

Courrier Fédéral

N° 260

du 18.06.11 au 24.06.11

ENCART
Document prépa.
à l'AG de l'AAC

Fédération
des travailleurs
de la métallurgie CGT

ISSN 0152-3082



■ LUTTES ET SUCCES

pages 4 à 5

■ INDUSTRIE

PSA organise la casse sociale
la CGT riposte

pages 2 à 3

■ LA LETTRE DE L'UFICT

Prime sur dividendes ou salaire ?

pages 6 à 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

PSA ORGANISE LA CASSE SOCIALE

LA CGT RIPOSTE



Même si depuis plusieurs années la direction du groupe PSA se présente comme la championne de l'emploi en France, la CGT a eu accès à un document confidentiel qui montre le contraire. Après l'avoir présenté à la presse jeudi 9 juin, la CGT a distribué un tract aux salariés dénonçant le contenu de ce document.

Jeudi 9 juin, la CGT a dévoilé un document confidentiel de la direction qui prépare un plan visant à délocaliser une bonne partie de la production et des études. Alors que PSA promettait publiquement en 2009 de ne pas fermer d'usine en France et de lancer «dans les deux ans à venir dans chacune de ses cinq usines de montage françaises, un à plusieurs nouveaux modèles de véhicules», le document prévoit, dès 2010, un pôle majeur unique en région parisienne fin 2012, un plan social et décroissance pour 2013 et arrêt de l'usine d'Aulnay courant 2014.

Les syndicats CGT des sites PSA d'Aulnay et Sevel-Nord amènent les preuves que ce plan funeste est déjà mis en application. Par exemple sur le site d'Aulnay, en Seine Saint Denis, en février 2008 le fournisseur de siège Lear de Lagny dans l'Oise a été transféré à Cergy (Yvelines), plus proche de Poissy. En juin 2008, une des deux lignes de la production d'Aulnay a été fermée. De même, l'équipe de nuit d'Aulnay est arrêtée depuis octobre 2010 et alors qu'une équipe de nuit a été créée à Poissy.

Il est important de rappeler que l'usine d'Aulnay, au cœur du département de la Seine-Saint-Denis, est à quelques kilomètres seulement de Paris et de l'aéroport de Roissy. Dans un contexte de très forte pression

immobilière et dans le cadre de l'aménagement du « Grand Paris », le site d'Aulnay peut effectivement faire des envieux. Celui-ci rapporterait 300 millions d'euros.

Pour l'usine de Sevel-Nord, la situation sociale est identique, dans une région déjà fortement touchée par le chômage. En janvier dernier, deux délégations de syndicalistes italiens et français de SevelNord et Sud se sont rencontrés pour évoquer les évolutions en cours dans les deux pays. Suite à cette réunion, le syndicat CGT a interpellé la direction à partir du constat qu'«un changement important de la répartition des productions croisées des 2 groupes donneurs d'ordres (PSA et Fiat). Celle-ci entraînant des suppressions d'emplois dans l'ensemble de la filière avec des conséquences graves dans les régions concernées.»

Les syndicats souhaitent ainsi connaître le positionnement des deux directions PSA et Fiat quant à l'avenir de la coopération entre les deux groupes. Après une réponse plutôt vague de la direction à ce courrier, la CGT a pu apprécier clairement les ambitions de la direction dans ce document confidentiel qui émet deux hypothèses quant à l'avenir du site : « Arrêt du site, permettant de partager avec Fiat les impacts négatifs (coût et image sociale) ou maintien du site avec subventions publiques ».

Cette projection stratégique de la direction est d'autant plus inacceptable pour la CGT, que les sites de Poissy et Mulhouse seront ainsi saturés. «La capacité de production de Poissy est passée de 45 à 55 véhicules par heure.» Aussi, cette nouvelle organisation des sites en France entrainerait une hausse des capacités de production qui s'accompagnerait le plus souvent par une dégradation des conditions de travail.

Au-delà de la fermeture des sites en Europe de l'ouest (le site de Madrid est aussi menacé), c'est bien la délocalisation de la production vers des pays à bas-coût qui est envisagée par la direction. « *Le choix du pays low-cost (Turquie, Maroc ou Europe de l'Est) est fait selon la grille de critères PSA, renseignée par un cabinet de conseil indépendant.* » En outre le plan prévoit « *la poursuite de la rationalisation du tissu fournisseurs de l'Europe de l'Ouest* » et « *l'augmentation de la part des achats réalisés dans les pays low-cost* ». Il s'agit, pour la direction, de faire une fois de plus pression sur les fournisseurs pour pousser un peu plus à la restructuration et la délocalisation des sous-traitants automobile. Encore une fois, malgré les tentatives de la direction de nier ces informations, un de ses fournisseurs de PSA à Saint-Claude (39) vient d'annoncer la suppression de la moitié de ces effectifs.

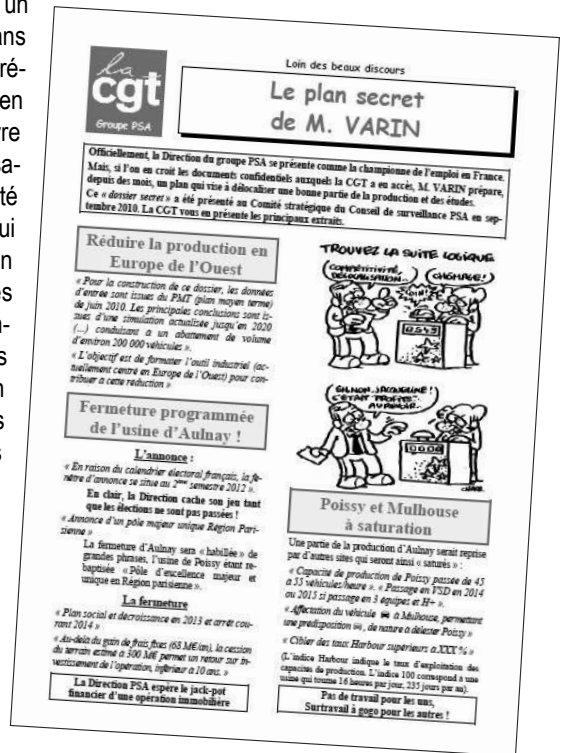
Dans un tract, la CGT se dit « *choquée par l'hypocrisie des dirigeants [...]. Le pire est atteint lorsque l'on voit que cette stratégie du mensonge est sous-tendue par des arrières pensées politiques* » en référence au document secret qui précise même « *la fenêtre d'annonce possible, dans la calendrier électoral français, au 2eme semestre 2012* ».

De son côté la direction du groupe se défend en indiquant qu'«il n'y a pas d'actualité sur Aulnay Sous Bois» et en précisant que le document « n'est en aucun cas un relevé de décision ». La Direction reconnaît l'authenticité du document, ce qui n'est pas négligeable pour la CGT pour qui c'est l'aveu des manœuvres politiques. Elle tente d'expliquer que cela a été élaboré quand c'était la «crise» alors que le document est daté d'août 2010 et que PSA venait de battre son record semestriel de ventes. Dans un communiqué publié le jour même, elle précise qu'elle va convoquer un CCE extraordinaire exigé par le syndicat lors de la conférence de presse. Depuis la conférence de presse, un nouveau document interne de la direction datant de 2010,

est venu confirmer la note révélée par la CGT. Le site d'Aulnay était bien promis à la fermeture dans le cadre d'un plan modial dit de «compactage des usines».

Ce document est pour la CGT un argument supplémentaire dans son combat quotidien pour préserver l'emploi et l'industrie en France, mais aussi de faire vivre le droit à l'information des salariés par le biais des Comité d'entreprise, qui est aujourd'hui bafoué. La CGT n'a pas dit son dernier mot face aux mensonges de la direction alors que l'assemblée générale des actionnaires vient de voter la distribution de 257 millions de dividendes pour 2010. Les réactions dans les établissements sont assez vives. Sauf les dirigeants des autres syndicats, personne ne critique la CGT pour avoir pris l'initiative de dévoiler ce plan secret.

Aussi, la CGT PSA demande à la direction de renoncer à son projet de fermeture des sites en France et la délocalisation de la production et exige la garantie de l'avenir des emplois sur tous les sites.



■ LUTTES ET SUCCES

Cefam Atlas - Saintes (16) Première mobilisation pour la défense du délégué syndical CGT



Jeudi 9 juin 2011, a eu lieu, à l'appel de l'Union locale des syndicats CGT de Saintes et de l'USTM 17, la première action de soutien au syndicat CGT Atlas pour la défense de leur délégué syndical.

Des salariés de l'entreprise CEFAM Atlas, mais aussi des délégations des syndicats CGT des Cheminots, de l'hôpital, de Carrefour, des COOP de Saintes, des retraités et des métallos de la WESPER, de DELPHI se sont rassemblés à 11H15 devant l'entreprise.

En effet, la direction a engagé une procédure de licenciement contre le délégué syndical CGT avec pour motif « refus d'aller en déplacement chez un client en Tunisie ».

La CGT a rappelé qu'elle ne laissera pas licencier un délégué syndical. En effet, le motif évoqué par la direction ne peut justifier une procédure de licenciement. La direction omet de préciser que le refus du camarade CGT était totalement justifié puisqu'on lui demandait d'aller en Tunisie pendant la révolution du jasmin.

Mais, pour la CGT, derrière cet argument, la direction cherche bien à faire payer le syndicat CGT en licenciant son délégué syndical puisqu'un autre salarié a aussi refusé de se rendre en Tunisie et il n'a pas été sanctionné.

Le délégué CGT serait-il devenu un peu trop gênant pour la direction après un conflit sur les salaires en avril ?

De plus, depuis ce conflit, il a été intégré dans la délégation Cgt pour les négociations paritaires à l'UIMM 17. Négociations au cours desquelles, la délégation de la CGT n'a pas manqué de faire part au président que la direction de CEFAM ATLAS appliquait dans l'entreprise des coefficients de la grille des salaires qui n'existent pas et donc ne sont pas en conformité avec la convention collective de la métallurgie de Charente-Maritime.

Les salariés présents au rassemblement ont pris la décision d'apporter leur soutien à leur délégué syndical CGT et appellent à un nouveau rassemblement le jour de sa convocation à l'inspection du travail dans le cadre de la procédure de licenciement le vendredi 17 juin.

Luminox (Cooper Safety) - Riom (63) Sauvons nos emplois

Après Organon et Seita où il y a eu respectivement, 99 et 160 licenciements, aujourd'hui Luminox envisage 24 licenciements sur 54 personnes en production. Les patrons annoncent des licenciements économiques alors que les bénéficiaires ont rapporté en 2009, 8,4 millions d'euros et en 2010, 8,7 millions d'euros.

Un rassemblement a eu lieu, le 16 juin 2011, devant la mairie de Riom pour la sauvegarde des emplois.

MOLEX - Villemur/Tarn Suite de la lutte pour l'emploi

Le 24 mai dernier, se tenait la commission de revitalisation du site de Molex à Villemur. Suite au rachat du site par HIG, avec la création de l'entité VMI (Villemur Industrie), en décembre 2009, le nombre de salariés ex-Molex est passé de 18 à 46, pour un effectif total de 51 salariés.

Pour la 1^{ère} année 2010, les objectifs fixés dans le protocole d'accord du 14 septembre 2009 ont été tenus. Pour 2011, les 4 à 6 emplois supplémentaires prévus sont très loin des déclarations du ministre de l'industrie Christian Estrosi.

Autant, la CGT se satisfait du maintien d'une activité sur le site de Villemur, autant le niveau d'emploi ne correspond pas aux exigences portées par la lutte des salariés de Molex pendant des mois.

Seulement 62 salariés (hors VMI) ont retrouvé un travail en CDI, mais avec une baisse de 30 à 40% de salaire, des conditions de travail et de famille bouleversées, des temps de trajet multipliés par 2, voire par 3.

Quant aux 172 salariés de Molex qui n'ont toujours pas retrouvé un emploi, c'est la précarité, une souffrance morale avec pour avenir la confrontation aux nouvelles mesures restrictives du gouvernement envers les chômeurs. La CGT tient à rappeler que la lutte des Molex était pour le maintien de la totalité de l'activité sur le site :

Les expertises comptables ont démontré la viabilité de l'entreprise et les différentes décisions de justice ont toutes été en faveur des salariés, dont la condamnation de deux patrons à 6 mois de prison.

La pérennité du site de Villemur reste une exigence de la lutte des salariés. Lors de la commission de revitalisation, il a été annoncé que la viabilité de VMI passait par un CA d'au moins 7 à 8 millions d'euros pour l'effectif actuel. Or, Molex pourrait arrêter sa contribution de 2.5 millions par an fin 2011. Il n'y a aucun engagement écrit des constructeurs Renault et PSA pour maintenir et développer la charge chez VMI. Malgré les efforts de VMI de diversification, notamment dans le ferroviaire et l'aéronautique, et malgré la reprise dans le secteur automobile, l'avenir reste incertain.

La pérennité du site ne pourra passer que par la volonté des constructeurs et de l'Etat de maintenir et développer VMI à Villemur. La CGT mettra tout en oeuvre dans ce sens pour que les promesses faites en 2009 soient respectées.

FCI - Besançon (25) Résultats d'élections

Des élections professionnelles ont eu lieu au début du mois de mai dernier dans l'entreprise.

Après la reconstruction du syndicat CGT suite à un plan de licenciements drastique dans l'entreprise, la CGT a réalisé un score particulièrement intéressant et prometteur pour l'avenir.

Un travail de terrain avait été entrepris par les militants CGT, en allant régulièrement à la rencontre des salariés que ce soit dans le 1^{er} et le 2^{ème} collèges. Ce travail a payé et les salariés ont choisi de voter très majoritairement pour la CGT.

Résultats

CE 1^{er} collège 5 élus CGT sur 6, 2^{ème} collège 1 élu CGT sur 2.

Pour la première fois la CGT remporte le 2^{ème} collège au CE avec 65% des suffrages.

Aux **DP**, 1^{er} collège 6 élus CGT sur 10.

Pour le 2^{ème} et 3^{ème} collèges DP 1 élu CGT sur 4.

Le syndicat CGT se félicite des résultats obtenus et se fixe comme objectif de conquérir l'électorat du 3^{ème} collège. Des axes de travail ont déjà été décidés notamment la formation syndicale pour les 10 élus CGT et la participation à un stage de base UFICT pour l'un d'entre eux.

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE

21 et 22 juin 2011

Document préparatoire

Salle 8 / Georges Frichmann (RB)
Complexe de la CGT à Montreuil



L'HUMAIN EN TOUT ET POUR TOUT

L'avenir est là, dans la recherche ambitieuse et résolue pour mettre le curseur de toutes les priorités sur la personne et ses aspirations.

Pour nous, ce n'est pas une posture de circonstance et encore moins une découverte, c'est une constante, malgré les contraintes et les injonctions politiques, dans les missions qui sont les nôtres dans le sanitaire et dans le médico-social, nous sommes partie prenante des mobilisations associatives, syndicales et politiques utiles à mettre l'individu au cœur d'un nouveau projet de société. Les mobilisations dans les régions le 2 avril notamment ont été de ces moments de décroissements des aspirations et des revendications, un processus à renforcer et à élargir.

En priorisant l'Etre humain et son projet, nous nous plaçons résolument à contre courant et en opposition aux politiques néo-libérales à l'œuvre.

La Révision Générale des Politiques Publiques (RGPP), la loi Hôpital, Patients, Santé, Territoires (HPST), la mise en place des Agences Régionales de Santé (ARS) structurent et priorisent des choix budgétaires qui font fi de la personne, de son projet individuel et familial, de sa santé, de sa formation, de ses conditions de travail, de son implication professionnelle et de sa conception du travail bien fait.

Ainsi, les budgets sociaux et les financements sont de plus en plus contraints, l'activité réelle des établissements est niée.

Sans une action vigoureuse de tous, nos missions risquent d'être réduites, leur qualité et nos moyens amputés.

Nous n'entendons pas nous résigner face aux choix politiques qui n'ont plus rien à voir avec une prise en compte des problèmes sociaux.

Un mur d'incompréhension s'érige entre la nouvelle tutelle (ARS) et les associations gérant des établissements sanitaires à but non lucratif et des établissements médico-sociaux.

Le discours dominant dans les ARS évoque les ratios d'activité, la productivité, la performance,... Nous sommes incités à copier le privé lucratif jugé moins dépensier. Ce qu'il faut encore prouver !

A l'inverse de ce discours décalé, sourd aux difficultés des populations, nous sommes attentifs à la personne, soucieux de son accompagnement et de la qualité que nous voulons sans cesse améliorer.

Il est hors de question que nous dérognions à nos valeurs et à notre conception du travail social. Il est hors de question de plier ou de faire allégeance aux dogmes purement financiers.

Le CA s'est positionné sur ces questions, notamment lors de la conférence de presse du 23 mars.

La société telle qu'elle fonctionne est de plus en plus brutale et régressive, ceci pour dégager de nouveaux espaces de profits pour les actionnaires à l'instar des firmes et des laboratoires pharmaceutiques, ou des entreprises et groupes privés qui investissent le domaine de la santé, de la petite enfance, des personnes âgées ou des personnes en situation de handicap.

Nous entendons leur disputer une autre conception de la société, une autre utilisation des ressources financières. Ce sera un des objectifs de notre assemblée générale : démontrer que la qualité de notre accompagnement est une réponse aux besoins sociaux du moment, la source d'une nouvelle efficacité sociale et économique.

Les adhérents de l'association, les organisations syndicales fondatrices et associées disposent d'un outil essentiel pour démontrer qu'il est possible de faire autre chose, autrement. Pour cela nous ne serons jamais assez nombreux.

SANTÉ, UN ENJEU DE SOCIÉTÉ

Le service public de la Santé est, comme tous les services publics, la cible d'une attaque destinée à le faire basculer vers le secteur privé lucratif

Exemple d'actualité, la dépendance. En cinq ans se sont développés trois grands groupes qui ont atteint en 2010 un chiffre d'affaires d'un milliard d'euros dans la prise en charge des personnes âgées, les soins de suite et de réadaptation. Leur taux de croissance annuel est de 15 % et leur marge brute varie de 20 % à 25 %. Si ces groupes arrivent à atteindre de telles marges, c'est parce que leur financement est socialisé (85 % des recettes du secteur privé d'hospitalisation proviennent de la Sécurité sociale ou des mutuelles). Ils peuvent donc verser à leurs actionnaires des dividendes parmi les plus élevés de l'ensemble du secteur de production. On tente aujourd'hui de nous « vendre » un système de santé dont une partie fonctionnerait comme des entreprises de production industrielle.

Les choses vont vite, pour preuve l'adhésion en 2010 de la fédération de l'Hospitalisation privée au Medef. Quant aux ARS, il s'agit d'un outil mis en place pour accélérer le transfert des activités rentables vers le secteur privé lucratif.

La Santé n'est donc plus seulement une question de spécialistes. Le bon moyen pour aborder cette question est de le faire sous l'angle de la santé au travail et de la pénibilité. Par exemple, l'hôpital Avicenne de Bobigny (93), établissement spécialisé dans le traitement du cancer du poumon, car situé sur un département industrialisé où l'on trouvait encore beaucoup d'entreprises métallurgiques voici trente ans. Les pneumologues de cet hôpital pensent que 30 % à 35 % des cancers qui y sont traités sont des maladies professionnelles alors que 5 % d'entre eux sont reconnus comme tels.

La pénibilité a une influence majeure sur la santé. L'augmentation de l'espérance de vie provient pour 20 % des progrès médicaux et pour 80 % de l'amélioration des

conditions de vie, et donc de travail. Par conséquent, si l'on dégrade les conditions de vie, on dégrade aussi les conditions de santé.

Les questions de santé doivent être prises en compte car il s'agit de défendre un service public essentiel. Elle est une activité économique importante : ce sont des emplois, des investissements, de la recherche, de la production, etc. **Il ne faut plus que des structures hospitalières financées à 85 % par la Sécurité sociale versent des dividendes à leurs actionnaires.** Sans aller jusqu'à tout nationaliser, il ne faut conserver qu'un secteur public et un secteur privé à but non lucratif.

En 2009, ce n'est pas Total mais Sanofi-Aventis qui a réalisé le plus de bénéfices en France. Rien, sinon des raisons politiques, n'empêche de taxer les bénéfices de Sanofi-Aventis et d'autres laboratoires à 50 % ou plus, ceci permettrait de recueillir 5 à 6 milliards d'euros et de combler ainsi une bonne partie du déficit de la Sécurité sociale.

Les établissements de l'économie solidaire montrent qu'une autre gestion est possible, avec d'autres objectifs que la seule rentabilité. Les coûts de la maternité des Bluets sont certes légèrement plus élevés (4 %) que ceux des meilleurs établissements mais ceux-ci font de « l'abattage », pas de la médecine de qualité. Pour 4 % ou 5 % de surcoût, on peut donc basculer d'une médecine productiviste et inhumaine à une médecine humaine telle que celle que pratiquent nos établissements et que nous souhaitons voir perdurer.

Extraits de l'intervention de Christophe Prudhomme, membre de la direction de la Fédération CGT de la Santé et de l'Action sociale à l'AG de l'UFM des 5 et 6 avril 2011.

ILLUSTRATION PAR NOTRE HÔPITAL

Après un premier plan d'action de retour à l'équilibre et alors que celui-ci se profilait, notamment grâce à une progression de l'activité de 43 % entre 2006 et 2010, l'ARS nous oblige à un second plan d'action. Elle nous retire 716 000 € d'accompagnement et baisse de 2 % le prix de l'accouchement. En outre, elle nous incite à imiter le secteur privé tant dans la gestion de l'établissement que dans son approche humaine de l'accompagnement. Par exemple, le secteur privé réalise 80 % d'IVG médicamenteuses, « faites en autant ! ».

TROIS DÉBATS POUR UNE AG

Comment sont utilisés les budgets mis à notre disposition ? Quelle qualité des missions est construite avec et autour des publics accueillis et comment nos équipes l'appréhendent et la déclinent au quotidien ? Chacun des trois débats sera introduit par une présentation dont le contenu aura été préparé par les équipes des établissements.

L'accompagnement à la parentalité pour une naissance aux multiples dimensions : médicales, psychologiques, sociales

La naissance d'un humain, quels que soient son origine, son milieu social, son histoire familiale, n'a pas de prix. Un accueil aux Bluets « sur mesure », comme un acte de résistance dans une société qui tend à tout codifier et formater.

RÉÉDUCATION PROFESSIONNELLE : IMPOSER L'INNOVATION ET LE PROGRÈS SOCIAL.

La loi Hôpital, Patients, Santé, Territoires (HPST) rend les Contrats Pluriannuels d'Objectifs et de Moyens (CPOM) obligatoires pour les structures associatives ayant plusieurs établissements et soumises aux critères relatifs à la présence d'un commissaire aux comptes. Avec ses trois CRP et un budget cumulé de 27 millions d'euros pour ces derniers, l'association Ambroise Croizat est de fait impactée par cette obligation.

Pour l'autorité de tarification (ARS), le CPOM est un outil de management pour atteindre des objectifs « d'intérêts publics » telles la maîtrise des coûts et la qualité accrue du service rendu. Le principal intérêt pour l'ARS est de déplacer les lieux de décisions en renvoyant aux associations gestionnaires les arbitrages budgétaires et leurs conséquences sur l'activité des établissements. Rappelons que le CPOM existe depuis 2005 et s'applique à notre hôpital Pierre Rouqués qui, du fait de sa sectorisation dans le sanitaire, ne pourra rejoindre le périmètre du CPOM médico-social des CRP.

Pour l'association, le CPOM est à resituer dans le contexte de la Révision Générale des Politiques Publiques (RGPP). Nous ne pouvons détacher cet outil de gestion :

- des tarifs plafonds qui arrivent dans notre secteur (coût annuel à la place),
- des indicateurs médico-sociaux économiques (« comparaisons » des prestations et de leurs « coûts »),
- des nouvelles procédures d'appels à projets qui vont mettre en concurrence les associations entre elles,
- des évaluations externes dont on ne connaît à ce jour l'utilisation qui en sera faite par l'ARS.

Avant d'évoquer la question des moyens, soulignons que celle des objectifs relève aussi d'autres acteurs tels les orienteurs (pour la mesure de l'activité) ou de la qualité du marché du travail (pour la mesure du taux d'insertion dans le métier appris). Définir des objectifs à 5 ans pourrait donc s'avérer être un exercice difficile sans clauses de révisions annuelles de ces derniers. Le CPOM devra explicitement le prévoir.

Dans quelles conditions s'engager dans un CPOM ?

Sans qu'ils soient exhaustifs citons quelques repères structurants :

- Le maintien des **budgets cumulés** et leur revalorisation annuelle n'est pas un sujet négociable. Des moyens dont nous disposerons, dépendront les objectifs fixés par le CPOM.
- La présence dans le CPOM du centre **Louis Gatignon** est un impératif pour ne pas le laisser isolé et très certainement soumis à de fortes pressions de rapprochement avec une autre association gestionnaire par le biais d'un groupement de coopérations et de moyens.
- Nous l'avons déjà écrit mais réaffirmons que le **potentiel humain actuel** des 3 CRP est la base minimale d'une signature du CPOM. Cela n'interdirait pas, comme cela se pratique aujourd'hui, d'opérer des redéploiements de postes dans ce potentiel et surtout de garder la main sur une GPEC associative qui reste à construire.
- Le CPOM appelant à plus d'harmonisation et de mutualisations (même si ces dernières ne dépendent pas du CPOM pour être mises en œuvre) un **accord d'entreprise « consolidé »** devra constituer une référence commune et son application reconnue dans sa globalité. Nous pensons là particulièrement à la pyramide des âges qui à termes va faire bouger le GVT et donc la masse salariale.
- Enfin le CPOM ne pourra entraver tout **nouveau projet** qui répondrait à des besoins de formations pour les personnes en situation de handicap.

Telle pourrait être notre posture pour contractualiser un CPOM sachant qu'elle ne va pas aller de soi pour l'ARS. Pour qu'elle soit entendue, l'implication de tous les acteurs associatifs, adhérents, conseil d'administration, directions, personnels, organisations syndicales, stagiaires et usagers, s'avérera utile et nécessaire. Agir pour ne pas subir est une caractéristique de notre identité associative d'essence syndicale. Les résultats de la « négociation » avec l'ARS seront le reflet de notre engagement professionnel et des mobilisations à hauteur de nos ambitions.

L'accompagnement des personnes en situation de handicap : l'interdisciplinarité des équipes ; pourquoi ? Comment ?

Au-delà de l'acte de formation, c'est la conjugaison des savoir-faire des équipes qui garantit la qualité et l'efficacité de l'accompagnement. Les services médico-psycho-sociaux et pédagogiques tissent une toile dynamique avec et autour de chaque stagiaire accueilli pour optimiser les chances de réussite de chacun(e).

Les publics accueillis changent : Quelles réponses innovantes élaborer ?

La crise du système capitaliste frappe toujours en premier lieu les plus démunis. Les populations que nous accueillons dans les centres de rééducation professionnelle conjuguent les fragilités pathologiques avec des fragilités sociales de plus en plus lourdes qui modifient et impactent le contenu de nos missions. Notre ambition : donner à chacune, à chacun, les moyens de sa reconstruction.

COUP D'ŒIL DANS LE RETRO

L'AG de 2010 avait adopté une feuille de route. Quelle mise en œuvre a-t-elle connue ?

- Les échanges et débats se sont poursuivis avec les personnels des établissements et les organisations syndicales. Entre décembre 2010 et avril 2011, 17 réunions ont permis de réunir 331 personnes.
- Nous avons affirmé notre engagement dans les actions visant à valoriser la qualité de nos missions (réunion des adhérents de l'association, participation aux assemblées et réunions avec les partenaires, participation aux congrès, réunions et AG d'organisations professionnelles et interprofessionnelles de la CGT, intervention dans les stages CHSCT des USTM Ile de France.
- Nous avons organisé des initiatives, telle la conférence de presse du 23 mars concernant la situation de notre hôpital, l'occasion de nombreux articles, interviews, reportages. Une adresse du CA aux usagers de l'hôpital a été diffusée à 5 000 exemplaires,
- Nous avons participé à diverses initiatives (Café des controverses organisé par la MNFCT ; rencontre-débat à l'initiative de l'Avenir social sur le thème « Des solidarités à l'œuvre, des coopérations à construire » ; formation des travailleurs sociaux de la Ville de Paris ; participation à la 2^{ème} Journée des solidarités organisée par la Mairie du 11^{ème} arrondissement ; participation au forum emploi de communes franciliennes).

Ce qui a évolué

- L'AAC a continué à se renforcer, elle compte aujourd'hui 100 adhérents (80 en 2010).
- Le travail sur les mutualisations s'est poursuivi en particulier avec les groupes de travail « harmonisation des statuts », « ressources humaines », « achats », « recrutement », « communication », ce dernier construisant un nouveau journal associatif en direction des entreprises et des orienteurs.
- Signature d'un partenariat entre la MACIF et le GAS (Groupement des Activités Sociales).
- Engagement d'une réflexion avec l'ANCAV qui porte un projet de construction d'un ensemble immobilier à vocation hôtelière et résidentielle et l'UFM, concernant l'hébergement de stagiaires des CRP parisiens.

Du nouveau dans l'offre associative

- **CBO** : De nouvelles actions sont proposées : « Accompagnement psycho-professionnel » sur les questions de santé au travail et « intégration professionnelle » proposant l'étude, le diagnostic et l'analyse portant sur le recrutement et la gestion du maintien dans l'emploi des TH.
- **Fernand Lamaze** : inauguration le 25 novembre 2010 du centre de santé. L'occasion d'un regard croisé sur l'innovation sociale.
- **Pierre Rouquès** : dans le cadre du partenariat, naissance du GCS Bluets/Trousseau pour le Centre de planification.
- **Louis Gatignon** : Projet de création d'une formation « Métreur en bâtiment » et projet de mise en place du dispositif ACCES V.
- **Jean Pierre Timbaud** : création d'un nouveau dispositif de formation en alternance de Technicien Supérieur Réseau Informatique et Télécommunication (TSRIT).
- **Suzanne Masson** : création d'un nouveau dispositif « Remise à niveau » pour les publics les plus éloignés de la formation.

Ce qui peine à avancer et à se réaliser

- Le travail sur les mutualisations concernant l'harmonisation des statuts du personnel ainsi que celui sur les ressources humaines, en particulier pour concrétiser un vrai bilan social ou encore pour aller vers une réelle coordination à l'autorité et à l'autonomie nécessaire, rencontre des blocages.
- La mise en place d'un Comité des usagers et des partenaires, hormis l'envoi d'une quinzaine de courriers, n'est pas allé plus loin. Cela nécessite d'affiner notre projet, de le resserrer sur un Comité des usagers et de rechercher une construction avec des partenaires.

Schneider Electric Mâcon (71) Fin de conflit



Après plus de 12 jours de grèves, la direction générale de Schneider Electric est descendu sur le site de Macon pour entendre les revendications des grévistes. Ce jour là, les autres salariés du site se sont mobilisés pour soutenir leurs confrères du SAV et FBX. Suite à cette réunion, un protocole de fin de conflit a été signé. Sur les différences de statuts des salariés ex-Areva et Schneider, un groupe de travail va être mis en place pour analyser les statuts avec les organisations syndicales. Plusieurs points sont dorés et déjà à l'ordre du jour sur la compréhension des statuts (horaires et rémunération) le développement des compétences et des formations, les conditions de travail et la mise en place d'une communication, car les salariés reprochaient son absence et d'être mis au pied du mur face aux décisions. En outre, les grévistes ont gagné dès la date de la signature du protocole une revalorisation de 3% sur la responsabilité de chantier. Concernant le paiement des journées de grèves, 3 journées seront retenues sur les salaires au minimum et le choix est ensuite laissé aux salariés de récupérer ces jours en RTT et congés divers ou échelonnées sur les 5 prochains mois.

Les salariés en mouvement sont régulièrement en déplacements et ne se connaissent peu avant la grève. Des liens se sont créés avec les salariés des agences de toute la France, certains sont même venus sur place à Macon pour participer au piquet de grève et ils ont été hébergé par les camarades du site. Au delà de ce qui a été gagné auprès de la direction, une véritable solidarité s'est développée pendant ce conflit.

Valeo - Mondeville (14) Lundi de Pentecôte : non au travail un jour férié !

Dans un tract, la CGT appelait les salariés à se mettre en grève le lundi de pentecôte. Chiffres à l'appui, le syndicat dénonce l'utilisation des fonds de solidarité aux personnes âgées apportés par les salariés.

La CGT demande également l'augmentation des salaires qui permettrait de dégager des fonds par le biais des cotisations sociales. « *Augmenter les salaires, c'est non seulement nécessaire mais possible et cela permettrait de financer la protection sociale sans imposer de travail gratuit aux salariés, pas plus le lundi de Pentecôte qu'un autre jour. (1% d'augmentation des salaires = 9 milliards de ressources supplémentaires).* » « *Comme cela se fait dans d'autres entreprises, nous demandons que Valeo verse les 0,3 % de solidarité, tout en gardant le lundi de Pentecôte chômé. C'est d'autant plus possible que les résultats 2010 étaient bons pour notre site !* »

IBM

Le centenaire chahuté par les salariés du monde entier

IBM fête son 100^e anniversaire en juin 2011. C'est l'histoire remarquable d'une société qui a été à l'avant-garde des innovations technologiques qui font aujourd'hui notre quotidien, et c'est grâce au travail de ses salariés qu'IBM peut annoncer au monde tout ce qu'elle a réalisé. Pour marquer cet événement, les syndicats présents chez IBM demandent à l'entreprise de respecter sa main d'œuvre partout dans le monde.

Aujourd'hui IBM figure en haut de nombreux classements internationaux. Cependant IBM ne figure plus aujourd'hui parmi les premiers au classement des «employeurs de choix» ou des «meilleurs lieux de travail». Malheureusement, dans de nombreuses divisions d'IBM, les salaires et conditions ont été réduits à tel point que les conditions de vie des salariés d'IBM sont menacées. Historiquement les IBMers étaient fiers de travailler pour IBM, mais aujourd'hui beaucoup d'entre eux sont déçus de la manière dont ils sont traités par l'entreprise. Bien qu'ils travaillent pour la même entreprise, tous les employés ne peuvent pas améliorer leurs salaires et conditions en adhérant à un syndicat et en s'engageant dans des négociations collectives avec IBM. En effet, dans de nombreuses divisions d'IBM aujourd'hui, les salariés sont activement empêchés de choisir librement s'ils veulent ou non adhérer à un syndicat.

Toutefois il existe des syndicats chez IBM – certains d'entre eux représentent les IBMers depuis de nombreuses années – et dans certains pays ces syndicats sont activement engagés dans un dialogue et dans des négociations collectives avec l'entreprise, offrant de meilleurs salaires et conditions aux employés d'IBM. Les syndicats d'IBM estiment que toute personne qui travaille pour IBM devrait avoir le droit de négocier pour améliorer ses conditions de travail – l'accès à des conditions de travail et à un salaire décent ne devrait pas dépendre du pays où l'on travaille mais devrait être à la portée de tous les employés d'IBM.

C'est la raison pour laquelle les syndicats d'IBM se sont regroupés pour former une Alliance syndicale mondiale, afin de mieux défendre les intérêts des salariés d'IBM. A l'occasion du 100^e anniversaire d'IBM, l'Alliance syndicale mondiale d'IBM appelait à une journée d'action commune le 14 juin 2011 pour attirer l'attention sur le rôle des salariés d'IBM dans le succès de l'entreprise et demande le respect pour les IBMers. Les syndicats de l'Alliance mondiale encouragent tous les employés d'IBM à devenir membres de l'un des syndicats d'IBM et de se joindre à leurs collègues IBMers pour changer les choses sur leur lieu de travail.



Métaltemple Aquitaine Fumel (47) Résultats élections professionnelles

Avec une participation record de 97%, la CGT progresse de 9% au CE et 10% aux DP par rapport à 2008. De son côté la CFDT recule, la CGC frôle la barre de la non représentativité. Ce résultat est une marque de confiance pour la CGT qui souhaite poursuivre la bataille pour les embauches, les actions de formation professionnelle, les projets d'investissements, et la défense des revendications...

Pour le Comité d'entreprise, au 1^{er} collège : la CGT recueille 73,3% des voix (soit 2 élus) sur les 161 votes exprimés contre 26,7% pour la CFDT (1 élu). Au 2^{ème} collège, sur les 58 votes exprimés, la CGT réalise 62% des voix ce qui lui permet d'avoir un élu (contre 38% pour la CGC qui elle aussi gagne un élu).

Pour les résultats des délégués du personnel, au 1^{er} collège, la CGT obtient 3 élus avec 71,9% des voix et la CFDT un élu avec 28,1% des voix. Pour le deuxième collège, la CGT est toujours en tête avec 56,9% des voix soit un élu face à la CGC qui rassemble 43,1% des suffrages exprimés (1 élu).

Prime sur dividendes ou salaire ?

Face au mécontentement social, en proposant une prime aux dividendes, le faux défenseur du pouvoir d'achat entend éviter le débat sur le partage des richesses et qu'il se transforme en un débat encore plus décisif pose les questions décisives :

« Qu'est-ce que le salaire, à quoi sert-il, que paye-t-il, pourquoi est-il indispensable de le réévaluer ? »

Le projet gouvernemental de « prime dividendes », la fameuse prime initialement de 1000 €, devrait être soumis à l'Assemblée Nationale à partir du 14 juin et au Sénat à compter du 28 juin, pour une adoption définitive en juillet.

Le gouvernement a pris une initiative « cache-misère », sans aucune concertation ne répondant en rien aux attentes des salariés d'augmenter les salaires.

Les primes n'ont jamais réglé la question des salaires !

Beaucoup de salariés ont des problèmes de pouvoir d'achat et sans doute ne protesteront-ils pas de toucher une prime, encore qu'en la matière rien ne leur garantit qu'ils en toucheront une !

Car si la négociation sur la prime est obligatoire, le résultat lui, ne le sera pas. En cas d'échec, l'employeur pourrait appliquer une décision unilatérale. D'autant que les règles* d'attribution de cette prime sont telles que très peu de salariés seront concernés (*effectif => 50 salariés, dividendes en hausse en moyenne par rapport aux deux exercices précédents,).

Au final, entre l'annonce initiale d'une prime de 1000 €, et la réalité de ce qui sera sur la fiche de paie, le mécontentement a toutes les chances de grandir un peu plus, d'autant plus que les employeurs ne cachent pas leur intention de se rattraper ensuite sur les politiques salariales à venir. En quelque sorte, une « prime-alibi » destinée à affaiblir encore plus le salaire !

Enfin, cette prime sur résultat est un aveu de taille. La participation et de l'intéressement ne préservent pas le

pouvoir d'achat, n'assurent pas la reconnaissance salariale ! Mais est-ce une surprise ? En quoi une 3ème mesure de ce type pourrait régler ces problèmes ?

Une prime, quelle qu'elle soit, laisse toujours entière la question du salaire en tant que paiement de la qualification pour un temps de travail donné.

Aujourd'hui, par rapport au SMIC, embaucher un jeune BTS revient au même montant que l'embauche d'un jeune CAP il y a 30 ans. Les jeunes générations d'ingénieurs constatent un tassement de leur salaire d'embauche par rapport à celui de leurs aînés.

Il y a bien plus d'intérêts à lutter et négocier sur la revalorisation des salaires, la reconstruction des grilles que de lutter et négocier pour une prime au montant aléatoire et non pérenne.

Lorsque les titulaires de BTS sont confrontés au blocage de leur carrière parce que la grille de la convention collective s'arrête à V3bis (395), conquérir une prolongation de leur grille jusqu'à 510 points est une bien meilleure réponse que n'importe quelle prime !

Quand la masse des ingénieurs sont passés au forfait-jours sans que leur salaire ait été revalorisé (ou si faiblement...) alors que cela est illégal par rapport à la Charte européenne des droits sociaux, exiger le rattrapage des heures supplémentaires avec, selon la loi, un effet rétroactif jusqu'à 5 ans aura des conséquences bien supérieures à n'importe quelle prime !

Le salaire, c'est plus efficace que les primes

C'est à ce type de débat que le gouvernement et le patronat veulent échapper !

L'enjeu n'est ni plus ni moins devient incontournable : Il s'agit de rééquilibrer structurellement le partage des richesses à la source, à partir de la réalité des qualifications d'aujourd'hui et de la réalité du temps de travail effectué.

Le gain immédiat de pouvoir d'achat qui résulterait de

vraies augmentations de salaire et de la reconstruction des grilles de classifications créerait un véritable appel d'air pour la consommation, les prestations sociales et l'emploi.

Cela réduirait aussi le nombre de la course aux bas salaires pour lesquels le patronat touche aujourd'hui des exonérations de cotisations au nom du « coût du travail des bas salaires ». Le budget de l'Etat n'aurait plus à compenser le manque à gagner (Plus de 30 milliards)! Il y trouverait de nouvelles marges de manœuvre pour financer l'éducation, la recherche et aider au développement industriel.

Enfin, les Cotisations patronales et les nôtres en seraient même augmentées avec des effets directs pour le financement de la protection sociale.

Mais le patronat n'a jamais accepté que la protection sociale soit financées à partir des salaires et directement à la source ! Selon lui cela coûterait trop cher aux entreprises. Les employeurs devraient donc être exonérés de cotisations. La prime proposée par le gouvernement flatte une fois encore ce raisonnement.

Progrès social et émancipation passent par le paiement de nos qualifications et de notre temps de travail

Il est légitime en tant que salarié de commencer par s'inquiéter avant tout du salaire net qui apparaît au bas de sa fiche de paie. Mais nous savons aussi que personne ne peut prendre le risque de voir disparaître les cotisations et de fait la sécurité sociale, de la protection contre le chômage....

Ne considérer que son salaire net serait accepter de ne plus voir dans le travail et dans la progression de son efficacité la possibilité de développer le progrès social et de faire progresser l'émancipation humaine.

La CGT des ingénieurs, cadres et techniciens est donc bien décidée à ne jamais abandonner le combat et l'ambition qui sont ceux du que défend le syndica-

lisme depuis son origine : Celui de l'amélioration des conditions de travail et de vie, de la reconnaissance du contenu du travail et de la création de richesses par un bon salaire et une contribution à la protection sociale.

Le paiement de nos qualifications et de notre temps de travail sont l'issue à la crise !

La crise actuelle ne s'explique pas par des salaires trop élevés. Elle s'explique avant tout par une rémunération du capital disproportionnée et une rémunération du travail toujours plus faible et aléatoire.

Pour éviter une récession, la notion de salaire doit dépasser celle de la rémunération avec sa ribambelle de primes variables. Le salaire doit redevenir ce qu'il n'aurait jamais du cesser d'être : un dû, c'est-à-dire le paiement de la qualification pour un temps de travail donné.

L'UFICT vous invite débattre de ses propositions salariales pour un autre partage des richesses auquel le salaire et les cotisations sociales qui y sont attachées contribuent.

- Toutes les catégories de salariés doivent bénéficier d'augmentations générales à % pourcentage égale et au moins équivalentes au coût de la vie.
- Les augmentations individuelles doivent correspondre à une reconnaissance de la qualification acquise. Tout salarié doit être assuré d'un doublement minimum de son salaire sur une carrière complète.
- Pour assurer transparence et équité, chacun doit, à partir de sa qualification, doit pouvoir se situer dans d'une grille de salaire.
- Tous les éléments de la rémunération doivent être soumis à cotisations sociales !

Le temps de l'engagement est venu !

Pour faire avancer la cause des salaires, des qualifications et du temps de travail, Rejoignez la CGT des ingénieurs, cadres et techniciens

Bulletin d'adhésion

Je souhaite

Prendre contact

Me syndiquer



Nom Prénom.....

Entreprise Tél.....

Adresse entreprise

.....

Classification @.....

A retourner à l'Union Fédérale des Ingénieurs, Cadres et Techniciens de la Métallurgie CGT
Case 433 – 263 rue de Paris – 93514 Montreuil cedex
@ : ufict@ftm-cgt.fr / Fax : 01.48.59.80.66

Partenaire



TOURISTRA
Vacances

Partenaire privilégié de l'ANCAV TT

Des vacances pour tous

Générosité

Partage

Loisirs

Animation

Balades

Convivialité

Solidarité

Sodistour - Touristra Vacances, Agence de voyages, LI 075 95 0515



**Associations et collectivités,
contactez votre attaché commercial Touristra Vacances :**

- Paris : 01 80 98 40 19
- Lyon : 04 72 41 75 31
- Hagondange/Metz : 03 87 71 66 10
- Lille : 03 20 12 13 04

www.touristravacances.com

Pour tous, réservations au **0890 567 567** (0,15€ la min)