot Image. C'est au moment où Spot Image, au prix de lourds investissements, peut enfin bénéficier d'une flotte de satellites modernes et compétitifs que la direction veut tenter une nouvelle restructuration, déstructuration devrais-je dire, en détruisant un poste sur six. Les véritables justifications, il faut aller les chercher dans le credo édicté pour satisfaire le sacro-saint Marché et ses actionnaires. Rien à voir avec une visée industrielle, tout pour la finance et pire la finance à court terme.

Eads vient de dilapider 4 000 millions d'euros de sa trésorerie pour valoriser le cours de son action. Et maintenant pour quelques millions de difficultés passagères dans Spot Image, provoquées d'ailleurs par ses propres décisions, il faudrait détruire des emplois ? C'est inacceptable. Il faut mesurer la gravité de la situation si la direction arrivait à ses fins.

En saignant aujourd'hui Spot Image, c'est à terme la viabilité même de l'entreprise qui est en jeu. Derrière tout ça, se pose donc la question de l'avenir de la filière de l'imagerie spatiale en France et donc de l'avenir de la filière française des satellites civils d'observation de la terre. N'oublions pas que notre site est né avec le développement du premier satellite Spot au début des années 1980.

Alors à la CGT, nous pointons toutes les responsabilités.

En premier lieu, bien sûr, les directions d'Eads et d'Astrium qui, pour une recherche de profit à très court terme, sont prêts aux sacrifices de salariés et d'entreprises. Et pourtant, ce groupe et cette entreprise sont faramineusement riches et profitables. C'est la World Company.

L'Etat aussi doit jouer son rôle en tant qu'actionnaire du groupe. Alors que le gouvernement soutient un discours volontariste pour l'industrie française, il est inconcevable qu'il laisse détruire des emplois dans un secteur en croissance.

Aujourd'hui nous montrons notre détermination à défendre les emplois et, plus globalement, la filière de l'observation de la terre. Les directions doivent en tenir compte et revoir complètement leur copie.

Si ce ne devait pas être le cas, nos directions doivent le savoir, nous multiplierons les actions et les mobilisations en tout genre.

En conclusion et comme aujourd'hui c'est la fête de la musique, on peut leur dire que nous ne nous laisserons pas endormir par les pipeaux et les violons de nos directions respectives.



LES NÉGOCIATIONS DE BRANCHE SUR LA COMPLÉMENTAIRE SANTÉ

Conséquence de l'ANI du 11 janvier 2013, des négociations sur la mise en place d'un accord complémentaire santé dans la branche de la Métallurgie sont ouvertes. Une grande partie des salariés de la Métallurgie sont déjà couverts par un accord d'entreprise obligatoire. L'esprit « donnant donnant ! » de l'ANI voudrait que tous ces accords voient le service et la prise en charge par l'employeur grandement améliorés. A chacun d'y veiller.

> Elisabeth Achet, membre du Bureau National UFR.



Pour la mise en place d'un accord minimum national, après trois réunions du groupe de travail, une séance de négociations a eu lieu le 22 mai 2013.

L'UIMM a proposé ce qu'elle appelle quatre axes structurants :

- L'accord serait de niveau national et les opérateurs pourraient être en partie régionaux.
- L'accord viserait, à titre

obligatoire, les seuls salariés, mais pas leurs ayants droit.

- L'engagement de la branche ne porterait que sur les cotisations, mais un contrat de référence inclurait une grille minimum de garanties.
- Des opérateurs seraient recommandés avec entre eux des mécanismes de solidarité entre les régions ou secteurs d'activité.

Le premier sentiment est que tout cela fait « usine à gaz », au moindre coût pour les employeurs qui ne paieraient que 50% de la partie obligatoire d'un contrat minimum et au profit des organismes d'assurance chargés de la gestion. Il serait infiniment plus simple de verser les cotisations supplémentaires à la Sécurité sociale en supprimant le reste à charge mais cela irait contre l'objectif inavoué de cette mesure qui est la privatisation du marché de la santé.

Nous participons cependant aux négociations dans le but d'améliorer la prise en charge des frais de santé de chacun et pour favoriser une meilleure solidarité du système.

Le type de cotisation (personnelle ou familiale, proportionnelle aux ressources ou forfaitaire), le panier de soins minimum (pour nous au moins égal à la Couverture Maladie Universelle Complémentaire), le choix des assureurs (« vraie » mutuelle, institution de prévoyance ou mutuelle gérée de fait par des sociétés d'assurance à but lucratif) seront déterminés par l'accord. Pour tous les contrats, anciens ou futurs, se pose la question de la solidarisation des contrats des anciens salariés qui se retrouvent souvent à 80 ans avec 120€ de cotisation mensuelle à leur charge et par personne.

L'UIMM paraît pressée d'aboutir et de nouvelles réunions doivent se tenir d'ici les congés d'été. La CGT a permis d'empêcher l'UIMM de précipiter les négociations.

Nous vous tiendrons informés et nous organiserons à la rentrée une journée d'étude sur la complémentaire santé, pour une restitution collective des négociations, une appropriation de nos propositions revendicatives, et pour envisager votre intervention sur le sujet.

Les acteurs des négociations

L'Etat pour les décrets sur le contenu minimum des accords. Les acteurs sociaux, chambres patronales et syndicats salariés représentatifs pour l'accord national de branche.

A l'entreprise : employeur et syndicats et chez les assureurs :

- Les mutuelles non lucratives (code de la mutualité) qu'il va falloir préserver.

- Les IP liés aux caisses de retraites (code des IP), organismes paritaires mais avec beaucoup d'appétit pour conquérir le « marché » de la santé.

- Les assurances (parfois s'appellent mutuelles d'assurances) à but lucratif, tel que AXA (code des assurances) que nous déconseillons formellement puisque les bénéficiaires de celles-ci rémunèrent les actionnaires.

Les financeurs

L'ANI prévoit que l'employeur prenne au minimum en charge 50% du contrat obligatoire (hors options) d'où l'importance d'avoir un accord de base de bon niveau. Les salariés peuvent avoir à leur charge jusqu'à 50% du contrat obligatoire et les options choisies.

L'ANI a aussi un coût pour l'Etat car les sommes versées sont non soumises à cotisations sociales soustraites à l'impôt sur les sociétés et non imposables pour les salariés.

Propositions de la CGT

Un accord de base avec une couverture de bon niveau couvrant la famille (du fait de la participation employeur cela resterait avantageux même pour les isolés et des dérogations peuvent être définies).

- Une prise en charge 60% employeur 40% salarié.
- Solidariser les contrats actifs et retraités pour éviter les dérapages des coûts avec l'âge.
- Rester vigilant sur la place de la mutualité dans les complémentaires d'entreprises pour qu'elle puisse par ailleurs continuer à assurer ses missions vers les non salariés.