

Courrier Fédéral

N° 460

du 17.10.15 au 23.10.15



Adresse du site
de la FTM-CGT
<http://www.ftm-cgt.fr>



Fédération
des Travailleurs
de la Métallurgie CGT

ISSN 0152-3082



■ EDITORIAL

Devoir de mémoire à Oradour sur Glane

page 3

■ LUTTES ET SUCCES

Sidel, Le Havre,
un 8 octobre revendicatif

page 2

■ REVENDICATIF

Baisse du temps de travail,
un mouvement historique

un enjeu pour construire la société de demain

pages 4 à 5

■ LA LETTRE DE L'UFICT

SMART
rassembler toutes les catégories au lieu de les diviser

pages 6 à 7

■ PUBLICITÉ

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 : F. Sanchez
Rédactrice en chef : L. Buchheit
Rédactrice : M. Vergnol
Maquette : M. Vergnol

Hebdomadaire,
Prix : 0,63 euro
Abonnement annuel :
29,61 euros

Commission paritaire
0418 S 06 474
Imprimé par nos soins

SIDEL LE HAVRE UN 8 OCTOBRE REVENDICATIF



La mobilisation des salariés de Sidel ne faiblit pas. Le 8 octobre, ils étaient plus que jamais mobilisés. > Christine Ciol, membre du Bureau fédéral

Dès 7h00, le 8 octobre au Havre, tous les accès de la ville étaient bloqués par la CGT, FSU, Solidaires... Près de 10km de bouchons pour paralyser l'économie de la ville pendant quelques heures, et taper là où ça fait mal. Loin de l'image habituelle ultra médiatisée de «l'usager excédé», les salariés bloqués dans les bouchons ont globalement fait un bon accueil aux manifestants, certains décidant même d'apposer l'autocollant d'appel au boycott des produits Tetra sur leur voiture !

A l'appel des Unions Locales du Havre, Harfleur, Lillebonne et de l'Union Départementale 76, plus de 2 000 salariés se sont ensuite retrouvés devant l'usine Sidel en

lutte depuis un mois contre le plan de casse de l'actionnaire Tetra.

Entre les nombreuses prises de parole, buvette, restauration, vente de T-Shirts «Boycott Tetra Pak», c'était un 8 octobre offensif et festif.

Des dizaines de syndicats du département étaient présents, devant une entreprise qui n'avait jamais vu ça... et les médias nationaux étaient au rendez-vous. Un jeune artiste graphiste, Alexandre Delaunay, a gracieusement prêté ses talents à la lutte, en réalisant 4 superbes graphes revendicatifs. Un nouveau slogan est né «Tetra Plak Sidel».

C'était une très belle démonstration de détermination des syndicats et des salariés Sidel, qui réclament depuis des semaines un rendez-vous de l'intersyndicale Sidel (CGT, CFDT, CFE-CGC et UNSA), avec l'actionnaire Tetra, pour présenter leurs solutions alternatives à la casse. Ce rassemblement s'inscrivait dans la continuité de la construction d'un rapport de forces qui enfle à vue d'œil. Et ce n'est pas fini : samedi 10 octobre, rendez-vous était donné aux salariés havrais devant la maison des syndicats, contre la casse de l'emploi, pour une autre répartition des richesses. Les Sidel étaient en tête de cortège...



L'éditorial

Jérôme LETTRY

membre du Comité exécutif fédéral



Devoir de mémoire à Oradour sur Glane

L'initiative de devoir de mémoire à Oradour sur Glane, organisée par le collectif «Jeunes» de la Fédération dans le cadre du 120^{ème} anniversaire de la CGT, fût un moment fort.

Fort en émotions, en rencontres, en enrichissement culturel mais surtout en débats. L'initiative s'est déroulée en deux temps, la matinée était consacrée à la visite du village. Le groupe était accompagné de Robert Hébras, dernier vivant des 6 survivants du massacre. Deux débats ont eu lieu l'après-midi. Le premier sur le rôle de la CGT face à la montée des extrêmes et le deuxième sur le rôle et la place des jeunes au sein de la CGT, avec la participation de Camille Senon, habitante d'Oradour-sur-Glane ayant échappé au massacre.

Nous avons tenu à organiser cette initiative car nous nous retrouvions face au constat que la mise en place successive de mesures visant à augmenter les profits de spéculateurs au détriment des populations était un parfait terreau pour cultiver l'idéologie d'extrême droite parmi nos collègues de travail.

Il est essentiel pour un militant de la CGT d'être convaincu, de comprendre et savoir expliquer pourquoi notre vision du syndicalisme et de la société en général est en complète opposition avec ces partis politiques, et ce, malgré le fait que leur discours semble répondre aux attentes des salariés. Mais surtout, un militant devrait

pouvoir démontrer que les politiques ultralibérales appliquées aujourd'hui en France, et à travers le monde, contribuent fortement à faire entendre ce discours à trop de Français.

A l'heure où la régression sociale est d'ores et déjà annoncée pour les travailleurs et les organisations syndicales au travers de la Loi Rebsamen et de la loi Macron, il est primordial que chaque militant ait les arguments justes pour convaincre les salariés que non, les personnes d'origines étrangères au chômage ne sont pas responsables de la situation économique actuelle. Les sans papiers et les réfugiés fuyant les bombes et la misère ne le sont pas non plus.

Dans le collectif «Jeunes», comme dans tous les syndicats et toutes les structures, nous nous devons de rappeler aux travailleurs qui s'enrichit lors d'une restructuration, qui s'enrichit lors d'une fermeture d'usine et qui s'enrichit lorsque des bombes sont larguées sur des civils.

Tous les acteurs de la Fédération doivent continuer à s'investir dans toutes ces actions qui permettent d'avoir les débats essentiels entre syndiqués, mais aussi avec les salariés. Ayons des échanges sur tous ces sujets de société et sociétaux, du coût du capital à la montée de l'extrême droite en passant par les 32h et le démantèlement méticuleux de notre système social. Ayons ces débats dans nos structures comme dans nos ateliers.



BAISSE DU TEMPS DE TRAVAIL UN MOUVEMENT HISTORIQUE

*Aujourd'hui, l'allongement du temps de travail paraît devenir la recette patronale incontournable pour relancer l'économie, le Courrier Fédéral revient sur le long combat du mouvement ouvrier pour obtenir la réduction du temps de travail.**

La réduction du temps de travail devient très tôt une revendication syndicale. La journée de douze heures donne lieu à de nombreuses luttes sociales dès les années 1830. A cette époque, on travaille quinze à dix-sept heures par jour. Les rapports médicaux révèlent que ces effroyables conditions de travail sont à l'origine d'une morbidité importante, en particulier chez les femmes et les enfants. Un décret de 1848 fixe, pour la première fois, la journée de travail à douze heures. Mais ce verrou va rapidement sauter sous les coups de boutoirs des dogmes libéraux qui condamnent l'intervention de l'Etat. Le patronat impose l'allongement de la durée du travail sous le second Empire, alors que le pays s'industrialise de façon intensive. «La science économique veut que l'homme, dut-il y périr, doit toujours suivre le rythme de la machine qui, elle-même, pour assurer la prospérité, ne doit jamais s'arrêter» avait osé dire un patron du textile à l'adresse d'un inspecteur des fabriques.

La revendication des 8 heures apparaît en 1864 au sein de la Première Internationale et sera popularisée en France par le parti ouvrier de Jules Guesde. Le congrès ouvrier socialiste, réuni en 1889 à Paris, décide d'inviter les travailleurs de tous les pays à organiser, chaque année, une journée revendicative internationale. La date du 1^{er} mai est fixée avec l'objectif d'obtenir la réduction de la durée légale du travail à huit heures par jour.

La loi du 30 mars 1900 fixe la journée maximale de travail à 12h. A son congrès de Bourges, en 1904, la CGT se donne pour objectif prioritaire la limitation à 8 heures de la journée de travail. Le repos dominical obligatoire est acquis en 1906. C'est la loi de 1919 qui institue la journée de huit heures, sur la base générale de six jours de travail par semaine. Les historiens relèvent que la législation sociale a surtout pour effet d'officialiser et de régulariser des pratiques déjà largement existantes.

Ce n'est pas le cas en 1936, lorsque le Front populaire et le puissant mouvement de grève avec occupations d'usines, imposent la semaine de quarante heures et l'instauration de deux semaines de congés payés. Le succès est considérable, à tel point que certains ont du mal à y croire. Les temps de non travail seront-ils vraiment rémunérés ? Très vite, c'est la cohue en direction des bords de mer et le gouvernement Blum crée un sous-secrétariat d'Etat aux loisirs, confié au député Léo Lagrange. Le patronat ne décolère pas, il désavoue ses négociateurs et se réorganise sous l'égide de la Confédération générale du patronat français, ancêtre du Cnpt et du Medef.

Mais très vite, ces avancées sociales sont remises en cause. Dès mai 1938, un décret est promulgué autorisant la semaine de quarante-huit heures pour trois ans. Puis la semaine de soixante heures est généralisée, la durée du travail pouvant atteindre jusqu'à onze heures par jour. Au lendemain de la Libération, le gouvernement abroge tous les textes de Vichy sur la durée du travail promulgués pendant la guerre. C'est officiellement le retour aux quarante heures. Mais avec la possibilité d'effectuer des dépassements d'horaires «pour accroître la production», dans la limite de vingt heures par semaine. Ces heures supplémentaires donnent lieu à des majorations de salaire (+ 25% jusqu'à 48 heures et + 50% au-delà).

De l'après-guerre au milieu des années 60, la durée annuelle du travail se stabilise sous l'effet combiné d'une légère augmentation de la durée hebdomadaire du travail et de l'allongement des congés payés annuels. La 3^e semaine de congés payés est légalisée en 1956. La loi du 16 mai 1969 étendra à tous les salariés les 4 semaines de congés payés obtenues depuis décembre 1962 par les métallos de Renault, et que 85% des travailleurs du secteur privé avaient arraché à la suite du mouvement de grève de mai 1968.

Bloquée depuis 46 ans, la durée légale du travail passe, en 1982, de 40 à 39h. La durée des congés payés est portée de 4 à 5 semaines. D'autre part, en 1983, le droit à la retraite à taux plein sera accordé à 60 ans au lieu de 65. La loi sur les 35 heures constitue la dernière grande étape historique de la réduction du temps de travail en France mais s'inscrit en même temps un ensemble de mesures aggravant la flexibilité. Le passage au 35h a contribué à la création de plus de 2 millions d'emplois entre 98 et 2001.

Les diverses mesures d'allongement de la durée de cotisation pour accéder au droit à la retraite marquent, pour la première fois dans notre histoire, un recul pour les salariés. Depuis, la durée du travail des salariés à temps complet a plutôt tendance à augmenter, tandis que le travail à temps partiel s'envole. On observe simultanément un mouvement de diversification croissante des horaires.

*Source : La bataille du temps – VO éditions



UN ENJEU POUR CONSTRUIRE LA SOCIÉTÉ DE DEMAIN

La CGT a lancé une grande campagne en faveur de la réduction du temps de travail à 32 heures. Elle a présenté ses cinq arguments en faveur de l'abaissement de la RTT et propose une mise en débat avec les salariés.

Les salariés souhaitent-ils vraiment travailler plus comme chez SMART quand il n'y a plus le chantage à l'emploi derrière ? Et si, la CGT organisait un référendum proposant de diminuer le temps de travail sans perte de salaires. Quel serait le résultat ? D'autant que contrairement aux idées répandues par le patronat, en France, les salariés ne travaillent pas moins que dans les autres pays européens. En 2013, la durée moyenne hebdomadaire de travail en France (pour tous les emplois, pas uniquement ceux à temps pleins) s'élevait à 35,9h, c'est-à-dire légèrement au dessus de la moyenne de l'Europe des 15 (35,8h), celle du Royaume Uni (35,5h) et de l'Allemagne (35,2h).

Malgré l'offensive patronale de rogner toujours plus sur le dos des salariés pour augmenter leur marges, la réduction du temps de travail semble inéluctable. En septembre dernier, un collectif de chercheurs et d'enseignants chercheurs en économie a d'ailleurs publié un rapport en ce sens. Pour eux la baisse du temps de travail est amenée à se poursuivre, voire à s'amplifier. Ils avancent au moins trois raisons : l'épuisement économique, les enjeux écologiques et les aspirations à un meilleur équilibre entre vie professionnelle et personnelle.

Pour le bien de tous, il est donc urgent non pas d'augmenter mais bien de réduire la durée du travail. Aujourd'hui, notre pays compte près de 5,5 millions de travailleurs privés d'emploi. Cela représente un coût direct d'environ 38 milliards d'euros par an pour l'Unedic. Et ce coût n'intègre pas le manque à gagner pour le budget de la Sécurité sociale, la moindre production de richesse, etc. Donc mettre en place les 32 heures hebdomadaires c'est créer de l'emploi rapidement, massivement. C'est relancer la croissance, notamment par la consommation, en remettant dans le jeu des millions de personnes qui sont actuellement privés d'emploi, qui subissent le temps partiel et la précarité.

Le passage réel à 32 heures est potentiellement source de création de 4 millions d'emplois. Le financement du passage aux 32 heures pourrait être assuré, d'une part, par la réorientation des exonérations de cotisations sociales et des aides publiques évaluées aujourd'hui à 10 points de PIB et, d'autre part, par la dynamique de croissance qu'engendreront les créations d'emplois. Les ressources nouvelles seront apportées par les emplois créés, la résorption des inégalités salariales et de temps de travail entre femmes et hommes, la croissance, l'amélioration de la santé des travailleurs.

L'accumulation des gains de productivité, le développement des nouvelles technologies numériques et du temps partiel subi sont des points d'appui pour débattre d'une nouvelle organisation du travail. D'autant que 400 entreprises sont déjà passées sous la barre des 35h. La CGT souhaite mettre sur la place publique ses propositions sur le temps de travail afin d'ouvrir un véritable débat avec les salariés et privés d'emplois. Car il ne s'agit pas de se laisser imposer le toujours plus imposé par le patronat mais de faire grandir des choix alternatifs pour construire une société basée sur un autre partage des richesses. En toute logique, plusieurs rendez-vous sont dorénavant et déjà organisés d'ici la fin de l'année pour étoffer les propositions**.

** 26 novembre, l'Union Générale des Ingénieurs, Cadres et Techniciens CGT organise une journée d'études « Réduction du temps de travail et numérique : Bilan d'étape et poursuite de la campagne droit à la déconnexion et RTT ».

3 décembre : bilan des 35 heures, de leur mise en œuvre avec celles et ceux qui les ont négociées, mises en œuvre et qui les défendent.

Lancement tout au long du premier semestre 2016 d'actions de terrain autour des séries de propositions à concrétiser immédiatement dans les branches et les entreprises (actions de formations, de journées d'études et actions juridiques).

juin 2016, initiative avec la CES pour une directive du temps de travail porteuse d'une nouvelle RTT.

La lettre de L'UFICT

Courrier fédéral N° 460

du 17 au 23.10.2015
<http://www.ftm-cgt.fr/ufict.htm>

SMART Rassembler toutes les catégories au lieu de les diviser

Le referendum sur le temps de travail au sein de l'entreprise SMART à Hambach en Moselle a fait grand bruit médiatiquement. Cette péripétie a retenu toute l'attention de l'UFICT métallurgie car le vote opposé des ouvriers d'une part, et des Techniciens et Cadres d'autre part a été instrumentalisé pour diviser les salariés. Cet évènement regrettable pose clairement la question de l'utilité de syndiquer, au sein de la CGT, les techniciens et les cadres, pour travailler syndicalement les convergences des intérêts de toutes les catégories. La question est clairement de savoir comment on travaille, tous ensemble, à améliorer la vie dans l'entreprise, pour éviter la division des salariés. Il est également nécessaire d'éviter que cette tentative d'opposition des salariés entre eux ne se reproduise dans d'autres entreprises à l'avenir.



Les accords de modification du temps de travail voient de plus en plus le jour dans les entreprises de l'industrie. Ils s'appuient sur la situation politique voyant une forte connivence du MEDEF et du gouvernement pour rogner la rémunération des salariés. Ils invoquent aussi souvent la situation économique difficile pour demander des efforts aux salariés. Mais surtout pas aux actionnaires... L'affaire de la SMART a fait grand bruit, car elle montre la situation d'une entreprise qui va bien économiquement, mais qui cherche tout de même à faire plus de profits sur les dos des salariés. Une particularité de cette affaire a été le schisme des salariés entre les ouvriers d'un côté, et les cadres et techniciens de l'autre. La division des salariés est un sport dont les directions raffolent. Ne tombons pas dans ce piège en laissant s'élargir le fossé apparent qui sépare les intérêts des ouvriers des intérêts des cadres et techniciens. Travaillons les convergences entre toutes les catégories au sein de nos syndicats, pour rendre les salariés plus forts face à leur direction.



La direction de cette entreprise du groupe DAIMLER-BENZ avait tenté de court-circuiter les organisations syndicales en consultant directement les salariés, et ce hors de tout cadre légal.

Le résultat est déplorable : si on peut se féliciter que les syndicats aient annoncé refuser de signer finalement l'accord d'augmentation du temps de travail, bloquant ainsi l'initiative de la direction, il faut néanmoins maintenant gagner le rassemblement de tous les salariés. Le rôle de la CGT sera déterminant

Cet accord concernait essentiellement les ouvriers qui voyaient leur temps de travail augmenter sans compensation. Les cadres et techniciens aussi étaient concernés, mais moins directement. Rappelons tout de même que, pour mettre les non-modulants «dans sa poche», la direction leur avait laissé entendre que l'emploi ne serait pas garanti en cas de rejet de cet accord, et qu'ils seraient les premiers à trinquer, car non protégés par un «matelas» d'intérimaires comme les ouvriers. La direction a donc jugé utile de consulter tout le personnel de la même manière. Elle a ensuite communiqué très clairement pour diviser les salariés en annonçant que 61% des ouvriers avaient refusé l'accord et 74% des techniciens et des cadres l'avaient accepté.

Remarquons d'abord qu'un quart des non-modulants cadres et techniciens ont aussi refusé l'accord, soit près de 100 salariés (sur une base de 400 Cadres et Techniciens sur 800 salariés SMART en tout). De plus, 2200 salariés travaillent dans cette usine si on tient compte des intérimaires et des sous-traitants. Ces derniers n'avaient bien évidemment pas le droit de vote alors qu'ils allaient être impactés eux aussi. En effet, augmenter le temps de travail des salariés SMART allait inévitablement augmenter dans la foulée le temps de travail des intérimaires et des sous-traitants qui allaient devoir se caler sur le rythme des donneurs d'ordres.

Pourquoi les Ingénieurs, Cadres et Techniciens (ICT) ont-ils voté puissamment OUI alors que les ouvriers ont voté nettement NON ?

Les conditions de travail et le rapport au travail sont différents pour les uns et les autres. Par exemple, nombre de cadres sont à forfait en jours : on ne compte pas leur temps de travail de la même manière. L'impact de cette initiative de la direction était donc différent pour les uns et pour les autres. Il est donc crucial, si on veut faire converger les intérêts des uns et des autres, de travailler ces différences dans le syndicat CGT pour proposer des solutions convenables pour les uns et pour les autres. Les techniciens et les cadres syndiqués peuvent entendre la réalité du travail des ouvriers, et exprimer leurs préoccupations, et réciproquement. De ce fait, on peut trouver des synthèses permettant de rassembler les catégories plutôt que les diviser en faisant le jeu de la direction.

La question du temps de travail prendra de l'ampleur dans les années à venir. Les technologies du numérique amèneront encore plus d'automatisation et de gains de productivité, détruisant dans le même temps des millions d'emplois. La question de la baisse du temps de travail vers les 32h sera centrale si nous voulons que notre pays continue sur la voie du progrès social.

La CGT syndique toutes les catégories de salariés, de l'ouvrier au cadre. Elle cherche à comprendre et valoriser l'apport de chacun dans l'entreprise pour renforcer l'industrie et ses services associés, et donc la satisfaction des besoins sociaux de tous. Au travers des Unions Fédérales des Ingénieurs, Cadres et Techniciens (UFICT), la CGT tente de limiter les divisions entre catégories en comprenant les différences entre elles, pour rendre les salariés plus forts face à leur direction, car plus unis.

Rejoignez la CGT de tous les salariés, de toutes les catégories !

LA SANTÉ D'UNE ENTREPRISE PASSE AUSSI PAR CELLE DE SES SALARIÉS



470 000

**ENTREPRISES NE PROPOSENT
PAS DE COUVERTURE SANTÉ
À LEURS COLLABORATEURS.**

**Qui a dit qu'un dirigeant de petite entreprise
ne pouvait pas protéger ses salariés ?**

Humanis, 1^{er} acteur en santé collective, propose une
couverture santé simple et efficace conçue spécialement
pour les TPE de moins de 10 salariés.
Humanis est un groupe paritaire et mutualiste à but non lucratif.

humanis.com