

# Courrier Fédéral

N° 273

du 15.10.11 au 21.10.11

Fédération  
des travailleurs  
de la métallurgie CGT

ISSN 0152-3082



## ■ EN DIRECT DU CEF

Compte rendu de la réunion du 6 octobre 2011

pages 3 à 8

## ■ PLUS LOIN QUE NOS DROITS

Système d'évaluation  
condamné chez Airbus

page 2

## ■ 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 en chef : L. Buchheit  
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

# SYSTEME D'EVALUATION CONDAMNE CHEZ AIRBUS

*Le 21 septembre, la CGT Airbus Toulouse a obtenu la suspension du système d'évaluation P&D devant la cour d'appel de Toulouse. C'est un excellent point d'appui aux syndicats pour cadrer les systèmes d'évaluations des salariés.*

Depuis plusieurs années, les systèmes d'évaluation se sont multipliés. Le plus souvent destinés aux hauts cadres, ils se sont étendus à l'ensemble des cadres et des personnels. D'un simple entretien avec sa hiérarchie, nous sommes passés à des systèmes très sophistiqués et de plus en plus informatisés. D'une approche d'évaluation du salarié dans l'organisation du travail, nous en sommes rendus à des critères purement personnels voire intimes. Ce sont maintenant les critères comportementaux qui prennent une part importante dans ces évaluations.

Ils veulent toujours aller plus loin pour mieux formater, culpabiliser, cibler, exclure, mettre en concurrence pour viser à tirer au maximum des capacités des individus. C'est ainsi que chez Airbus la direction avait introduit le critère d' «agir avec courage». Les salariés sont ainsi classifiés en niveau de performance. Mais l'entreprise va encore plus loin en poussant les managers à atteindre une distribution suivant des quotas : 20% High performers, 70% répond aux attentes et 10% de Low performers.

Le Jugement du Tribunal de Toulouse condamne, sans équivoque, tous critères comportementaux mis en place par Airbus qui ne sont pas précis et subjectifs. Il réaffirme le caractère illicite d'instauration de quotas. Il considère que les critères comportementaux professionnels représentant une part importante dans l'évaluation est susceptible de générer, pour les salariés, une insécurité et une pression psychologique qui nécessite la consultation préalable du ou des CHSCT. Cette décision souligne le respect de la liberté de l'être des salariés au travail et relève la finalité disciplinaire du système (devoir quitter l'entreprise).

Aussi, défendre les cadres contre ce système illicite, c'est défendre toute la communauté de travail, car la mise en place des systèmes d'évaluation avec obligation d'adhésion aux valeurs de l'entreprise tendent à s'étendre à l'ensemble des salariés. Cette condamnation est donc un point d'appui important dans la bataille revendicative contre la mise en place de ces systèmes dans les entreprises. Mais toute démarche juridique et jugement n'ont de force que si nous développons une véritable activité syndicale revendicative avec les salariés. Toute déconnection n'aurait pas l'efficacité escomptée même parfois les effets peuvent être contre productif dans un environnement où d'autres forces et notamment la direction ne reste pas les bras croisés.

Cela repose donc le débat de fond de ces systèmes d'évaluations qui s'inscrivent totalement dans l'individualisation des salariés. Même lorsque ceux-ci restent

dans le cadre de la légalité, ils ne font aucune preuve d'efficacité dans l'organisation du travail.

Partout nous constatons les dégâts engendrés par cette conception du travail que nous retrouvons totalement dans les organisations du type Lean qui se développent notamment par une pression constante des grands groupes vers leur sous-traitants pour qu'ils les mettent en œuvre pour avoir le marché.

Ce jugement nous donne des éléments forts de confiance par ces attendus qui confirment la pression que recèle ces systèmes, sans néanmoins les rejeter. En effet, déculpabiliser le salarié, souvent enfermé dans une vision négative de lui-même, apparaît comme une étape indispensable.

Partout où ces systèmes sont installés, n'est-ce pas une nouvelle opportunité pour faire le tour des conditions de travail des personnels. Ouvrir des débats, les faire s'exprimer et construire avec eux des initiatives peuvent être des pistes intéressantes et notamment en direction des catégories de l'encadrement et des ingénieurs qui sont les plus ciblés dans ces systèmes mais aussi les plus fragiles par la place qu'ils tiennent dans l'organisation du travail car ils sont aussi des animateurs dans la mise en œuvre de ces évaluations. Ils sont aussi les plus fragiles par la faiblesse d'un véritable syndicalisme revendicatif.

Ce jugement peut vraiment être une opportunité pour tous pouvant ouvrir des portes vers ces catégories mais également faire le lien avec ce que vivent les autres catégories ouvriers, employés techniciens aux prises avec les méthodes du Lean manufacturing qui génèrent aussi la dégradation des conditions de travail et mal être.



**Boris Plazzi**  
membre du secrétariat fédéral



# En direct du CEF

du 6 octobre 2011

Notre pays traverse une crise systémique qui, en l'absence de réaction massive, peut nous plonger dans une grave situation de récession et de chômage. Les causes de cette situation résident dans les politiques qui favorisent la spéculation, la captation des capitaux pour quelques uns et de l'autre côté la pression salariale, la précarité, la casse des systèmes de protection sociale et des services publics. Les agences de notation, imposent leur conception de la gestion financière. Les populations sont victimes des notes attribuées par ces agences : la Grèce, l'Italie, l'Espagne, le Portugal mettent en place des plans d'austérité dont la règle est la rigueur pour les uns et la spéculation et l'enrichissement pour les autres...

L'Union Européenne, la BCE, le FMI font pression sur les Grecs pour réduire la dette. Cela se traduit par la mise au chômage technique de 30 000 fonctionnaires d'ici la fin de l'année 2011, une réduction des salaires de 40 % et la baisse de 20% effectifs du secteur public. Déjà 30 % des jeunes sont au chômage dans ce pays.

## **Des réactions dans toute l'Europe**

Le 17 septembre dernier, à l'appel de la CES, plus de 50 000 personnes ont

manifesté à Wrocław. La CES réclame une amélioration de l'emploi et des conditions de vie, mais aussi une gouvernance économique européenne axée sur la solidarité et l'emploi. Cette manifestation s'appuie aussi sur les mobilisations des différents pays (Roumanie, Slovaquie, Hongrie, Grèce, Portugal...). Au Portugal, la CGTP appelle à de nouvelles actions du 20 au 27 octobre prochains. Ailleurs dans le monde, d'autres formes de rassemblements et d'actions sont à l'œuvre comme en Israël, au Chili par exemple et aux USA avec le mouvement des indignés de Wall Street qui refuse la dictature de la Bourse. Une manifestation nationale est d'ailleurs prévue ce 6 octobre à Washington.

## **Et en France...**

En France, les personnels de l'Éducation du public et du privé se mobilisent. Plus de 165 000 manifestants répartis dans une centaine de villes ont battu le pavé ce 27 septembre dernier, soit près de 50 % des effectifs en grève. Face à cette mobilisation, le gouvernement répond par la provocation avec la mise en opposition des salariés de la fonction publique et les ouvriers du privé... Plus personne n'est dupe quand Sarkozy dit vouloir défendre les ouvriers plutôt que les fonctionnaires... Aussi, ce jeudi 6 octobre, cinq organisations de retraités (CGT, CFDT, CFTC, FGR et UNSA) appellent à la mobilisation et aux manifestations dans le pays autour des questions de pouvoir d'achat, avec des exigences d'augmentation des retraites, d'un minimum vieillesse au niveau du Smic et d'un nouveau mode d'indexation.

## **Des mobilisations ont aussi cours dans les entreprises**

Par exemple, dans l'agro-alimentaire, les salariés du fabricant des Thé Elé-

phant à Fralib occupent leur entreprise depuis le 2 septembre pour s'opposer aux 182 licenciements et à la fermeture du site. Ils ont une proposition industrielle alternative viable qui permettrait de maintenir l'emploi et développer l'entreprise.

Dans l'industrie pétrochimique, les salariés de Lyondellbasell (13) sont en grève depuis le 27 septembre contre la fermeture de la raffinerie. Les salariés et l'intersyndicale CGT / CGC soutiennent que l'entreprise est viable, que le groupe dégage de la marge.

Dans la métallurgie, de 1 500 personnes ont manifesté ce samedi contre l'arrêt du haut fourneau de Florange, qui conduit 1 500 salariés d'Arcelor au chômage partiel avec des conséquences chez les nombreux sous-traitants et notamment. D'autres opérations de mobilisation sont prévues par l'intersyndicale CGT - CFDT - FO - CGC d'Arcelor pour le maintien de l'activité sidérurgique en Lorraine.

Toujours dans la métallurgie, depuis près d'un mois, les salariés de la fonderie du Poitou Aluminium de Châtelleraut occupent leur usine pour s'opposer au plan de compétitivité de la direction qui vise à réduire de 25 % leurs salaires en pratiquant un chantage inqualifiable à l'emploi. Ici, encore une fois, c'est le donneur d'ordres Renault, qui fait pression sur le sous-traitant pour gagner en profitabilité. C'est le cas également chez Faurecia dans les Vosges ou chez Anovo où la pression sur les salaires et l'emploi ne sert qu'à la compétitivité et au taux de marge. D'ailleurs, les résultats économiques au 1<sup>er</sup> semestre 2011 sont éloquentes : Renault +52%, PSA +28,5%, Valéo +30%, Faurecia +82% et dans l'aéronautique les commandes ne cessent d'exploser. Plus de 4 000 Airbus à fabriquer ce qui cor-



respond à plus de huit ans d'activité et 450 milliards d'euros. La trésorerie des entreprises du CAC 40 s'élève à 156 milliards d'euros. Or l'ensemble des rémunérations de leurs patrons s'élève à 192 millions d'euros, soit en moyenne 508 000 euros par dirigeant, avec une progression de 14% par rapport à l'année précédente... Ce système économique nous mène droit dans le mur. Nous avons besoin de redonner du sens au travail et aux travailleurs toute leur place. Cela passe par une politique d'investissements dans l'emploi, la formation professionnelle, la recherche et le développement, une revalorisation des salaires, des qualifications et la mise en place de nouveaux droits d'intervention des salariés pour maîtriser les stratégies des entreprises. Des milliers de salariés luttent pour sauver leur emploi et leurs sites industriels, d'autres se mobilisent pour l'augmentation des salaires et la reconnaissance des qualifications. A la Sovab, à l'appel de l'intersyndicale 400 salariés ont débrayé pour l'augmentation des salaires mardi dernier. Chez Dassault, la CGT mobilise depuis la semaine dernière dans tous les établissements sur les salaires et la reconnaissance des qualifications avec leur slogan « les NAO ça démarre maintenant ». Chez Alstom au Creusot, vendredi dernier à l'appel de la CGT, les salariés ont bloqué le site aux camions qui livrent les pièces. La direction propose déjà une prime de 200 euros si les vendredis jusqu'à la fin de l'année sont travaillés. Ces luttes sur l'emploi, les salaires, les conditions de travail, dans les différents départements et secteurs d'activités ont besoin d'être fédérées et rendues visibles. C'est tout le sens de la journée nationale d'actions unitaire du 11 octobre prochain à l'appel de cinq organisations syndicales, dont la CGT.

### **Le 11 octobre au cœur des débats**

Notre CEF a besoin d'une appréciation collective de l'engagement pour cette action, qui correspond aussi à une décision de notre 39e congrès. Nos axes revendicatifs du 11 octobre s'articulent autour de ceux que l'on a défini ensemble : l'emploi, les salaires, la retraite avec son corollaire les conditions de travail. Il y a quelques débats, par exemple au sujet de la réforme sur les retraites passée en force il y a un an. Nous nous interrogeons aussi parfois sur le niveau de mobilisation. Elle ne se décrète pas, même si sa légitimité

est reconnue. Mais examinons bien tout ce que l'on a fait depuis ces trois dernières années : notre réactivité face à une situation sociale et économique inégalée depuis la Libération, notre capacité de mobilisation malgré un acharnement politique et médiatique, mais aussi nos progrès en nombre d'adhérents et aux élections professionnelles. 62% des Français et 69% des salariés soutiennent le 11 octobre pour un autre partage des richesses.

### **La CGT est attendue**

Les échéances de 2012 sont au cœur des discussions. Le basculement historique du Sénat à gauche peut être de nature à créer un changement d'orientation politique. Le social, les revendications occupent une place prépondérante. Les organisations syndicales, en particulier la CGT, sont écoutées et attendues. Ne soyons pas en dessous des attentes. Nous avons conscience que le 11 octobre ne peut pas se limiter à la journée d'actions contre les mesures d'austérité et contre Sarkozy ou son gouvernement. Gardons bien nos fondamentaux et notre démarche CGT, c'est-à-dire les revendications, l'activité syndicale à l'entreprise et la syndicalisation. Mettons en place partout les cahiers de revendications. Travaillons nos contenus revendicatifs à l'échelle du territoire pour donner de la cohérence aux revendications et aux actions convergentes. Pour me faire comprendre, je prendrais l'exemple des minima territoriaux et des RMH. La bagarre que nous menons pour faire évoluer les minima a permis de rapprocher les départs de grille au coefficient 140 dans un premier temps, au niveau du Smic. Nous l'avons fait aussi avec les conventions collectives nationales rattachées à la métallurgie. Cette première étape doit se prolonger pour parvenir à des départs de grille au Smic CGT, c'est-à-dire 1700 euros. Aussi, j'attire votre attention sur le fait qu'un quart des territoires n'a pas encore ouvert de négociations sur les minima en 2011, et que le départ de grille au coefficient 140 est toujours en dessous du Smic à 1365 euros pour 18 territoires. Nous proposons que les USTM interpellent les UIMM territoriales pour obtenir sans tarder des négociations et une revalorisation des minima. Dans le Lot et Garonne, la CGT, la CFDT et la CGC ont fait une interpellation commune pour l'ouverture de négociations et pour quantifier l'impact des minima sur les salariés de la métallurgie. Exigeons que les négo-

ciations salariales dans les entreprises et les territoires s'ouvrent dès maintenant et sans attendre consultons les salariés sur leurs revendications.

### **Du pain sur la planche**

Du matériel revendicatif est à la disposition des syndicats. Des négociations salariales dans l'entreprise et le territoire sont bien l'articulation entre notre volonté de gagner l'ancrage revendicatif à l'entreprise et sa cohésion au sein du territoire. Enfin, nous avons recensé qu'avec les AG de syndicats et congrès, près de la moitié de nos bases se sont réunies avec des milliers de syndiqués. Des rencontres qui concourent à l'amélioration significative de notre qualité de vie syndicale. Les résultats sont probants, par exemple aux élections professionnelles ou encore avec l'arrivée de nouveaux adhérents CGT dans notre branche. Depuis le début de l'année 2011, la fédération enregistre 4 395 nouvelles adhésions dans 87 départements pour 877 syndicats. Nous sommes dans un bon rythme pour dépasser les 5 000 nouvelles adhésions d'ici fin 2011. Cette syndicalisation durable va sans doute être déterminante dans le rapport de forces et notre démarche revendicative de propositions et d'actions.





**Abdelkrim Ahil** signale que le patron de la Sobréna a annoncé l'intention de se séparer de la branche. Un nouveau coup pour la navale de Brest qui a perdu quelques 6 000 emplois au cours de ces dernières années. On refuse la fatalité de la désertification industrielle. La situation de la Sobréna, c'est 250 salariés, dont 65 syndiqués à la CGT. Construire et réparer des navires demande une grande diversité de métiers. La CGT veut que la filière s'étende de la construction à la déconstruction. Les syndiqués de Brest engagent une démarche offensive et se mobilisent pour le 11 octobre. Nous exigeons des embauches, des salaires et de la formation professionnelle pour le développement des compétences.

**Joseph Cupani** relate un autre mauvais coup patronal chez Schneider Electric où la direction veut supprimer 1 000 intérimaires sur 3 000. Un autre sujet d'inquiétude est de voir l'état major de l'entreprise se délocaliser en Asie. Concernant la préparation du 11 octobre dans le département 38, la CGT tourne avec un camion qui donne de la visibilité. Une autre lutte est signalée avec une grève pour l'emploi chez Siemens Grenoble où ils se séparent de la production. Dans le 38, un collectif industrie s'est constitué, qui travaille sur les filières électrique et électronique. Un quatre pages état des lieux est en préparation et il pourrait se faire avec la région des assises de ces deux filières.

**Grégory Khiati** fait état d'une annonce du groupe AB Volvo, qui absorberait Renault Trucks. Des cas de suicide au travail sont par ailleurs signalés à Bourg-en-Bresse, qui pourraient être liés aux méthodes de travail lean. Grégory rapporte aussi des grèves très suivies chez Renault Trucks les jours de modulation où la direction demande de travailler pour rattraper les journées non travaillées en 2009. Un appel unitaire est lancé dans l'entreprise pour le 11 octobre. Enfin, la question du comité interentreprises reste d'actualité. Une rencontre est prévue avec la direction.

**Denis Bréhan** relate la tenue de l'AG de l'USTM du

Calvados. Partout où la CGT est présente, il y a des appels à la grève pour le 11 octobre. Il y a une prise de conscience. Chez Valéo, la CGT est présente sur 23 sites. Pour l'heure, mais c'est incomplet, nous avons connaissance de 12 appels à la grève. Des opérations de diffusion de tracts ont été organisées dans le Calvados. Cela a permis de monter un nouveau syndicat chez Omet. Une bataille d'affichage a été réalisée sur deux zones industrielles de Caen.

**Pascal Lenogue** fait lui aussi part de distributions de tracts dans le Val d'Oise. Il y a des AG depuis plusieurs semaines, cependant il y a quand même des difficultés de préparation. La grogne coexiste avec des difficultés à visualiser le 11 octobre. Chez Dassault, la CGT engage une bataille sur la répartition des richesses et marque des points. Hier, une quarantaine de salariés a cessé le travail sur la question des promotions et des déroulements de carrière. Des techniciens et techniciens supérieurs viennent voir le syndicat sur l'aspect reconnaissance des diplômes. La proposition de grille fédérale marche bien. Dans la période, la fédération a sorti rapidement des éléments de réflexion, comme par exemple sur la règle d'or. Ce sont des points d'appui et on doit faire effort pour que ces documents aillent plus aux syndiqués.

**Nordine Taris** signale un problème de fonctionnement du CHSCT chez Savelys, avec une CFTC qui ne fait pas son travail en matière de prévention des risques. Concernant le 11 octobre, on se mobilise sur différents angles. Par exemple, les anciens mineurs dénoncent la destruction de leur régime de protection sociale et des acquis sociaux qui y sont liés.

**Philippe Verbeke** revient sur la question de la sidérurgie et l'arrêt prévu à Florange jusqu'au printemps. Une manifestation a rassemblé 1 500 personnes car cet arrêt prolongé de la filière liquide est interprété comme le risque d'un arrêt définitif. Au plan national, cela divise les sites, mais nous essayons d'avoir une attitude solidaire. La CGT de tous les sites Arcelor Mittal appelle à la grève le 11 octobre. A Marseille, une banderole « Florange-Fos, même combat » sera portée dans la manifestation. Lundi dernier s'est tenue une réunion au Luxembourg avec la FEM sur Arcelor. C'est la première fois qu'il y a unanimité des syndicats au niveau européen pour dire que ce n'est plus possible. Le groupe privilégie les investissements dans les mines et abandonne toute innovation dans la sidérurgie en Europe. Le budget de R&D est très faible et il y a une perte de compétences. La prochaine réunion des organisations syndicales européennes est prévue le 24 octobre, la FEM proposera une action européenne. Une action dans tout le groupe Arcelor Mittal pourrait avoir un effet fédérateur. Mittal exige l'application immédiate de ses décisions et passe outre le dialogue social. La CGT envisage aussi une action sur les sites français. Des échanges ont aussi lieu avec les politiques. Alain Bocquet est intervenu à l'Assemblée nationale. Martine Aubry est venue à Isbergues. Ca a été l'occasion de donner des éléments sur la situation de l'automobile et le point de vue syndical sur les limites des droits des organisations syndicales. Mélanchon devrait également se rendre sur place. La situation montre la nécessité

d'agir le 11 octobre. Toutefois, il faut être attentifs, car nous ne maîtrisons pas suffisamment la connaissance de ce qui se fait dans les boîtes.

**Manuel Sanchez** rapporte la tenue d'une réunion de coordination dans le groupe Safran. Le 11 octobre servira de point d'appui pour dénoncer la délocalisation et la discrimination syndicale. A la Snecma, une assemblée est prévue le 13 octobre, qui fera le point sur le 11 et les batailles sur la pénibilité (l'accord Snecma doit être prochainement reconduit) et les salaires.



**Miguel Sallès** annonce qu'il est prévu trois heures d'arrêt de travail le 11 chez Airbus, en lien avec la CFDT. Un affichage est réalisé. Le syndicat a trois axes de travail.

1) Un plan de syndicalisation par les jeunes délégués, étape d'un nouveau plan de syndicalisation.

2) La constitution de dossiers pour l'emploi abusif d'intérimaire

3) Un collectif va recenser tous les sous-traitants en lien avec la démarche d'un comité inter-entreprises. Chez EADS, une AG s'est tenue sur quatre thèmes.

1) Sur la vie syndicale, où y a été réaffirmée notre démarche de consultation. Il y a été décidé de mettre plus de cohérence entre les groupes et les filiales et de mettre en œuvre des règles pour chaque négociation. Il est aussi décidé de recenser la formation des délégués pour améliorer leurs interventions.

2) Sur les NOE, un plan de travail a été élaboré avec trois tracts sur le sujet. L'idée est de lancer une consultation qui sera déposée à la direction en décembre.

3) Sur la syndicalisation des ICT, un recensement est fait de ce qui est réalisé ou pas dans les différentes filiales. Il s'agit d'avoir des écrits réguliers sur ces différentes catégories. A noter, chez Spot Images, des adhésions ont été réalisées récemment chez ces catégories grâce à l'initiative d'un camarade qui est allé parrainer.

4) Sur la situation industrielle et économique du groupe, qui cumule quelques 450 milliards de commandes. Cela invite à un travail de cohérence à engager entre donneurs d'ordres et sous-traitants.

**Philippe Martinez** remarque que les questions de déficits et de rigueur pèsent toujours. Une situation relayée dans les entreprises. D'où la nécessité de vé-

rifier que les décisions prises par la direction fédérale sont bien mises en œuvre. Les notes économiques, argumentaires correspondent-ils ? Il faut vérifier le rythme de diffusion, mais aussi leur cible. Si nos argumentaires n'arrivent qu'aux premiers dirigeants, les syndiqués vont continuer à subir la pression. Sur la vie syndicale, quel bilan tirons-nous des AG ? Il y a eu beaucoup d'AG de rentrée et de congrès, il y a du monde, des débats, de la jeunesse. Il est utile d'en tirer les enseignements. Pour donner confiance sur le 11, il importe d'avoir un reflet exact de ce qui se fait dans les boîtes, les groupes et les départements. Les appels à débrayer sont nombreux et le 11 correspond à une attente malgré la pression. Il faut donc rapidement avoir la réalité. Autre aspect. Il faut aussi multiplier les échanges entre filières industrielles. Lorsque la sidérurgie annonce que ses difficultés sont dues à l'automobile, on ne peut l'accepter. Ainsi, tout le monde a annoncé que Peugeot avait perdu des parts de marché en septembre, mais ce n'est pas à cause de la baisse des commandes. Il manquait une vis. Et pour cette raison, ils ont perdu 45 000 voitures ! C'est parce que la rigidité de l'organisation du travail, y compris la flexibilité des salariés, ne compense plus cette flexibilité du travail. Sauf que si nous n'échangeons pas entre nous, on va croire que oui, c'est la crise, on ne vend plus et c'est normal. Et c'est ce message qui passe et non le nôtre qui met en cause le lean manufacturing et une organisation du travail tellement rigide que ce sont toujours les mêmes qui en paient les conséquences. Il y a d'autres considérations tels que le cours des matières premières etc. Mais il importe d'être réactifs. Et nous avons donc besoin d'exemples concrets. Par exemple, nous avons fixé la priorité sur « négocions tout de suite ». Il faut là aussi avoir des éléments de mesure. Ce qui a été réalisé chez Dassault, avec le calcul de la baisse du paiement de la qualification montre bien les conséquences de la pression sur la baisse du coût du travail. A la fonderie du Poitou, on perçoit aussi cette évolution. Cette fonderie faisait précédemment partie du groupe Renault. Le salaire moyen était de 2200 € bruts pour un technicien P2. Après externalisation, la fonderie du Poitou les paie aujourd'hui à 1700 €. La référence du groupe Montupet, c'est maintenant une baisse de 23% des salaires, car sur les autres sites ils en sont à 1200 €. Voilà ce qu'est concrètement la pression sur le coût du travail, la baisse du paiement de la qualification. Et c'est cela, et non pas les problèmes industriels qui expliquent l'externalisation, voire les délocalisations. Il s'agit donc de mesurer ce qui se fait sur le terrain autour de « négocions tout de suite ». Le 11 octobre est une étape importante, mais il faut qu'il ait des suites, qui peuvent être l'ouverture de négociations. Une dynamique existe, le message doit être clair : nous préparons le 11 et les suites du 11.

**Amar Laadra** fait état d'une centaine d'appels recensés pour le 11 octobre dans les départements 67 et 68. En Moselle, une manifestation est prévue sur le site d'Arcelor Mittal et sur les sites de PSA. Sur l'organisation, il manque encore 2000 FNI 2010 pour atteindre les 100%. Il faut une implication fédérale sur cet objectif. De même, il faudrait voir quels camarades du CEF pourraient participer à la semaine de renforcement du 28 novembre au 2 décembre en Ile-de-France.

**Nicole Camblan** revient sur la situation de la Sobréna à Brest et signale que le patron M. Meunier se désengage en même temps de plusieurs entreprises. Chez Jabil, le groupe ferme une unité en Italie et le site de Brest connaît du chômage partiel, mais sans perte de salaire. Le syndicat s'est emparé, dès l'annonce du chômage partiel, d'une revendication d'un plan de formation en faisant le tour des salariés. Celui-ci se met en place, mais les inquiétudes sont fortes face à un tissu industriel qui se décompose. Pour le 11 octobre, toutes les catégories et toutes les industries seront présentes dans l'action.

**Kamal Ahamada** informe que la fédération et le collectif jeunes sont associés à la commémoration de Chateaubriand. Par ailleurs, Kamal rapporte son expérience d'une rencontre syndicale internationale à Pittsburgh. La rencontre a permis d'évoquer des problématiques communes sur la dégradation des conditions de travail ou encore du déficit de militants. Les échanges entre jeunes de différents pays ont permis de faire émerger une volonté de faire s'exprimer les frustrations des jeunes. Kamal évoque ensuite les difficultés rencontrées chez Bosch, qui a subi des fermetures et est confronté à un affaiblissement militant sur certains sites. Pour l'après 11 octobre, la question est celle de notre capacité collective à mener une bataille sur l'industrie.

**Christine Ciol** estime que la qualité de vie syndicale est primordiale dans la préparation d'une journée d'actions telle que le 11 octobre. Nous bénéficions d'un crédit important, et on ne peut se contenter d'une distribution de tracts quand 67% des salariés la soutiennent. Il faut faire le lien avec la formation syndicale. Chaque année, seulement 1% de nos syndiqués suivent un stage de niveau 1, et 0,25% pour le niveau 2. En même temps, les droits à la formation sont insuffisants. Il y a urgence pour qu'au niveau fédéral, nous nous engageons pour la formation et des droits nouveaux. Le collectif formation se réunira le 27 octobre. Nous avons besoin de le renforcer en lien aussi avec le collectif jeunes. En novembre se tiendra aussi un stage de direction syndicale. Christine invite à s'y inscrire, de même pour la formation de formateur.

**Serge Journoud** intervient sur les négociations pénibilité :

Dans le contexte de la réforme des retraites, l'obligation a été faite pour les entreprises de plus de cinquante salariés dont la moitié serait exposée à la pénibilité d'ouvrir des négociations pour mettre en place un plan d'action. Le collectif amélioration des conditions de travail a donc travaillé un accord type et un support technique pour aider les syndicats dans leurs négociations et pour que tout le monde ait des repères revendicatifs communs. Cet accord a été inspiré de l'accord Snecma, ainsi que de l'accord Rhodia. Cet accord type a été divisé en deux thèmes, l'un portant sur la prévention, l'autre sur la réparation. Pour la mise en œuvre de la prévention, le préalable est l'analyse des situations de travail et donc leur recensement. Le Code du travail identifie déjà une dizaine de situations à risque. Et nous proposons de négocier trois critères supplémentaires de pénibilité. Le premier, ce sont les

longs déplacements fréquents, cela concerne notamment des cadres et des commerciaux, mais aussi les agences de location de véhicules. Le second critère, ce sont les rayonnements ionisants. Et le troisième critère, c'est l'exposition à l'un des six risques psychosociaux reconnus par le rapport Beullac, rédigé par le ministère du Travail. Ce travail de reconnaissance des critères et du recensement des risques à l'entreprise est très important puisqu'il y a ce pallier de 50% de salariés exposés qui sert à engager ou pas la négociation. Il faut donc identifier les salariés concernés. Dans l'accord type, il y aura sur l'aspect prévention un plan d'élimination des risques, des actions correctives telles que l'aménagement et l'amélioration des postes de travail, des mesures spécifiques, le remplacement systématique des départs pour pénibilité. Concernant la réparation, nous proposons la cessation anticipée de travail de un an pour trois ans d'exposition. Ce repère est celui qui existe pour l'amiante. Les bénéficiaires du départ anticipé conservent leur qualité de salarié de l'entreprise et restent juridiquement liés à celle-ci. Cela leur permet de garder des avantages telles que la participation, la mutuelle, le CE etc. Cet accord type a été présenté au dernier bureau fédéral, qui a décidé de faire un peu de buzz autour de sa sortie. Le document sera joint au prochain Courrier fédéral. Un rapprochement sera opéré avec les autres fédérations ayant une activité proche de la nôtre et la confédération, afin de vérifier que nous sommes bien en phase. Enfin, une conférence de presse devrait être organisée autour de sa sortie. La négociation d'un accord de branche sur la pénibilité a débuté le 28 septembre dernier. L'UIMM dit vouloir s'occuper du sujet et vouloir se saisir de l'occasion pour simplifier les textes existants sur les conditions de travail. Cela concerne l'accord de 2003 sur sécurité et santé au travail et l'article 10 de l'accord de 2009. Les grands axes de travail qu'ils souhaitent sont

- 1) L'ergonomie
- 2) La formation des managers de proximité et leur rôle social
- 3) Faire évoluer le rôle des infirmières et des assistantes sociales
- 4) Enfin, l'UIMM souhaite que l'accord ait un objectif pédagogique.

Les organisations syndicales ont toutes demandé la réduction du temps de travail par le départ anticipé. Plusieurs syndicats ont aussi mis en avant les problèmes



d'organisation du travail et les risques psychosociaux. La CGT a affirmé qu'il était positif d'avoir un accord de branche, mais qu'il fallait privilégier les accords d'entreprise pour être au plus près des spécificités de chaque salarié. Une journée d'étude sur la pénibilité est prévue le 12 octobre prochain et est déjà complète. Une autre est prévue le 7 novembre dans le département de la Loire. Nous souhaitons pouvoir la re-dispatcher au niveau des régions.

**Frédéric Canton** relate une bonne préparation du 11 octobre dans le 64 avec de nombreux appels à la grève sur le département. Des manifestations sont prévues à Bayonne et Pau. Sur la formation professionnelle, un travail régional avec journées d'étude a été engagé pour pallier à la faiblesse de maîtrise du sujet par les camarades. Autres points positifs à noter : la création d'un nouveau syndicat dans une entreprise du département, et dans une autre une lutte qui a abouti à une augmentation de 2,4% et à l'abandon de l'annualisation du temps de travail.

**Bernard Devert** considère qu'armer les syndicats sur la pénibilité est une bonne démarche. Il faut faire le lien avec les conditions de travail qui se dégradent. Souvent les salariés subissent des conditions terribles mais n'osent pas réagir à cause du chantage à l'emploi. Il faut aussi voir comment on se sert de notre document. Nous avons un bon projet. Comment le fait-on vivre et crée-t-on le débat ? Il faudrait également travailler l'idée une journée sur le maintien et le développement de l'industrie dans le pays. Il faut reprendre l'initiative sur l'industrie.

**Daniel Pellet-Robert** estime très positif que la CGT soit sur la question des départs anticipés. Il y a une grande attente des salariés sur ce dossier, surtout après avoir entendu les propos de Fillon sur les 67 ans. Concernant, les mouvements en Europe, Daniel fait état d'une récente rencontre syndicale où il participait à Lisbonne. Tandis que le syndicalisme espagnol se positionne de façon inquiétante, la mobilisation est très forte au Portugal. En Grèce, la police intervient lourdement contre les manifestants. Les convergences syndicales européennes sont nombreuses sur les retraites et l'industrie. Il faut les mettre en valeur. Il faut aussi mener une bataille pour que la jeunesse entre dans les boîtes.

**Philippe Martinez** juge que sur les conditions de travail, nous avons un outil qu'il faut faire connaître. Les grilles posent la pénibilité de manière offensive sur la prévention et la réparation. Cette question rebondit aussi sur les retraites avec les départs anticipés. Tout ceci est plus de dynamique que de se positionner sur les propositions patronales. Il est proposé d'engager une véritable campagne sur la pénibilité, sa prévention, sa réparation. Il faut le meilleur accord possible au ni-

veau de la branche, des départements de l'entreprise. C'est donc une bataille qui s'engage sur la pénibilité, avec aussi l'idée de l'élargir au niveau interprofessionnel.

**Frédéric Sanchez** regrette la vision limitée que l'on a des luttes, alors que la fédération a mis en place un outil de recensement et invite à faire effort dans ce domaine. Frédéric partage l'idée d'un temps fort sur l'industrie. Pour l'heure il s'agit de gagner le 11 octobre, tandis que dans certaines UD, on s'inquiète plus des élections du 20 octobre. Or il faut gagner le 11 avant le 20. Enfin, au moment où sont révélées des abominations sur le traitement des Roms en Hongrie, il faut aussi débattre sur le FN et le refus de la politique des boucs émissaires.

**Philippe Verbeke** estime lui aussi nécessaire d'avoir au cours de ces prochains mois un temps fort sur l'industrie.

**Taïeb Ayari** regrette qu'il n'y ait aucune obligation de négocier pour les entreprises de moins de 50. Par ailleurs, il est rappelé que du 15 octobre au 8 novembre se déroule une importante échéance électorale avec 90 000 salariés appelés à voter pour les élections IR-CRA.

**Boris Plazzi** souligne que la CGT a répété à l'UIMM qu'elle souhaitait un accord qui s'applique à tous les salariés. Concernant le 11 octobre, il y a plusieurs leviers et l'articulation avec le triptyque est toujours d'actualité. Il y a les différents encrages à l'entreprise et au niveau territorial avec les interpellations des UIMM. Une autre question est venue lors de nos débats ; c'est l'articulation entre l'action et la vie syndicale. Pour élever le rapport de forces de manière durable, cela passe par la syndicalisation. Chaque année nous réalisons 5000 nouvelles adhésions et nous devons donc élever le nombre de nos adhérents. Les 2000 FNI de retard en 2010 doivent être réalisés. C'est pourquoi il faut engager un travail de relance pour atteindre les 100%.



Pour un tourisme différent, social et solidaire !

[www.touristravacances.com](http://www.touristravacances.com)

Réservations **0890 567 567** (0,15 € la min.)

