

Action Métaux

Cfdt
des choix. des actes

N°2 mars 2008

Publication de Symétal Cfdt Sud Francilien



Le pouvoir d'achat

Lors de la dernière campagne présidentielle, le pouvoir d'achat est devenu la préoccupation première des français...

→ lire la suite en page 5

Sommaire

- Édito 2
- Loi TEPA (tract Sncma) 3
- Agenda des Conseils 4
- Le pouvoir d'achat 5
- Le pouvoir d'achat parlons en 12
- Conseils locaux 13
- Arcelor-Mittal 22
- Se syndiquer ? A quoi ça sert 23
- Contacts 24

Actualité

Arcelor-Mittal

Gandrange n'est pas une question d'argent



Eduard Martin

Alors que jamais autant d'acier ne s'est vendu à un prix aussi élevé, le leader du secteur décide la fermeture de l'aciérie...

→ lire la suite en page 22

Interview



Yvon Hemelsdaël

secrétaire commission formation

Dans un premier temps je vais m'attacher à collecter les différents documents existants afin de constituer une base de données du savoir faire existant. Une fois cette collecte et l'état des lieux...

→ lire la suite en page 2

ÉDITO



Mercredi 5 décembre 2007 :
Premier conseil du Symétal
CFDT Sud Francilien

Ce conseil, véritable atelier de réflexion, nous a permis de démontrer notre capacité d'analyse et de proposition au sein de la CFDT. Cette démonstration est d'autant plus importante que le contexte est à l'affaiblissement généralisé des réflexions collectives des syndicats par manque de temps, de moyens, de collectifs aussi.

Ceci est la base, l'essence même de notre fusion ! Au-delà de l'élargissement de notre territoire, de l'augmentation du nombre de nos adhérents pour mieux peser dans l'organisation, de concentration des moyens financiers pour consolider nos structures politiques et administratives, notre objectif est de pérenniser ce temps de réflexion collective sur les grands sujets d'actualité, de s'offrir ce luxe indispensable d'élaborer avec les sections, idées et textes à défendre aux différents niveaux de la CFDT.

La forte participation des sections à ce premier conseil, et leur implication dans les débats nous encouragent à persévérer dans cette voie.

Notre but n'est évidemment pas de systématiser une opposition ou un rapport de forces idéologique à l'encontre des autres structures de la CFDT, mais bel et bien d'alimenter, d'enrichir le débat collectif. Si nous avons émis des réserves sur le projet de modernisation du marché du travail, c'est que nous pensons que l'ensemble des élé-

ments de ce dossier n'a pas été pris en compte ou pas discuté à la CFDT. Notre motion, envoyée à la FGMM, et où le Symétal SF se déclare "être plus que réservé dans le positionnement de notre fédération au sein du bureau national", n'a pas empêché la confédération de décider à "l'unanimité" de signer cet accord. Pourtant, nous considérons toujours que ce texte fait la part trop belle aux intérêts du MEDEF et défavorise les salariés. Le contrat de mission des cadres, même si celui-ci n'est pour l'instant qu'à l'essai, représente un danger pour les cadres âgés auxquels on préférera souvent de jeunes cadres fraîchement diplômés, plus formés, moins coûteux.

L'actualité de la métallurgie parisienne est aussi l'avenir de l'UPSM. Le dernier conseil des syndicats vient de désigner Marie-Hélène Tiné Secrétaire Générale. Il ne peut s'agir d'un simple changement de personne ! Le Symétal SF affirme vouloir un renouvellement en profondeur de l'équipe, et revendique une reconstruction sur de nouvelles bases de notre union mines-métaux. Il est nécessaire de bâtir une nouvelle maison où chacun trouvera sa place, où ensemble nous construirons l'avenir, où, enfin apaisés et sereins, nous pourrions tourner les pages sombres de ces quatre dernières années.

Michel Fourgeaud

Directeur de publication : Michel Fourgeaud,
secrétaire général du Symétal CFDT Sud Francilien
secrétaire de rédaction : Thibaut Doumergue
comité de rédaction : les membres du syndicat
conception et réalisation : Thibaut Doumergue
sources documentaires : Symétal CFDT Sud Francilien
impression : en France
tirage : 400 ex. ISSN en cours.
reproduction interdite sans accord écrit de l'éditeur

Interview

Yvon Hemelsdaël

secrétaire commission formation

Yvon, tu viens sur Massy un jour par semaine. Peux-tu nous expliquer quelle sera ta mission au Symétal ?

Y.H. : Dans un premier temps je vais m'attacher à collecter les différents documents existants afin de constituer une base de données du savoir-faire existant. Une fois cette collecte et l'état des lieux effectués, il faudra vérifier que les différents documents sont toujours d'actualité et faire évoluer ceux qui doivent être remis à jour.

Dans un deuxième temps nous devrons, avec l'aide des structures existantes et des informations collectées auprès de nos adhérents et notamment des plus jeunes, créer de nouveaux modules adaptés à l'évolution des pratiques au sein des entreprises.

TRAVAILLER PLUS POUR GAGNER PLUS...

Un leurre pour beaucoup de salariés

Un slogan de campagne qui a fait le succès de l'élection présidentielle de SARKOZY mais qui, dans son application réelle, montre une inégalité de traitement qui est toute autre.

La loi TEPA (loi en faveur du travail de l'emploi et du pouvoir d'achat), qui vise à redonner toute sa place au travail comme valeur et outil d'amélioration du pouvoir d'achat par l'exonération d'impôts et de charges sociales pour les heures supplémentaires ou complémentaires, dixit Christine LAGARDE, est un leurre pour certains salariés.

Il suffit de prendre comme exemple concret, illustré ci-dessous, l'analyse de nos camarades de la CFDT SNECMA Evry-Corbeil et qui montre clairement l'injustice de cette loi...



Section syndicale Snecma Evry-Corbeil SGTM 91

Le 04 décembre 2007

LOI « TEPA » : CE QUI CHANGE AU 01/10 pour les salariés Snecma

Depuis début septembre, la CFDT a interrogé la Direction Snecma sur les modalités d'application de cette loi pour les salariés Snecma, compte tenu notamment de l'accord RTT 36 heures applicable à Snecma depuis 1999, et des forfaits de rémunération horaires en vigueur à Snecma.

Après une longue réflexion, des consultations des administrations (Urssaf notamment), et une analyse juridique, la Direction générale a présenté les principes qu'elle a retenus pour appliquer la loi « TEPA », lors de la réunion avec les Délégués syndicaux centraux le 20 novembre (voir tract CFDT du 22 novembre).

Il faut dire, à la décharge de la Direction, que la loi, simple de prime abord, a été établie sans concertation avec les organisations syndicales, et que sa mise en œuvre est pour le moins complexe.

Le mode de calcul des heures supplémentaires est inchangé, de même que les seuils de déclenchement ou les majorations. **La loi n'a d'impact que sur la défiscalisation et l'exonération de charges.** Là où cela se complique, c'est que l'exonération fiscale et sociale ne concerne que les heures effectivement effectuées au-delà de 35 heures hebdomadaires. Ainsi, les temps de pause, les arrêts maladie, les arrêts pour accident de travail, les congés payés, congé maternité, paternité, les absences conventionnelles ont une incidence directe sur l'exonération, et par suite sur le salaire mensuel net.

L'accord RTT Snecma de 1999 est un accord à 36 heures, intégrant de fait une heure supplémentaire majorée. La Direction Snecma applique la loi, en considérant que cette 36ème heure bénéficie de l'exonération fiscale et sociale.

De la même manière, les heures associées aux forfaits horaires de rémunération (39h30 hebdo et 14 JRTT, équivalent annuel 37 h ou 40h30 et 14 JRTT, équivalent annuel 38 h) sont considérées comme des heures supplémentaires ouvrant droit aux exonérations.

En revanche, pour les salariés au forfait jour, la loi stipule que l'exonération ne concerne que les jours au-delà de 218 jours annuel. L'accord RTT cadres comporte un forfait à 214 jours, ce qui n'ouvre droit à aucune exonération au titre de la loi TEPA.

Contrat de travail	Effet « récurrent » sur le net mensuel	Effet ponctuel sur les HS au-delà de l'horaire contractuel	Diminution de salaire annuel imposable (hors effet ponctuel)
équipe	aucun	Exonération des heures sup. au-delà des 2,5 premières heures sup hebdo	nulle
36 heures (38h30)	+ 0.9% du salaire net	Exonération pour les HS au-delà de 38h30	0,35 mois salaire net
Forfait 37h (39h30)	+ 1.7% du salaire net	Idem au-delà 39h30	0,70 mois salaire net
Forfait 38h (40h30)	+ 2.5% du salaire net	Idem au-delà 40h30	1 mois salaire net
Forfait jours	aucun	Pas prévu	nulle
Temps partiels	aucun	Exonération des heures complémentaires	nulle

Les valeurs présentées dans le tableau sont des estimations CFDT Snecma d'ordre de grandeur, établies sur la base des principes exposés par la DG. Le tableau montre des impacts variables de la loi Tèpa pour les salariés Snecma, suivant le type d'horaires, avec un effet sensible sur

Agenda des Conseils



CONSEILS LOCAUX

BOULOGNE 13 mars
17 avril

CRETEIL 4 mars
15 avril

CONSEIL CENTRAL
31 mars conseil extraordinaire spécial congrès
18 juin

EVRY 5 mars
15 avril

MASSY 6 mars
10 avril

TRAPPES 15 mars
20 mai

Interview



Sossi Koukourahlian
comptable

Employée depuis fin octobre au Symétal SF, quelles y sont les activités ?

S.K. : J'ai été embauchée début 2005 à l'UPSM pour assurer la comptabilité et le traitement des cotisations dans Gessy. C'est donc à moi que le Symétal a fait appel pour m'occuper de sa comptabilité.

Je travaille à Massy les mardis, mercredis et jeudis. Les autres jours je suis à l'UPSM.

Qu'est-ce qui t'a amenée à travailler pour une organisation syndicale ?

S.K. : A priori je n'avais aucune préférence pour ce genre de travail. J'ai commencé à l'aimer quand j'ai senti que mon implication aidait les travailleurs à résoudre certains de leurs problèmes. Je m'implique d'autant plus dans mon travail que j'aurais aimé bénéficier d'une telle aide là où je travaillais auparavant.

Je voulais dire aussi que j'ai vraiment apprécié que l'on me choisisse sur mon expérience, sans tenir compte de mon âge. A plus de cinquante ans on m'a fait confiance, c'est quelque chose !



- "(Le néo-capitalisme) naît dans les années Reagan-Thatcher lorsque l'on bloque la progression des salaires, que le chômage de masse provoque la précarité des travailleurs et alors que les actionnaires sont privilégiés. La baisse de la part des salaires dans la redistribution des richesses, partie du monde anglo-saxon, a ensuite gagné tous les pays développés. Elle a été renforcée par l'irruption de la Chine et de sa main-d'œuvre à bas coût. Mais, pour que la machine continue à fonctionner, il faut que les salariés consomment ; pour cela, on les a conduit à s'endetter, et à se surendetter, pendant que les inégalités explosaient. Le néolibéralisme a structurellement besoin d'un endettement toujours croissant pour prospérer."

Pierre Larrourou, *Le livre noir du capitalisme*

Pouvoir d'achat : Un choix de partage des richesses

Lors de la dernière campagne présidentielle, le pouvoir d'achat est devenu la préoccupation première des français, devant l'insécurité et l'emploi (selon IFOP du 25 novembre 2007, 59% des français estiment subir depuis un an une baisse de leur pouvoir d'achat). Ceci a déclenché une des premières baisses significatives de sondage du président "du pouvoir d'achat", peu convaincant dans ses propositions pour améliorer le sort de ses concitoyens.

Comme l'écrit Laurence Laigo, secrétaire nationale CFDT dans *Syndicalisme Hebdo* du 10/01/08 : "En utilisant, de façon quasi obsessionnelle, le seul levier du temps de travail -heures supplémentaires défiscalisées, monétarisation des RTT et du compte épargne temps-, le gouvernement n'apporte pas de réponse à la hauteur du problème et ces mesures vont aggraver les inégalités, remettre en cause les accords collectifs de modulation du temps de travail et la négociation collective en général avec le développement du gré à gré."

En tant que syndicalistes, plus de la moitié de notre activité sociale est consacrée à cette problématique : comment faire valoir le droit du salarié dans le partage des richesses produites par l'entreprise ? Cette action est tellement ancrée dans notre quotidien qu'elle paraît pour la plupart d'entre nous comme naturelle.

Le SYMETAL CFDT SUD FRANCILIEN a décidé d'avoir une réflexion collective sur ce thème pour se donner les moyens d'agir dans les entre-

prises de notre secteur avec des revendications CFDT plus identitaires.

De quoi qu'on cause ?

Avant de lancer la réflexion, il faut que chacun d'entre nous ait la même définition des termes utilisés. Nous avons donc cherché dans WIKIPEDIA :

Pouvoir d'achat : Le pouvoir d'achat est la capacité d'achat en termes de biens et de services d'un revenu donné après avoir déduit les dettes dues.

Au niveau des agrégats économiques, son évolution sur une période donnée (une année par exemple) se calcule selon le ratio :

variation de l'indice des revenus
variation de l'indice des prix

L'indice INSEE

Son objectif : L'indice des prix à la consommation (IPC) est l'instrument de mesure de l'inflation. Il permet d'estimer, entre deux périodes données, la variation moyenne des prix de produits consommés par les ménages. C'est une mesure synthétique de l'évolution "pure" de prix des produits, c'est-à-dire à qualité constante.

Publié chaque mois au journal officiel, l'indice des prix hors tabac sert à indexer de nombreux contrats privés, des pensions alimentaires, des rentes viagères et aussi à indexer le SMIC. L'indice retenu pour le SMIC est celui des "ménages urbains dont le chef est ouvrier ou employé, hors tabac".

Le plan de sondage est stratifié selon trois types de critères :

- Critère géographique : les relevés sont effectués dans 96 agglomérations de plus de 2 000 habitants dispersées sur le territoire métropolitain et de toute taille, ainsi que 10 agglomérations dans les DOM.

Pouvoir d'achat du salaire : Le pouvoir d'achat du salaire est la quantité de biens et de services que l'on peut acheter avec une unité de salaire. Son évolution est liée à celle des prix et des salaires.

C'est ainsi que si les prix augmentent dans un environnement où les salaires sont constants le pouvoir d'achat diminue, alors que si la hausse des salaires est supérieure à celle des prix le pouvoir d'achat pourra augmenter.

La notion retenue ici est le salaire, mais le raisonnement s'applique à l'ensemble des ressources (travail, capital, prestations familiales et sociales...)

Donc le salaire est un des leviers qui actionne le pouvoir d'achat particulièrement dans notre statut de salarié, mais ce n'est pas l'unique.

- Type de produit : un échantillon d'un peu plus de 1 000 familles de produits, appelées "variétés" est défini pour tenir compte de l'hétérogénéité des produits au sein des postes. La variété est le niveau de base pour le suivi des produits et le calcul de l'indice. La liste des variétés reste confidentielle et l'IPC n'est pas diffusé à ce niveau.

- Type de point de vente : un échantillon de 27 000 points de vente, stratifié par forme de vente, a été constitué pour représenter la diversité des produits et modes d'achat des consommateurs et prendre en compte des variations de prix différenciées selon les formes de vente.

Le croisement de ces différents critères aboutit à suivre un peu plus de 140 000 séries (produits précis dans un point de vente donné) donnant lieu à près de 160 000 relevés mensuels. A ces chiffres s'ajoutent environ 30 000 séries de type "tarif" collectées de façon centralisée. L'échantillon est mis à jour annuellement pour tenir compte de l'évolution des comportements de consommation et, notamment, introduire des Produits nouveaux.

Un thermomètre malade

Pour comprendre l'évolution du pouvoir d'achat, il faut effectuer un comparatif avec l'indice des prix. En France, pour la préparation des Négociations Annuelles Obligatoires, du côté des patrons comme du nôtre, nous nous appuyons sur une des rares références existant encore, même sujette à contestation, l'indice INSEE

Depuis que l'indice INSEE existe (1914), il est contesté et décrié. Reconnaissons qu'il a au moins l'intérêt d'exister et que les autres tentatives de construire de nouveaux indices ont pour la plupart échoué. Les plus anciens d'entre nous peuvent se rappeler, dans les années 1980, des indices CFDT et CGT. Nous les avons abandonnés avec la fin de l'inflation galopante où les augmentations de salaire se négociaient à chaque réunion mensuelle de délégation de personnel. Ils ne devenaient plus crédibles tant la base prise pour les calculs était déconnectée de la réalité (pour mémoire, l'indice de la CGT cumulé sur 10 ans démontrait une perte de pouvoir d'achat des salariés de plus de 70%).

La première cause de contestation de l'indice INSEE est due au fait qu'il est établi sur un panel de produits trop large au regard de la consommation normale de la grande majorité. Il représente donc une catégorie de consommateurs positionnés dans la moyenne des revenus des français, donc une minorité de moins d'un tiers de la population.

Des indices basés sur le panier de la ménagère élaborés par des associations de consommateurs établissent des dérives plus importantes que l'INSEE depuis par exemple la mise en place de l'Euro sur des produits courants comme le pain ou le café... et comme nous sommes plus enclins à manger du pain tous les jours que de changer de voiture ou de télévision tous les ans...

Autre sujet de contestation, l'indice INSEE intègre la progression de la qualité des produits et des services. Par exemple, imaginons que l'indice a référencé une télévision en 2004. Au vu de



l'évolution technologique et de l'arrivée de nouveaux modèles sur les années suivantes, les statisticiens considèrent que le produit référencé avait subi une perte de valeur en 2006 ou 2007, donc son coût affiché baisse dans le calcul de l'indice.

Bref, les spécialistes peuvent se crêper le chignon pendant des années sans résoudre la question de savoir si le thermomètre ne donne pas la bonne température, n'est pas adapté au malade selon sa catégorie, ou, question que se posent certains, n'est pas adapté à la maladie.

Le saviez-vous ?

Les principales villes du monde dans le classement du meilleur pouvoir d'achat intérieur en 2006 sont :

1) Zurich (Suisse), 2) Genève (Suisse), 3) Dublin (Irlande)- applaudissons la formidable remontée-, 4) Los Angeles (USA)...Paris n'apparaît qu'en 31ème position.

Selon les économistes, la vérité serait que, globalement sur l'ensemble de la population française, la hausse du pouvoir d'achat est positive mais tellement insignifiante qu'invisible à l'œil nu...et ceci depuis plus de vingt ans. Ceci est une rupture brutale avec les repères historiques des trente glorieuses où le pouvoir d'achat progressait chaque année de 4 à 5% (progression forte vécue dans un passé plus récent par certains de nos voisins proches - comme l'Italie, l'Espagne, l'Irlande - et qui laisse aux observateurs sans malice que nous sommes, l'impression que les Français stagnent).

Attention, la population prise dans son ensemble n'évolue pas ou faiblement, mais dans les étages les plus hauts de notre société, c'est l'explosion. L'écart entre les revenus les plus faibles et les plus forts a largement dépassé ceux constatés dans les années 1910. De même, les revenus de soutien aux per-

sonnes en difficulté, comme le RMI, ne sont apparus que dans la dernière décennie, faisant remonter globalement le pouvoir d'achat. Tout ceci tend à troubler la vision de la réalité des salariés de classes petites et moyennes.

De plus, les dépenses ont eu tendance à changer (le budget repas a eu tendance à baisser au profit du budget habillement) et de nouvelles apparaître au gré de l'évolution des modes de vie (budget vacances et week-ends) et de l'entrée des nouvelles technologies dans notre culture. Par exemple, apparaissent comme dépenses indispensables les pratiques du téléphone portable, les liaisons internet et toute la technologie de l'image qui gravite autour...

Ne nous trompons pas, ce sont plutôt sur les nouvelles technologies que les prix ont tendance à baisser, les dépenses incontournables, logement, repas et déplacement, augmentent eux de façon importante.

Comme l'écrit dans Libération du 18/12/07, Thomas PIKETTI, directeur d'étude à l'EHESS : " ...La faible hausse du salaire net moyen n'empêche pas qu'environ 40% des salariés voient chaque année leur salaire individuel baisser, principalement en raison de la variation de leur durée du travail. Les moyens affectés à l'appareil statistique ne permettent pas de disposer d'un véritable panel sur les revenus des ménages, qui seul permettrait de mettre à jour et d'analyser ces trajectoires individuelles.

Enfin et surtout, ces hausses imperceptibles du pouvoir d'achat moyen ne pèsent pas lourd par rapport aux exemples bien réels de prix individuels progressant à des rythmes de 10 ou 20% par an. Même si ces prix pèsent peu dans l'indice moyen, leur hausse est plus visible, et elle emporte tout sur son passage. Pour tous les ménages qui ont récemment dû changer de logement, la hausse des loyers n'est pas passée inaperçue, et a entraîné une perte de pouvoir d'achat sensiblement supérieur à la hausse moyenne calculée par l'INSEE."

Savourons la conclusion de l'article : "...Plus généralement, dans un monde où l'on entend chaque jour que les cours bour-

LE VRAI POUVOIR D'ACHAT,
C'EST CLAQUER 5 MILLIARDS
SUR UN COUP DE DÉ .



siers et immobiliers progressent de 10% alors que les salaires progressent d'à peine 1 ou 2%, il est peu surprenant que l'ambiance soit morose. "

Le levier salaire

Chacun a compris que pour augmenter le pouvoir d'achat deux possibilités s'offrent :

Baisser le coût de la vie en trouvant des produits de consommation moins chers (d'où l'encouragement de la commission Attali de développer les magasins "discounts"), ou en intervenant sur les dépenses majeures des ménages (le logement, la voiture sont parmi les premières et les plus inflationnistes), ou en baissant les contributions sociales (interventions de l'ancien gouvernement sur l'impôt sur le revenu, du nouveau gouvernement autour de la défiscalisation de certaines mesures comme les heures supplémentaires... Pour les pointilleux, rappelons que nous parlons du pouvoir d'achat de la majorité des personnes vivant en France, la mesure sur le plafonnement des impôts ne nous concerne guère.)

A ce niveau, la CFDT réclame à l'état des mesures concrètes comme un moratoire sur les loyers et la mise en place d'un chèque-transport, adaptés aux besoins des salariés.

Augmenter les revenus des foyers à travers le salaire et ses annexes (l'intéressement, la participation... les stock-options), ou à travers une redistribution des aides collectives (aide aux familles, chèque aux travailleurs à bas revenus...).

Comment et sur quoi négocier ?

Nos patrons se chargent de nous rappeler que nos salaires sont un coût pour l'entreprise, même si notre travail en fait sa richesse. Ce qui veut dire en bon comptable que nos salaires sont calculés dans le prix du produit ou du service que vend notre entreprise et que chaque augmentation salariale n'est pas neutre dans la vie d'une entreprise. Rappel d'une évidence, la masse salariale se fait selon l'évolution des effectifs.

Arguments : Coût du travail

- La France se situe juste derrière le Luxembourg pour le coût horaire du travail au niveau du Smic (10 euros en 2006), prélèvements sociaux inclus, soit 13% de plus qu'en Irlande ou au Royaume-Uni, mais le double des Etats-Unis (où les salariés doivent toutefois payer leur propre couverture sociale).
- Le coût du travail élevé n'est pas "un handicap majeur" à la compétitivité extérieure de l'économie française vis-à-vis des pays développés, car son évolution depuis 2000 a été "contenue par les allègements de charges sociales supplémentaires".
- Ces allègements ont coûté 19,6 milliards d'euros aux finances publiques en 2006.

Il faut donc estimer la valeur ajoutée de notre contribution à l'entreprise avant de considérer, comme une partie du Medef, que l'entreprise est d'abord au service du client, ensuite de l'actionnaire et enfin de l'entreprise en tant que "créatrice de richesses et d'emploi". Le salarié n'est plus qu'un pépin dans un citron qu'on en finit plus de presser.

Pour la préparation de la NAO, le premier travail de l'employeur est de calculer l'augmentation de la masse salariale et sa répercussion sur le prix du produit ou du service. Depuis trop longtemps, les directions "les plus évoluées socialement" ont un peu trop tendance à définir cette somme et à considérer que le rôle des syndicaux est uniquement de débattre et négocier sa répartition dans le personnel.

Notre première action est donc de faire le même travail que la direction. Les Comités d'entreprises, dans le cadre du contrôle économique, doivent nous donner les moyens de connaître la santé de notre entreprise. Il faut combattre cette tendance lourde qui voit dans la masse salariale une ligne d'économie pouvant être contrainte à volonté. Si l'augmentation de la masse salariale fait peser un risque sur notre compétitivité, nous pouvons trouver d'autres solutions pour que chacun puisse bénéficier de la bonne santé de l'entreprise.

SALAIRE contre REVENU

Ces dernières années, le partage des richesses se fait de façon inique, voire quelque fois scandaleuse. Nous avons vu le salaire de nos dirigeants exploser à la hauteur du feu d'artifice présidentiel... et ceci avant l'effet stock-option et "petites magouilles entre amis informés du monde de la bourse". Nous ne pouvons continuer à accepter cette France "bling-bling" où l'écart des moyens d'existence sont plus inspirés de la nouvelle oligarchie russe que de l'esprit républicain.

Selon l'entreprise dans laquelle nous travaillons, selon notre positionnement professionnel, nous serons traités différemment en terme de revenu. Certains sont plus égaux que d'autres. Pour deux salariés rétribués au SMIC, avec la même ancienneté et la même situation familiale, le pouvoir d'achat pourra évoluer de plus de 40% selon le fait que l'un travaille dans une PME, sans avantage social, et l'autre dans une entreprise possédant une mutuelle, un CE redistribuant des avantages sociaux, une restauration avec une prise en charge, un 13ème mois, une participation aux bénéfices, etc.

Nous avons trouvé sur le portail du service public une définition du salaire :

"Comment est fixé le salaire ?"

Le salaire est constitué de l'ensemble des sommes en espèces et des avantages en nature que perçoit le salarié en contrepartie ou à l'occasion du travail qu'il effectue. Il est librement fixé par un accord entre l'employeur et le salarié, sous réserve que l'employeur respecte certaines règles :

- le SMIC horaire brut (8,44 € depuis le 01/07/07), soit un montant mensuel brut de 1 280,07 € (base légale de 35 h)
- le salaire minimum garanti par la convention collective du secteur d'activité de l'entreprise
- la classification professionnelle garantie par la convention collective
- la garantie légale de salaire, applicable pour les entreprises passées à 35 h et si vous êtes au SMIC
- l'égalité entre hommes et femmes
- la loi sur les heures supplémentaires

Les majorations éventuellement prévues par les conventions collectives pour le travail de nuit, du dimanche et des jours fériés.

Evolution des salaires

Ils évoluent quand les partenaires sociaux concluent un accord, à chaque relèvement du SMIC (s'il lui est inférieur) et lorsque le salarié engage une négociation individuelle avec son employeur.

Le chef d'entreprise est tenu d'engager chaque année une négociation sur les salaires dans l'entreprise, de sa propre initiative ou, à défaut, à la demande d'un syndicat représentatif.

La loi interdit dans les conventions collectives et accords d'établissement les clauses comportant une indexation sur le Smic et sur l'indice général des prix (interdiction des clauses d'échelle mobile)."

Le SMIC est le Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance en-dessous duquel aucun salarié ne peut être payé. L'augmentation du SMIC correspond au minimum à l'inflation constatée l'année précédente, plus 50% de l'augmentation du pouvoir d'achat ouvrier moyen.

Au 1er juillet 2006, il y avait 2,27 millions de smicards en France, représentant 15,1% des salariés (hors secteur agricole et intérim), 9% des emplois, 8,1% de la population active et 34% des personnes payées au SMIC horaire travaillaient à temps partiel.



Le patronat s'est attaqué à dévaloriser la logique du salaire, légal, contrôlable et soumis aux cotisations sociales, au profit de la valeur revenue, plus aléatoire et flexible, souvent dépourvue de coût indu pour l'entreprise et neutre sur la ligne comptable "masse salariale". Dans une même entreprise, à comparaison de salaire horaire égal, une différence de revenu de plus du simple au double peut apparaître selon que vous êtes mensualisé ou forfaité, bénéficiant de primes au résultat, part variable, de stock-option, etc.

Sans ignorer les autres, la valeur sur laquelle doit s'appuyer le militant CFDT pour négocier est le salaire de base. C'est la valeur commune à tous qui sert de référence pour le calcul des indemnités maladie, invalidité, ASSEDIC, retraite et aussi de certaines primes. C'est la valeur que nous pouvons contrôler à travers les grilles de salaires là où elles existent, en comparant avec les mini-conventionnels selon nos catégories.

C'est sur le salaire de base que nous devons bâtir nos revendications d'augmentation de la masse salariale.

La répartition des richesses

Individualisé : il est décidé une augmentation globale de la masse salariale et la direction se réserve le droit de la distribuer comme bon lui semble, récompensant plus ou moins fortement "à la gueule du client" et se réservant le droit de punir les canards boiteux de non augmentations bien senties. Notons qu'à ce propos, si la loi interdit les punitions pécuniaires, elle ne dit rien sur la non augmentation qui se traduit de fait par une perte réelle et concrète de pouvoir d'achat de la victime.

Nos directions plébiscitent ce mode de distribution. Elles l'emploient particulièrement à l'encontre de la population cadre. Mais cette méthode a ses limites : celles de créer des laissés pour compte qui peuvent devenir des martyres en résistance au bout d'un certain moment, et de développer un climat peu propice à l'action du collectif au sein d'un

même service.

Générale : le pourcentage décidé est distribué à l'ensemble de la population. Cette mesure, même si elle paraît moins inique que la précédente, est un multiplicateur des inégalités. 1% d'augmentation sur un salaire de 1 700 € n'a pas le même effet en pouvoir d'achat que sur un salaire de 5 000 €. Elle ne récompense que l'acquis du salaire précédent et ne tient pas compte des performances individuelles. Son avantage, c'est que l'augmentation générale n'est pas punitive et que chacun voit évoluer positivement son salaire de base.

Les deux, mon capitaine : La plupart des entreprises de notre secteur pratique un savant dosage entre les deux types d'augmentations, quelque fois en séparant les catégories professionnelles (complètement généralisée pour les smicards, générale + individuelle pour les autres mensuels, individualisée pour les cadres).

Concernant l'augmentation individuelle, il y a deux formules : l'augmentation simple qui monte le salaire dans un même coefficient, et la promotion qui fait changer le coefficient. Dans une entreprise qui permet l'évolution de ses salariés, il faut faire attention à connaître le nombre de promotions distribuées. C'est un élément fondamental pour comprendre la politique sociale de nos directions.

Entre le plancher et le plafond. Dans le temps, les militants qui s'en rappellent ont des cheveux blancs ou plus de cheveux du tout, la CFDT revendiquait le salaire en deux parties : une part considérée comme le salaire vital (le panier de la ménagère et les dépenses incompressibles) et qui ne devait bénéficier que d'augmentations en sommes fixes, et une part reconnaissant l'apport personnel du salarié dans l'entreprise assujettie aux augmentations individuelles.

Suite à cette idée, la CFDT a été la première organisation à préconiser l'application d'un plancher, une somme fixe que l'ensemble des salariés doit percevoir au minimum. Nous avons su souvent imposer cette formule qui permet de remonter les plus bas salaires, ceux qui perçoivent le moins de revenus annexes.

Dans le même ordre d'idée, nous nous sommes vus revendiquer des plafonds, soit une somme maximum au-dessus de laquelle le pourcentage ne s'applique pas. En effet, pour permettre aux revenus les plus bas d'évoluer plus correctement sans menacer notre compétitivité, il est normal que les plus hauts salaires ne fassent pas exploser la grille des salaires. Constatant par expérience que, dans une entreprise, 75% des salariés se trouvent en-dessous ou flirtent avec le salaire moyen affiché et qu'une poignée de privilégiés explosent les chiffres de leur feuille de paie, tout en jouant

“Le salaire de base est la valeur sur laquelle doit s'appuyer le militant CFDT pour négocier”

avec l'arsenal des revenus annexes (stock-options et primes en tout genre), restreindre ces derniers pour réduire les inégalités les plus criantes est un acte citoyen.

Considérant que les augmentations individuelles sanctionnent les évolutions personnelles, que les intéressements, participations et autres primes liées à l'actionnariat récompensent les dépassements d'objectif, nous pouvons revendiquer des augmentations générales sur la base d'une somme fixe, car c'est le travail du collectif qui a permis à l'entreprise d'atteindre ses objectifs.

En conclusion

L'article commence sur les espoirs qu'avait soulevé le nouveau président autour de la progression du pouvoir d'achat. Nous connaissons le dicton populaire : "Les promesses des politiciens n'engagent que ceux qui les croient !" Et si le candidat président ne s'était pas fourvoyé et si c'était l'ensemble des français qui avait mal entendu ?

Marc Stell, dans son article "Ils ont bien raison de faire grève" paru dans Courrier International du 25 décembre 2007 relevait que : "l'actuel président n'est pas copain comme cochon avec, par exemple, un cheminot lillois mal rasé, mais avec Bernard Arnault, PDG de Christian Dior, qui pèse bien 21 milliards de dollars... Mais l'économie française a connu une croissance similaire au reste du monde occidental. Avec certes une différence majeure : la fortune des 1% de français les plus riches n'a pas été multipliée par trois au cours des dix dernières années, comme au Royaume-Uni et aux Etats-Unis.

Le président Nicolas Sarkozy est le représentant d'une aile frustrée des hommes d'affaires qui veulent que la gestion du pays soit confiée à des financiers du genre de ceux qu'on rencontre à la City londonienne, ces fameux 1% les plus riches."

D'où les premières mesures, remises d'impôts et plafonnements qui ont bien touché le pouvoir d'achat des français visés par Sarkozy.

Plus de pouvoir d'achat, plus de richesse ne veut pas dire meilleur partage.

A vous mes camarades de veiller à ce qu'équité et justice soient portées à l'ordre du jour de nos revendications.

 Pour le syndicat, Pascal Jourde.



Le pouvoir d'achat parlons-en

En période de NAO (négociation annuelle obligatoire) où nos dirigeants s'appliquent à nous expliquer la fragilité du contexte économique en fonction d'une situation géopolitique.

Il va falloir s'armer de patience pour écouter poliment ce beau discours sachant que près de trois patrons du CAC 40 sur quatre ont gagné 40% de plus en 2007 qu'en 2006.

NAO 2007

N. Sarkozy : + 170 %

Grands patrons : + 40 %

Et vous ?

La rémunération annuelle médiane (salaire + bonus + stock option) des patrons des entreprises du CAC 40 de plus de 40.000 employés et de plus de 40 milliards de chiffre d'affaires s'élève à 6,175 millions d'euros.

Vu que le SMIC 35h vaut 1005,37 euros net / mois soit 12064,44 euros net / an, il faudra donc plus de 511 ans à un smicard pour réunir cette somme (en prenant une hypothèse de salaire constant). Notre smicard aurait donc commencé sa carrière en 1497 soit 42 ans après la parution du premier livre jamais imprimé. De quoi se lancer dans une carrière d'imprimeur.

Pour les patrons des entreprises les moins importantes du CAC 40 et les plus importantes du SBF 120 élargi, cette rémunération est de 2,679 millions d'euros, soit l'équivalent de 222 années de SMIC, ce qui amène notre smicard à commencer sa carrière en 1786. C'est-à-dire un an avant que les Etats-Unis ne se dotent d'une Constitution, ou encore, trois ans avant qu'en France, l'Assemblée nationale constituante n'adopte la déclaration

des Droits de l'Homme et du Citoyen.

La rémunération des patrons des plus petites entreprises du SBF 120 atteint 882.000 euros, toujours selon Hay Group (spécialiste mondial des rétributions), cité par la Tribune.

Cela ne nous fait plus que 73 ans de SMIC et un début de carrière en 1935 pour notre fidèle smicard. 1935 c'est quand-même un an avant le premier gouvernement socialiste de France, le Front Populaire et l'arrivée de la civilisation des loisirs.

Pour rester plus terre à terre et ne parler que de l'évolution des salaires de base. Ces derniers n'ont progressé "que" de 12% pour 61% des patrons.

Et maintenant attention, retour à la dure réalité qui elle, touche un beaucoup plus grand nombre de nos concitoyens.

Le lundi 11 février 2008, les salariés du plus grand Carrefour de Marseille entamaient leur 11ème jour de grève. Ces salariés qui, bien souvent, sont contraints à un temps partiel subi, cherchent à améliorer leur rémunération mensuelle souvent inférieure à 950 euros. La déléguée CFDT (syndicat majoritaire dans l'hypermarché Grand Littoral) explique aux journalistes présents que les grévistes ne demandent pas la lune. En effet, il semble que le point de blocage vienne du passage de 3,05 à 4,50 euros des tickets restaurants.

La responsable de la communication de l'hypermarché a indiqué que les "tickets restaurants n'étaient de toute façon pas une obligation chez Carrefour" ajoutant que "ce genre de revendication n'a jamais eu gain de cause". Pourvu que son salaire soit adapté à la sagacité dont elle a su faire preuve.

La direction argue que la revalorisation des tickets restaurants lui coûterait 198.000 euros. Si cela paraît important à première vue, il faut quand-même savoir que cette somme ne représente que 0,13% des 150 millions de chiffre d'affaires de l'hypermarché. De plus, si l'on prend ces 198.000 euros que l'on divise ce chiffre par le nombre de salariés (571) puis par 12 pour obtenir une valeur mensuelle, nous

“A Carrefour, le point de blocage vient du passage de 3,05 à 4,50 € des tickets restaurants”

obtenons 28,90 euros. Pas vraiment de quoi passer de la misère à l'opulence !

Curieusement, des clients interrogés disent comprendre les grévistes, certains se sentent solidaires car ils ont des enfants ou des proches qui vivent les mêmes difficultés.

Alors on se prend à rêver. Et si le grand méchant tyran caché derrière chaque client (que nous sommes censés être nous aussi à nos heures) n'était qu'une immense mystification pour essorer un peu plus le salarié moyen ?

L'ensemble du centre commercial subit une baisse de fréquentation !?

Et si les clients qui sont aussi, pour la plupart, des salariés, avaient pris conscience de la rapacité de ses dirigeants, rien de bien choquant après tout.

 **Yvon Hemelsdaël**
Délégué syndical

Conseil local de BOULOGNE

Du 31 janvier 2008

Par Stéphanie COLLET

Pouvoir d'achat et heures supplémentaires

Un tour de table est proposé sur ce thème.

● **E.P.Schlumberger** : N.A.O en cours, demande de la CFDT de 4,5% d'augmentation générale, 5% d'augmentation individuelle et une rétroactivité au 1er janvier 2008.

Heures supplémentaires : les cadres sont en forfait jour, il n'y a donc aucun moyen de contrôle.

● **EADS Suresnes** : N.A.O prévues pour courant février 2008.

Il y a deux types de salariés touchés par les heures sup. : les non cadres forfaits horaires + une minorité de cadre.

● **Axalto** : L'entreprise est actuellement en plein PSE, N.A.O terminées en novembre 2007 ; 2,6% d'augmentation pour les cadres et 3,5% pour les ouvriers à partir de janvier 2008.

● **Kuka systemes France** : Difficulté à négocier. N.A.O pas débutées, en attente de constitution de la nouvelle société (200 salariés). Pas d'heures supplémentaires.

● **Qpark** (gestion des parkings) : Revalorisation des échelons pour tous les agents d'exploitation (+ 1 échelon). Annualisation des heures supplémentaires payées en fin de mois au tarif normal et avec 25% de plus au mois de Mai. Inquiétude du délégué syndical ; le personnel de nuit est de plus en plus remplacé par des machines automatiques.

● **Siemens** : Travail en intersyndical avec la CGC et la CGT. Lors des NAO, la CFDT a demandé 4,5% et la direction leur a donné une augmentation générale de 3,5%, la CFDT n'a pas signé.

● **Universal** : Augmentation de 1,7% en individuelle. Vente de l'activité logistique (environ 150 personnes touchées), déclenchement du droit d'alerte (cabinet d'expertise choisi : Sextant).

● **Renault** (Rueil et siège) : N.A.O en cours. Négociation sur la revalorisation de l'augmentation générale si le coût de la vie augmente. Une prime d'intéressement a été signée en intersyndicale basée sur la marge opérationnelle de l'entreprise, plafonné à 6%.

● **Essilor** : N.A.O en décembre 2007. Le premier collège a obtenu 2,5% en augmentation générale 1,5% en augmentation individuelle Le deuxième collège 2 % AG, 2% AI Le troisième collège 1,5% AG, 3% AI + 20 actions pour tous.

● **Ricoh** : N.A.O en février 2008. Fusion du groupe Ricoh avec le groupe NRG. Création d'un CCE.

Compte rendu du Conseil de l'UPSM du 15 janvier 2008

Les différents points à l'ordre du jour étaient les suivants :

- politique des responsables
 - . secrétariat général
 - . candidatures au bureau fédéral
 - . candidatures au bureau régional
- situation financière
- personnel
- lfeas
- Tour de table action revendicative
- points divers

Lors du Conseil, **Marie Hélène TINÉ** a été élue Secrétaire Générale. Prise de fonctions : au conseil UPSM du 11 mars 2008.

PRUD'HOMMES 2008

Les élections auront lieu le 3 décembre 2008.

Jusqu'au mois de septembre, la CFDT organisera une campagne de proximité auprès de tous ces adhérents. Des tracts seront fournis par la Fédération. Cette année, il y aura plus de facilité à voter par correspondance.

Elections des secrétaires et secrétaires adjoints des conseils locaux

Mise en place de "référents" chargés d'organiser la vie du conseil local (permanences, diffusion d'infos, organisation de réunions,...).

Conseil local de Boulogne :

Secrétaire : **Jean Paul MORIN**

Secrétaire adjoint : **Pascal NOULET**

Candidatures aux commissions du Syndicat (juridique, développement, formation et communication)

Commission juridique : André FEIGELES, Marie Françoise THOMAS et Marcel LEGENDRE.

Les autres commissions restent à définir.

Préparation du Congrès Fédéral (création d'une commission des amendements)

Les membres de cette commission pour le conseil local de Boulogne sont Jean LANCELOT et Jean Paul MORIN.

Conseil local de CRETEIL

Du 29 janvier 2008

Par Yves Le Floch



Heures supplémentaires par obligation (interventions chez client)

Forfait jours pour non cadres qui n'ont pas d'HS :

- Pour ceux qui ont refusé le forfait jour : HS payées dans le cadre de forfait sur horaires
- Demandeuses d'HS : femmes monoparentales
- NAO : proposition d'individualisation 'demande CFDT ' AG pour tous

HPI

Heures supplémentaires au volontariat : 600 salariés

Nouveau concept : coupure d'1 heure entre deux équipes qui permet aux salariés qui n'ont pas terminé leur quota de le faire : réduction de 10 heures par mois du travail de l'équipe de nuit

NAO : 2,2% AG + AI 0,6% + prime 200 € pour salaires < 1 800 € brut
100 € pour salaires > 1 800 € brut
augmentation des tickets restaurants 5,50 €
Cadres : 2,6% AI + tickets restaurants



RENAULT Heures supplémentaires si augmentation d'activité, mais en ce moment activité en baisse, donc pas d'augmentation

NAO : plateforme commune 4 OS sauf CGT : Talon 50 € - 20% sur prime transport ; AG 3,2% + 1,8% AI



Pas d'heures supplémentaires tant qu'il n'y aura pas d'augmentation de travail

DESCOURS & CABAUD
Négoce professionnel
20% intérimaires : HS habituelles
Système de défiscalisation compliqué
Politique salariale : appliquée en juin

Propositions : FO 5% ; CFDT 6% avec plancher 60 € ; CGT 7 % avec plancher 70 €
22 M€ en bénéfice dont 11 M€ reversés aux actionnaires

Résultats :

- 3,6% enveloppe globale
- 3,4% salaires < 1 500 € ; I à III : 2,3% AG ; V-1 à V-1 : 1,8% AG
- salaires > 1 500 € : 3,4% ; I à III : 21% en AG ; IV-1 à V-1 : 1,6% en AG
- 0,2% budget spécifique pour rattrapage de salariés n'ayant pas eu de rallonge depuis longtemps

Prime d'équipe : augmentation de l'AG (3,2%)
CGC et FO ont signé ; CGT et CFDT n'ont pas signé

RTT : la direction accepte de libérer les JRTT employeurs au profit des salariés



Pas d'heures supplémentaires

RTT : pas d'évolution

NAO :

- 1er collège : 2,5% AG ; 1,5% AI
- 2ème collège : 2% AG ; 2% AI
- 3ème collège : 1,5% AG ; 3% AI
- + 20 actions pour tous
- 374 € de prime supplémentaire intéressement + tickets restaurants réévalués
- 1er collège bénéficie de la prévoyance au même niveau que les
- 2ème et 3ème collèges
- Création d'un intranet CFDT en accord avec la direction

PHILIPS Intérim trop important, demande d'embauche d'une quinzaine de salariés
Prime 300 € supplémentaires

Industria Heures supplémentaires existent, notamment le samedi

Volonté de la direction de passage des 3 OS au forfait jour mais recul de la direction

2 heures supplémentaires pour l'ensemble des salariés (loi TEPA)

1 heure 30 supplémentaire pour l'ensemble des cadres (loi TEPA)

Forfait : intéressement 50% égalitaire / 50% salaires. Cela représente 1,2 à 1,7 mois de salaire

THALES Air Systems Rungis

Heures supplémentaires uniquement pour cadres en forfait sur horaire (ce n'est pas le public visé par la loi)

Boycott par toutes les organisations syndicales de la première séance de **NAO** dans toutes les filiales du groupe pour obliger à une négociation groupe

La négociation se fera comme chaque année dans les filiales, mais avancées : 90% des ingénieurs et cadres auront une augmentation de 2% minimum au lieu de 65 à 70% avant

Plateforme : plancher de 90 € d'AG pour tous (3,3% du PMSS) ou 3,3% minimum pour tous. Intégration du bonus sur objectif dans le salaire

Election des

Secrétaire et Secrétaire adjoint du
Conseil local de Créteil

A l'unanimité :

Secrétaire
Patrice RIDAL

Secrétaire Adjoint
José GODAS

Commission des amendements Congrès FGMM

Patrice RIDAL
Yves LE FLOCH

Prudhommes

Mai : listes
Industrie + encadrement : 30 à 35
élus toutes organisations confon-
dus
2 conseils Villeneuve - Créteil
Industrie : 1 élu sur Villeneuve, 4 sur
Créteil
Octobre - novembre : campagne de
proximité

Conseil local de MASSY

Du 31 janvier 2008

Par Christian Brossard

Négociation sur le marché du travail

Flexibilité dans le texte, sécurité
reporté à des négociations ultérieu-
res

- agenda élaboré mais ...
- Période d'essai inter-pro de 1 à 4
mois maximum renouvelable 1
- fois par accord de branche étendu
- Abrogation du CNE
- Instauration d'une indemnité de
- licenciement unique 1/5
- Rupture conventionnelle doit être
- validée par la DDTE
- Création à titre expérimental d'un
- CDD contrat de mission
- Transférabilité totale du DIF
- Groupe de travail mis en place
pour transférabilité d'autres droits
(prévoyance, complémentaire
santé...)

Que vont faire les députés ?

Pouvoir d'achat et heures supplémentaires

Problématique loi TEPA ? Finalement
ne concerne pas les salariés pour qui
a été faite la loi.

Tract à faire par le syndicat.

Compte-rendu de l'UPSM du 15 janvier

Dominique Gillier était présent
Secrétaire UPSM : Marie-Hélène
Tiné 3 abstentions (smns), 10 pour,
candidature bureau fédéral : Michel
Fourgeaud et Marie-Hélène (pas
voté)

Candidature bureau régional :
Corinne Lapotre

Personnel UPSM :

- Laurence a donné sa démission
pour fin février
- Sossi : 3 jours pour le symetal à
partir du 1er février (Mardi,
Mercredi, Jeudi)
- Trouver quelqu'un pour remplacer
Marie-Hélène pour le Juridique

Difficulté de l'IFEAS.

Election secrétaire du conseil local de massy :

Pas de candidat, à reparler en sec-
tion.

Candidatures commissions :
Faire une description des commis-
sions

Préparation du conseil fédéral
Commission amendement :
Antoine Moulet (Ercal-Formseal ulis)
Christian Brossard (Alcatel-Lucent)

Tour des sections

SAGEM NAO (décembre) :
moyenne 3,1%
collaborateurs : AG 1,4% plancher
300€, Ind 1,3%, cadre 2,8%.
CFDT signe.

Honeywell Pas de proposition
pour 2008

ALSTOM NAO au niveau groupe
refusé par la direction,
politique de la chaise vide
Historiquement le chiffre négocié n'a
rien à voir avec le chiffre distribué

THALES Thales TRS : pas de
proposition pour 2008

ABB Négo centrale :
● <225 2.2% ou talon 31 euros + 0.4%
● >225-cadre 1% ou talon 25 Euros +
1.9% +0.2% promo
● cadres 2.9% individualisé +0.3% promo
non signe

THALES Air Systems : 3^{ème}
réunion en cours...

ERCA-FORMSEAL 2.4% sur une masse de 3%

Erima Toujours pas de chiffre et
on est à la 2^{ème} réunion...

Conseil local d'EVRY

Du 30 janvier 2008

Par Thibaut Doumergue

Le pouvoir d'achat et les heures supplémentaires

En cette période pré-électorale, le pouvoir d'achat s'est invité en sujet vedette. Il est vrai que l'envolée des prix pénalise les français, en particulier les plus modestes. Mais ce pouvoir d'achat, que chacun s'accorde à estimer en chute libre, cache des réalités fort disparates. Si les produits alimentaires, notamment les fruits et légumes, atteignent des prix prohibitifs, les produits technologiques de consommation courante sont de plus en plus accessibles. Cela dit, le principal poste de dépense des français reste le logement. Il pèse de plus en plus lourd sur les ménages : en 1970 il représentait 25% des dépenses familiales, pour atteindre 50% aujourd'hui ! A cette augmentation spectaculaire s'en ajoutent d'autres : celle des impôts locaux et fonciers, celle de la santé, déremboursements et franchise médicale... Les salaires quant à eux n'ont pas suivi.

Mais que fait le gouvernement ?

Ces propositions restent limitées aux heures supplémentaires et au rachat des journées de RTT. "Travailler plus pour gagner plus" qu'il disait ! Seulement les heures supplémentaires coûtent cher, aussi le gouvernement s'oriente vers une logique d'adaptation de la durée légale du travail entreprise par entreprise. On en imagine aisément les dangers. Pour l'heure, n'oublions pas que la défiscalisation des heures supplémentaires ne touche que les 25% de majoration. Le gain immédiat pour le salarié est dérisoire, et à plus long terme, l'exonération des charges imputera sa retraite. Il aura en fin de compte travaillé plus pour gagner moins.

Reste le rachat des journées de RTT. Las, tous les salariés n'en

bénéficient pas, loin s'en faut, soit qu'aucun accord n'ait été négocié dans leur entreprise, soit qu'il ait été dénoncé. Le rachat des journées de RTT n'aura presque aucune incidence sur le pouvoir d'achat des salariés, d'autant que leur situation personnelle dépendant bien souvent de la taille de leur entreprise. Les employés de grandes sociétés profitent d'un CE, d'une mutuelle prise en charge, d'intéressement, de primes exceptionnelles, de participation, d'abondement... les autres n'ont que leur salaire de base comme unique rémunération.

Mais que font les syndicats ?

Avec un président de la république qui saute continuellement du coq à l'âne (et je ne dirai pas qui de ses conquêtes est l'âne), il est bien difficile aux organisations syndicales de monter une action dans cette actualité changeante. Pour autant, la fédé invite, dans toutes les entreprises où la chose est possible, une action conjointe avec la CGT le 7 février portant sur le pouvoir d'achat, premier pas vers une action de plus grande ampleur sur l'augmentation des salaires de base. En attendant, le SySuF demande aux sections en cours de NAO (Négociation Annuelle Obligatoire), de se focaliser sur l'augmentation du salaire de base de **TOUS** les salariés, de l'ouvrier au cadre ; de ne pas hésiter à mettre en cause le montant de l'enveloppe globale proposée par leur direction, enveloppe trop souvent acceptée telle quelle ; de défendre l'idée de plafond au même titre que celle de plancher.

Mais que font les sections ?

● **NICOSAFRA** : Nous pensons qu'il est préférable d'augmenter en priorité les plus bas salaires. En accord avec la CGT, nous demandons en NAO +2,5% pour les ouvriers, +2%

pour les ETAM, +1% pour les cadres et un talon de 20 à 30 €. Si la situation de l'entreprise le permet, des augmentations individuelles actuellement gelées. Quant aux heures supplémentaires, elles sont quasi inexistantes, la direction n'en voulant pas.

● **STEIN HURTEY** : Nous avons obtenu une enveloppe générale de 3% à laquelle s'ajoute 0,4% de prime hors NAO. Les salariés sont notés de A à D selon leurs compétences et leur comportement. Nous avons constaté que les catégories A et B (75% des salariés) ont bénéficié d'au moins 2,4% d'augmentation. Les personnes de catégorie D sont proches du licenciement.

Les heures supplémentaires ne concernent que l'établissement de Bar-le-Duc, et servent de complément de salaire aux bas revenus.

● **UTAC** : Le plan salaire de l'an dernier a été correctement appliqué. Une convention prévoit comme salaire minimum le SMIC +10%. Les salaires ont dans l'ensemble peu progressé, alors que la direction exige des employés une polyvalence exagérée. La NAO 2008 n'a pas encore débuté. La CFDT négociera un plancher de 20 à 30 €.

● **ACOVA** : La direction propose une augmentation générale de 3%, mais sera-t-elle véritablement appliquée ? On peut affirmer que l'an passé, le plan salaire appliqué était souvent inférieur à celui négocié, même si un bilan social tronqué ne nous permet pas d'avoir une vision précise de l'entreprise.

● **SOUPLETUBE** : A partir de juillet nous jouirons de 1,5% d'augmentation générale accompagnée d'un talon de 30 € pour les bas salaires, et de 0,8% d'augmentation individuelle. La moitié des journées de RTT (sur volontariat) peut être rachetée.

● **ALLTUBE** : Chez nous aussi les RTT peuvent être rachetées sur volontariat. L'augmentation générale est de 15 €, et de 70 € en individuelle concernant 40 des 186 salariés.

● **SNECMA** : La CFDT a obtenu 1,8% d'augmentation générale en 2007, et demande une enveloppe globale de 5 % pour 2008.

● **ALTIS** : Les cadres sont augmentés individuellement ; 2% d'augmentation générale sont alloués aux non-cadres.

● **RENAULT** : La NAO est en cours et concerne tout le groupe au niveau mondial, plus quelques sous-traitants. La CFDT réclame 3,2% d'augmentation générale, un plancher de 50 €, 1,8% d'augmentation individuelle, 15% d'augmentation de la prime de transport et 3 € pour tous.

Accords nationaux en cours

L'accord sur la modernisation du marché du travail a finalement obtenu les signatures des organisations FO, CGC, CFTC et CFDT. Le SySuF avait envoyé une motion à la FGMM lui demandant d'observer une attitude réservée face à cet accord. Nous pensons que cet accord n'est pas bon parce qu'il acte de nouveaux acquis au patronat, laissant en suspend ceux des salariés. Le contrat de mission des cadres, contrat de 3 à 5 ans, certes prévu "à l'essai" pour l'instant, va forcément mettre en danger les cadres âgés en CDI, et fragiliser les jeunes cadres qui feront tout dans l'hypothétique espoir de pérenniser leur emploi. Plus de flexibilité ne peut s'envisager que si l'on introduit parallèlement plus de sécurité envers les salariés, en allongeant la durée d'indemnisation du chômage, ou encore en augmentant les indemnités. D'ailleurs, si aujourd'hui les indemnités perçues par les chômeurs français sont dans la moyenne des pratiques européennes, elles demeurent loin derrière celles du Danemark, pays de grande flexibilité (France 53%,

Danemark 80%).

L'autre grande négociation en cours porte sur la représentativité des organisations syndicales. Actuellement, cette représentativité est essentiellement basée sur les résultats aux élections prud'homales. Cette élection est un bon instrument de mesure, mais que mesure-t-il au juste lorsque moins de 25% des salariés votent ? Et puis les prud'hommes sont eux-mêmes remis en cause... La CGT et la CFDT sont favorables à la construction d'une représentativité nationale bâtie sur les résultats d'élections CE organisées simultanément sur tout le territoire. FO, la CFTC et la CGC sont évidemment opposés à cette perspective trop désavantageuse pour eux. Remarquons toutefois que ce mode de représentation n'est pas la panacée : il exclue de fait les entreprises de moins de 50 salariés. Et si l'on considère que la moitié de ces entreprises n'a pas d'élection faute de candidat ou pour cause de pression patronale, et que l'autre moitié se répartit à égalité entre les sans étiquette et les organisations syndicales, on retombe pour ces entreprises vers la barre des 25%.

Compte-rendu du conseil de l'UPSM

Le conseil de l'UPSM a élu **Marie-Hélène Tiné** Secrétaire Générale de l'UPSM en remplacement de Jean-Claude Seguin.

Michel Fourgeaud a proposé sa candidature à l'élection au bureau fédéral. Ce bureau, d'une cinquantaine de membres, est issu des 140 syndicats de la métallurgie, ainsi que d'autres structures (UD, URI...). Il apparaîtrait logique que l'UPSM porte cette candidature, le SySuF rassemblant la moitié des adhérents de la métallurgie parisienne.

Prud'hommes

Les élections initialement prévues fin 2007 ont été reportées d'un an compte-tenu du calendrier électif très chargé cette année-là. Il

devient urgent que tous les candidats potentiels se fassent connaître. Leur candidature sera présentée à la Commission Exécutive du SySuF pour approbation avant son dépôt à l'Union Départementale de l'Essonne. Ces candidatures devront être conformes au règlement régional, et répondre aux souhaits de notre syndicat qui entend limiter les candidats à deux mandats. Pour mémoire, rappelons que notre Garde des Sceaux ferme la juridiction d'Etampes au profit de celles d'Evry et de Palaiseau.

Conseil local d'Evry

Bernard Lafond est élu à l'unanimité des présents Secrétaire Général adjoint au bureau du conseil local d'Evry, rejoignant **Victor Montalvao**, Secrétaire Général.

Commissions du Symétal

Les secrétaires des quatre commissions permanentes du Symétal ont été désignés :

Commission juridique : ?

Commissions développement et communication : **Gérard Mantoan**

Commission formation : **Yvon Hemelsdael**. Yvon vient d'obtenir un détachement d'une journée par semaine. Cela lui permettra de préparer et organiser les formations SY1 et 2, et de participer à l'IFEAS.

Si vous souhaitez rejoindre et travailler dans l'une ou l'autre de ces commissions, contactez son secrétaire.

Congrès fédéral

Une délégation sera bientôt constituée pour participer au congrès de la FGMM qui se tiendra en mai. Bien que ce congrès ne présente aucun enjeu politique, il nous faut le préparer sérieusement. Un conseil central exceptionnel vous sera proposé courant avril pour que chaque section puisse débattre des amendements.

Lundi de Pentecôte

Attention, le lundi de Pentecôte redevient jour férié et chômé ! La loi Raffarin n'en n'est pas effacée pour autant. Les salariés restent redevables de 7 heures de travail gratuites à l'Etat, négociées entreprise par entreprise sous forme d'une journée de RTT perdue, de quelques minutes par jour ou autre.

TOUR DES SECTIONS

 **Nico Sofra** L'établissement de Mulhouse vient d'obtenir la création d'un CE alors qu'il compte moins de 50 salariés.

 **AIRMEX** Malgré les obstructions de la direction, notre représentant CFDT a réussi à trouver un délégué du personnel suppléant. La direction monte les salariés contre les élus, cherchant à ce qu'ils en viennent aux mains.

Par ailleurs la CFDT dénonce le laisser-aller en matière de sécurité dans cette entreprise à l'activité professionnelle dangereuse par nature.

 **SH Stein Heurtey** Un carnet de commande plein à craquer, un personnel très satisfait de sa situation, tout porte à l'optimisme. Pourtant, dans ce contexte a priori très positif, un salarié est décédé suite à son licenciement odieux. A

cela s'ajoute l'annonce d'un déménagement prochain de Ris-Orangis à Wissous. Ce déménagement permettra à l'entreprise l'économie d'un tiers de sa surface, passant de 11 000 à 7 000 m², au prix de décloisonnement, d'open spaces... Ceci est d'autant plus inquiétant que la CFDT observe d'importants transferts de travail vers les filiales chinoises en plein développement.

 **UTAC** La CFDT dénonce des pratiques bizarres au sein du CE. Des prêts non formalisés d'un montant de 1 000 à 2 000 € ont été consentis à des proches du CE. Alertée, la direction a pris les choses en main bien qu'elle n'en n'ai aucun droit.

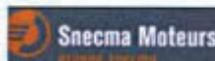
Dans un contexte d'activité correcte, l'entreprise envisage la dénonciation de l'accord cadre sur les 35 heures.

 **ACOVA** La section s'émeut de n'avoir pas au CE de budget de fonctionnement, même si la direction se charge de toutes les dépenses.

La CFDT s'inquiète du marché en baisse, de la fermeture des agences de Nantes et de Lyon et de l'externalisation de la fabrication vers la Chine.

 **Soupletube** Tout va bien ! Les commandes affluent, même une prime exceptionnelle de 200 € nets a été attribuée à tout le personnel.

ALTUBE : Depuis leur séparation de Soupletube, l'entreprise s'effondre. Une part importante des livraisons est défectueuse et pourrait condamner l'entreprise dès la fin de l'année.

 **Snecma Moteurs** La section est en plein renouvellement avec le départ en retraite des ténors de l'action.

 **ALTIS** Les salariés sont toujours en attente du repreneur russe qui tarde depuis des mois.

 **RENAULT** La section est interpellée par la situation des prestataires. Constitués en entités de 40 personnes, ils perdent tout en perdant leur contrat avec Renault, laissant leur personnel sur le carreau.



Section STEIN-HEURTEY

Le 31 janvier 2008

L'avenir de STEIN HEURTEY Evry s'assombrit

DEMENAGEMENT

Pourquoi ce déménagement ?
Quels sont les objectifs réels de la direction ?
Est-ce que la direction a pris en compte le facteur humain ?

EMBAUCHES

L'effectif stagne à Evry.
Les embauches compensent à peine les départs. La charge de travail et la sous-traitance augmentent.
Dans le même temps, nos filiales chinoises et indiennes augmentent leur effectif.
Qu'en est-il de notre avenir ?

PAS D'INTERESSEMENT EN 2008

Suite aux pertes sur l'affaire Corus (4,5 M€), nous n'aurons pas d'intéressement en 2008.
Selon les estimations de la direction, notre résultat d'exploitation 2007 serait de 3,8 % or l'intéressement se déclenche à 4 %.
Comment est-on arrivé à de telles pertes ?

LICENCIEMENTS INDIVIDUELS

Des licenciements individuels de plus en plus durs.
La direction souhaite-t-elle faire des exemples ?

**Devant ces menaces,
réagissez et prenez votre destin en main
avant qu'il ne soit trop tard
en vous syndiquant à la CFDT**

En nous regroupant, nous serons plus forts pour défendre nos intérêts
Venez nous rejoindre et contactez :

Marie-Catherine BENOIT
Maria HUMBERT
Bernard PERRIN

Conseil local de TRAPPES

Du 30 janvier 2008

Par Laurence Galmard

PRUD'HOMMES 2008

Les élections prud'homales 2008 auront lieu le 3 décembre 2008. La secrétaire de l'UD, Maud BILLON, fait une rapide présentation sur le sujet.

C'est un scrutin important à double titre car les salariés votent pour leurs pairs qui les jugent et ces résultats définissent la représentativité des syndicats. Sur les Yvelines, les 5 Conseils de Prud'hommes ont été maintenus malgré la nouvelle carte judiciaire et son projet de n'en conserver que 2. Il faut 270 candidats sur les Yvelines, à parité.

Pour être candidat, il faut avoir une carte d'identité en cours de validité. Les patrons sont obligés d'afficher la DADS (Déclaration Annuelle des Données Sociales). Les organisations syndicales doivent contrôler si les entreprises sont enregistrées dans la bonne section et que tous les salariés sont bien enregistrés.

Matériel pour le vote : il sera fourni par la fédé au cours du second semestre. Le 3 décembre, il faudra tenir les urnes et faire en sorte que les entreprises se mobilisent. Il est également important que les militants restent dans les entreprises pour inciter au vote. Réservez cette date dès aujourd'hui.

LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX DU TRAVAIL

Jean-Marc COENEN fait un compte-rendu de réunions qui se sont tenues dans les instances sur le stress, la dépression, le "pétage de plombs" !, le harcèlement.

Il évoque également les risques d'utilisation abusive des fichiers informatiques liés à l'entretien individuel.

POINT SUR L'UPSM

Jean-Claude SEGUIN, secrétaire général, sera remplacé lors d'un vote prévu au conseil de février. Marie-Hélène TINE devrait reprendre le flambeau pour un mandat de 4 ans.

Aujourd'hui, le SYMETAL est toujours en lien avec l'UPSM, car c'est l'Union Mines Métaux de la région parisienne, surtout en ce qui concerne le juridique et la formation via l'IFEAS.

SYMETAL

● Secrétariat administratif

Laurence annonce son départ pour mars 2008. Sur Massy Isabelle, la secrétaire administrative, annonce également son départ.

● Cotisations

La conf préconise une augmentation de 3.1% des cotisations. Le SYMETAL statue pour 2% au 1er avril avec une possibilité de "refus" si le salaire n'a pas progressé en 2007. Le nouveau bulletin d'adhésion est en cours de réalisation.

● Congrès fédéral

Il aura lieu du 20 au 23 mai 2008. Une commission de travail va être mise en place sur le syndicat. 20 places sont disponibles pour la métallurgie.

● Commissions du syndicat

Appel à candidature pour les commissions suivantes : formation, communication, juridique, développement.

DESIGNATIONS

SOMATEM : Christian MELLIER, DS, part vers d'autres horizons et propose un remplaçant présent, Christian BACHELOT.

TR6 : le DS Louis GIRARDI, souhaite être désigné RS au CHSCT. Le conseil avalise les demandes.

FORMATION UD

Militant ayant à produire des tracts
... Inscrivez - vous à ...

Rédiger un tract

Objectifs

- Acquérir et mettre en place des techniques de rédaction
- Structurer son message

Contenus

- Contextualisation (question de la proximité)
- Message essentiel
- Objectif et différents types de tracts
- Préparation collective de l'écrit
- Notion de point de vue
- Découverte du titre
- Ecriture du tract

Déroulement
2 jours consécutifs

Coût
610 00 € (Entreprise) ; 300 00 € (Comité d'entreprise) ;
153 00 € (Structure CFTD)

TOUR DES SECTIONS



Rachat des jours de RTT. Début des NAO : la direction

annonce 0%.



Après fusion avec les lanceurs, harmonisation des statuts Mensuels forfaités

avec pointage horaire

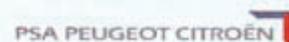
NAO : Désaccord sur le nombre de sièges au CHSCT entre les organisations syndicales



La vie de la section est percutée par les formations dispensées en Roumanie (DS parti).

Souhaite être rattaché à l'intéressement de Renault.

NAO : on attend que celles de Renault aient lieu.



Augmentation de 2.4% des AG avec un talon de 40 € - AI : 1%.

GPEC : 5 060 personnes sur le départ pour la France. Entretiens individuels avec notations et quotas pour définir les bons et les mauvais ! Réaction molle car le syndicat majoritaire est

proche de la direction.

CRMA : nouvelles pointeuses qui ont entraîné une discussion avec la direction sur la prise en charge du temps d'habillage. Celle-ci ne veut pas entendre parler de compensation en temps... à suivre.

MBDA MISSILE SYSTEMS Présentation de Jean-Paul PAPET-COQUAIS, secrétaire de la nouvelle section créée par la fusion de MBDA Châtillon et MBDA Vélizy. La section souhaite être rattachée au conseil local de Trappes.
Élections où la CFDT prend 6 sièges sur 11 au CE. Majorité au CCE.
NAO : début de la semaine prochaine.

Vélizy : PSE 2007 terminé. On attend l'annonce du second.
 Alcatel-Lucent Les **NAO** commencent demain. Travail en cours sur l'harmonisation des statuts suite aux fusions avec Nortel et Lucent.

 Majorité au CE et reprise de la gestion CGT, qui n'a jamais réalisé ni compte-rendu, ni état des comptes. Accord sur l'ARTT : la CFDT n'a pas signé.

GAZTransport : le PDG a été remercié par ses actionnaires.

 Fin des **NAO** : 0.8% d'AG et 1.7% au mérite. Pas d'embauche malgré toutes les nouvelles normes de sécurité qui engendrent une surcharge de travail.

THALES Avionics : campagne de syndicalisation au niveau du groupe avec distribution de mémentos et petits fascicules. Fin décembre, annonce de 53 postes fragilisés. A suivre...

CRT : NAO jeudi prochain, la CDFT demande 8%.

TAS : GPEC l'année dernière. NAO au niveau du groupe : l'ensemble des organisations syndicales a refusé de participer à la première réunion car la direction refuse d'harmoniser par le haut. Mise en œuvre du PERCO.

 **NAO** en mars.

METTLER : NAO par tranche. Accord PEE avec 300 € d'abondement pour 500 € versés.

THALES et Transactions : l'activité Paiement Électronique a été vendu à Hypercom (américain). On a des craintes sur l'harmonisation des statuts. Mise en place d'un PERCO comme chez Thalès.

WINCOR NIXDORF NAO : PV de désaccord car refus de la direction de valoriser les plus bas salaires. Problème avec les ex-Dassault qui ont entre 50 et 60 ans : on leur a signifié qu'ils étaient au-dessus du prix du marché et n'auraient donc pas d'augmentation.

 **GOODRICH** GPEC : les 4 organisations syndicales, dont la CFDT, refusent de signer l'accord. **NAO** : désaccord sur les dates de début de négo.

FCI : restructuration permanente. ARTT : la CFDT n'a pas signé. Suppression du badgeage. Le cabinet SYNDEX audit un de nos services.

 **Elections IRP + CA** du groupe : difficulté avec déprogrammation des dates. Finalement, elles auront lieu le 18/12. La CFDT gagne 1 élu au CA.

 **PSE** de 40 personnes dont 5 délégués CFDT sur 8 !

MODERNISATION DU MARCHÉ DU TRAVAIL

La CFTC et FO ont déjà signé l'accord. La signature de la CFDT est réservée jusqu'à jeudi. C'est Marcel GRIGNARD qui mène les débats. Pour le conseil local, cet accord est un nouveau recul social. Le conseil demande que le syndicat fasse un courrier à la fédé afin que la CFDT ne signe pas cet accord.

"Pour Mittal, Gandrange n'est pas une question d'argent mais de volonté"

Alors que jamais autant d'acier ne s'est vendu à un prix aussi élevé, le leader du secteur décide du jour au lendemain la fermeture de l'aciérie électrique faisant payer à ce site de production ses propres erreurs de gestion. Il n'en faut pas plus à Édouard Martin, représentant CFDT au CE européen d'Arcelor-Mittal, pour mélanger colère et stupéfaction dans son récit de la crise.

Jamais le marché de l'acier n'a été aussi dynamique. Pourtant l'aciérie de Gandrange est aujourd'hui menacée de fermeture. Comment a-t-on pu en arriver là ?

L'histoire mouvementée de l'usine n'est pas étrangère à cette situation. C'est dans un contexte de restructuration de la filière de l'acier que cette usine est née en 1993. Mais une conception ratée et approximative a compliqué la donne. Les premières années de production furent entachées de problèmes techniques permanents. Décidant que le type d'acier produit à Gandrange n'avait pas d'avenir, Francis Mer, alors PDG du groupe, allait vendre l'aciérie au groupe Mittal Steel pour le franc symbolique dès 1999.

Le site de Gandrange fait donc partie du groupe Mittal depuis 8 ans, bien avant la fusion entre Arcelor et le groupe indien.

Oui, Lakshmi Mittal était intéressé par l'outil de production dès cette époque et a fait mentir les dirigeants d'Usinor en réalisant de très belles années de production au début des années 2000. Mais faute d'investissements réguliers, en voulant produire à moindre coût, le groupe Mittal s'est exposé à la dégradation de l'outil de production. Les 60 millions d'euros qui auraient dû être investis dans la modernisation des installations ont simplement servi à réparer les casses.

Finalement, les choix technologiques arrêtés pour la construction de l'aciérie auront eu raison de

son rendement économique.

Non, loin de là ! Des choix de gestion et de politique industrielle ont été bien plus néfastes pour la santé financière de l'usine. Il a par exemple fallu embaucher à tour de bras entre 2003 et 2005 pour faire face aux départs en retraite. Ces embauches auraient dû être anticipées pour assurer la transmission des savoirs. Ces 300 embauches ont été gérées de façon catastrophique.

On a mis les jeunes aux commandes d'un avion de ligne en plein vol sans leur apprendre à piloter. L'usine a raté des dizaines de commandes, a dû verser des millions d'euros en pénalité de retard, a perdu des tonnes de matière première. Si l'on ajoute à cela le choix hasardeux de quitter EDF pour un opérateur privé pour l'alimentation électrique de l'usine, engendrant une surfacturation de 40 millions d'euros ces deux dernières années, on voit rapidement à qui incombent les pertes de 56 millions d'euros subies pour l'usine. On aurait même pu être bénéficiaire de 150 millions d'euros sans ces deux graves erreurs stratégiques.

Mais comment un groupe comme Mittal Steel a-t-il pu laisser de telles dérives s'installer dans une de ses usines ?

Nous avons l'impression de subir de plein fouet la préférence nationale industrielle du patron des usines Mittal en Europe qui est un Allemand issu d'une usine produisant exactement les mêmes aciers qu'à Gandrange. Des commandes, traditionnellement confiées à Gandrange.

Quand l'annonce de la fermeture de Gandrange tombe le 16 janvier dernier, ne pensez-vous pas que la situation est désespérée ?

On n'a pas le droit de baisser les bras. Ce n'est pas seulement l'avenir des 595 personnes de l'usine de Gandrange qui est en jeu mais bien l'avenir de toute la vallée.

Un moratoire va vous permettre de

présenter un contre-projet à la direction de Mittal. Quelles en sont les grandes lignes ?

Grâce à ces deux mois de répit, nous allons faire des propositions très pragmatiques à Lakshmi Mittal. Si on arrive à lui démontrer que cette usine peut lui ramener de l'argent, il n'y a aucune raison qu'il ne fasse pas marche arrière.

Vous n'évoquez aucune des pistes mises en avant par le président Sarkozy. Qu'avez-vous pensé de son intervention ?

Avant tout, contrairement à ce qu'il aime dire, il n'est pas venu à notre demande. Mais voyant le problème de Gandrange prendre de l'ampleur, Nicolas Sarkozy n'a pu que tenter de reprendre la main. Il a donc demandé à nous rencontrer à l'Élysée et nous a rejoué son discours sur son implication dans l'industrie. Malgré notre avis défavorable sur l'opportunité d'une visite de sa part sur le site de l'usine, il a décidé de venir. Et là nous avons vu un numéro de démagogie extraordinaire.

Ni construit, ni réfléchi : son discours dit ce que les gens ont envie d'entendre. Nous lui avons donc posé trois questions auxquelles nous n'avons toujours pas de réponse. Est-ce que les caisses de l'État sont vides ? L'État a-t-il le droit de financer une entreprise privée ? Est-ce le rôle des contribuables français de payer les investissements d'une entreprise étrangère largement bénéficiaire. Nous étions réellement effarés par son intervention, ce n'était plus un président de la République qui parlait, mais un vrai syndicaliste...

Nous attendons de lui qu'il convainque Mittal de relancer l'usine de Gandrange. Ce n'est pas une histoire d'argent. Qu'est-ce 60 millions d'euros pour un patron qui va dégager 8 milliards d'euros de bénéfice et recevoir 637 millions de dividendes pour lui et sa famille ? L'argent public proposé par Sarkozy n'a pas de poids.

*Propos recueillis par Damien Ranger
Pour L'hebdo des S. N°477*

Inter Alstom CFDT

Brèves

Dossier «amiante» à Belfort :

Une amorce à méditer

En juin 2007, le tribunal administratif de Besançon a annulé le volet de missions de travail de 2004 de dossier Belfort en site amiante. La Nicotina du travail a fait appel de cette décision en août. La CADRP a depuis lancé un avis positif pour dossier Belfort en site amiante. L'appel en cours s'étend par conséquent, dès la parution de l'arrêt au journal officiel, les salariés présents de 1960 à 1985 pourront faire valoir leur dossier. Le dossier amiante de site Belfort est à votre connaissance, le seul à avoir été traité en justice, et en recours en justice contestant cette décision. Grâce à la combativité et à l'union contestant cette décision, grâce à la combativité et à l'union des organisations syndicales, ce dossier a connu une portée significative. Il reste à conclure.

Déplacements
sur les sites amiants :
soyons vigilants

Le combat pour la reconnaissance de certains sites Alstom en «sites amiants» ne doit pas faire oublier que des collègues se déplacent sur des sites à risque et donc des pays n'ayant pas les mêmes contraintes réglementaires que la France. Plusieurs entités dont AP Services et AP Costrales, ont prévu des procédures préventives (Questionnaire client, sensibilisation et formation, équipements spécifiques, droit de refus). Tout salarié ayant un doute de risque sanitaire lors d'un déplacement doit en faire part à son RH et contacter un membre CHSCT.

Journée de sensibilisation
au handicap

Sous le signe de l'efficacité d'une telle initiative un nombre de travailleurs handicapés embauchés par la Direction. Dossier à suivre.

Journée de la voile :
suite

Le Convention Collective de la métallurgie 17 devra être appliquée !

Après 7 années de procédures contre Alstom Ayné, le SYNDICAT CFDT MÉTALUX 17 a obtenu gain de cause pour l'ensemble du personnel de la Métallurgie du Département 17 sur le dossier dit « journée de la voile ».

Alstom Ayné a été condamné par le Tribunal de donner une journée de congé supplémentaire dès journée de la voile par avenant du 2007, et en plus à 100 euros d'indemnité de point de départ des jours pour les amérindiens (un jour par an).

La journée de congé supplémentaire « dite de la voile » doit être donnée à tous les SALARIÉS de la métallurgie de cette entreprise. (Jurisprudence).

Le CFDT a eu recours de poursuivre pour le respect de la Convention Collective, et de continuer dans cet esprit à défendre l'intérêt collectif des salariés.

Se syndiquer ?
A quoi ça sert !

Souvent on a des choses à dire, mais seul c'est dur ; alors on se tait.

Avec l'évolution de la société industrielle et technologique, l'argent roi s'est installé comme étant la valeur et le guide de la société. Dès le XXème siècle, les hommes et les femmes se sont organisés collectivement pour résister et s'é émanciper de la domination des possédants. Rappelons nous qu'avant 1906 la durée du travail était de 12h (7jours/7) et qu'avec le travail des enfants, l'illettrisme, le manque de soins et sans protection sociale, la durée de vie était de 48 ans. Aujourd'hui les progrès dans les conditions de vie et de travail ont conduit l'espérance de vie moyenne à 75 ans. Qui nierait l'apport du syndicalisme et de la promotion des droits sociaux dans cette évolution bien visible ?

Pour que le syndicalisme continue à nous défendre, c'est à nous tous d'assumer nos responsabilités.

Il existe dans l'entreprise 3 types d'actions :

➤ **VOTER** si possible pour un syndicat qui agit pour des résultats plutôt que des discours politiques

➤ **SE SYNDIQUER S'organiser n'est ni stupide ni ringard, la preuve le patronat a son syndicat**

➤ **PRENDRE une RESPONSABILITE** dans le mouvement social (il y a de la place pour tout le monde)

La liberté syndicale est un droit reconnu dans la constitution française. La section syndicale d'un site dispose d'un certain nombre de moyens matériels et d'un programme de formation. Elle est composée d'adhérents qui constituent la base d'un syndicat. Certains militants assument des responsabilités en étant désignés soit par leur syndicat, soit élus par les salariés.

Le **Délégué Syndical**, désigné par son syndicat, a mandat pour représenter son syndicat dans les différentes instances et signer ou ne pas signer après négociations, les accords d'entreprise ainsi que les modalités d'application locales (15 h, Participation, Intéressement, NAO, ...)

Sont élus par les salariés :

➤ **Les membres du CE** qui sont informés et consultés par l'employeur sur toutes les décisions relatives à la marche de l'Entreprise. Ils gèrent également de façon autonome les œuvres sociales.

➤ **Les Délégués du personnel (DP)** qui défendent auprès de l'employeur les revendications des salariés

Les membres du CHSCT (Comité Hygiène Sécurité et Conditions de Travail) élus par le grand collège (CE + DP) participent à la protection de la santé et de la sécurité des salariés.

Aujourd'hui, le syndicalisme vit une vraie contradiction.

Si les lois sociales font des syndicats des interlocuteurs reconnus et des partenaires nécessaires à la Direction les élus sont devenus des salariés protégés et la discrimination des évolutions de carrière est répréhensible, force est de constater que malgré cette protection, la pyramide des âges des élus devient catastrophique.

On vote pour un syndicat mais on n'y adhère pas. Pourquoi ?

Est-ce l'évolution des métiers et des méthodes de management qui rendent le salarié individualiste ? Est-ce la peur pour son évolution de carrière (malgré un statut de salarié protégé) ou la peur de sacrifier sa famille ? Est-ce le coût de l'adhésion (pour une déductible à 66% du montant des impôts) ? Peut être tout cela à la fois. Mais la peur n'évite pas le danger !!! Suite aux dernières élections présidentielles, pour mettre en place un nouveau modèle de société, mieux adapté, dit-on, à la France d'aujourd'hui (évolution des métiers, développement durable, vieillissement de la population, options libérales, ...) de nombreux dossiers sociaux vont devoir être très rapidement renégociés. On peut être tenté de se dire, après tout, laissons «des autres» faire. Seulement voilà, «des autres» sont majoritairement de la génération du «Papy Boom» et le réservoir des élus et représentants du personnel s'épuise rapidement à la cadence des fins de carrières et des départs en retraite. Il n'est donc plus possible de se reposer sur les autres ; il faut réagir et vite.

Que ceux qui souhaitent prendre en main leur avenir en profitant encore de l'expérience des anciens vadent le temps de s'informer ou de se former, n'hésitent pas. Il devient urgent de se rapprocher du syndicat de son choix.

Information



Gérard Mantoan
trésorier

G.M. : J'invite les trésoriers des différentes sections du syndicat à prendre note qu'à compter du 1er janvier 2008 toutes les cotisations réglées par chèques sont à remettre au syndicat et doivent absolument être **libellés à l'ordre du SYMETAL CFTD Sud**

Francilien. D'autre part, la campagne d'organisation 2008 approchant, je souhaiterais sensibiliser les trésoriers sur le taux de prélèvement de leurs adhérents afin qu'ils reflètent la réalité des salaires perçus et surtout qu'ils soient compatibles avec les statuts déclarés (un cadre ne peut avoir un salaire inférieur à un employé.)

Cette mesure me paraît assurer l'équité et la justice par rapport aux adhérents qui jouent le jeu de la transparence et de la sincérité. La cotisation est un acte fort de l'adhésion à la défense de nos valeurs. Elle sert à la solidarité et à la diffusion de l'information nécessaire à tous les adhérents.

Vos contacts

Massy

14 rue du chemin des Femmes
91300 MASSY
Tél : 09 61 00 00 02
symetalsfcdt@orange.fr

Michel Fourgeaud
symetal.fourgeaud@orange.fr

Yves le Floch
symetal.lefloch@orange.fr

Gérard Mantoan
symetal.mantoan@orange.fr

Michel Ulrich
symetal.ulrich@orange.fr

Christian Brossard
symetal.brossard@orange.fr

Sossi Koukourahlian
symetal.sossi@orange.fr

Thibaut Doumergue
symetal.thibaut@orange.fr

Antenne de Boulogne Billancourt

245, boulevard Jean Jaurès
92100 BOULOGNE BILLANCOURT
Tél : 01 46 09 02 30

Stéphanie Collet
symetal.boulogne@orange.fr

Antenne de Créteil

Bourse du travail - bureau 603
11, rue des Archives
94010 CRÉTEIL
Tél : 01 43 99 54 02

Isabelle Médard
symetal.creteil@orange.fr

Antenne d'Évry

12, place des terrasses de l'Agora
91000 ÉVRY
Tél : 01 60 78 33 74

Delphine Parant
symetal.evry@orange.fr

Antenne de Trappes

301 avenue des Bouleaux
78190 TRAPPES
Tél : 01 30 51 70 23

Delphine Parant
symetal.trappes@orange.fr

UPSM

7/9, rue Euryale Dehaynin
75019 PARIS
Tél : 01 53 38 48 48

Marie-Hélène Tiné
upsm.hm.tine@wanadoo.fr

Sossi Koukourahlian
upsm.compta@wanadoo.fr

Anne-Marie Stroeymeyt
ifeas@wanadoo.fr

Mina Abra
upsm.secretariat@wanadoo.fr