

Mensuel des Métallurgistes

FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS DE LA
MÉTALLURGIE CGT

DOSSIER L'INDUSTRIE, NOTRE BIEN COMMUN

► EUROPE

**Mariage Alstom-siemens:
Quand la mariée se rebiffe !**

► VIE SYNDICALE

**Quand la création d'un syndicat
CGT met fin aux pleins pouvoirs
d'une direction**

la
cgt

L'INDUSTRIE
ET LES SERVICES PUBLICS

AU CENTRE DES
DÉFIS SOCIAUX
ET ENVIRONNEMENTAUX

N°28 • Février 2019

la
cgt
métallurgie

**GROUPE AÉSIO,
DÉCIDONS
ENSEMBLE
DE VIVRE MIEUX**



Nous sommes convaincus que c'est par une approche co-construite et adaptée aux besoins de chacun, que nous ferons une protection sociale utile à tous : entreprises, salariés et système de santé.

Forts de cette conviction, nous protégeons plus de 3 millions de personnes, plus de 40 000 entreprises et développons des offres innovantes à destination des entreprises et de leurs salariés.

Votre contact :

[decideurs-sociaux@
aesio.fr](mailto:decideurs-sociaux@aesio.fr)

 **GROUPE
AÉSIO**
DÉCIDONS ENSEMBLE DE VIVRE MIEUX

aesio.fr



**GROUPE MUTUALISTE LEADER EN
ASSURANCES DE PERSONNES**

Groupe AÉSIO, Union Mutualiste de Groupe soumise aux dispositions du Livre I du code de la Mutualité - Immatriculée sous le n° 821 965 241 - Siège social : 25 place de la Madeleine - 75008 PARIS - Enregistrée à l'ORIAS en tant que mandataire d'assurance sous le n°16006968. Informations disponibles sur www.orias.fr. Document non contractuel à caractère publicitaire.

ADREA
mutuelle

apréva

eoVimcd
mutuelle

Actualités

- 4 **Europe**
Mariage Alstom-Siemens : quand la mariée se rebiffe !
- 5 **Histoire**
110 ans ! Union et désunion (1909-1934)

Vie Syndicale

- 6 **Rencontre**
Quand la création d'un syndicat CGT met fin aux pleins pouvoirs d'une direction
- 7 **Territoires**
Négociation minima convention collective Corrèze 2019

Dossier

- 11-15 **L'industrie, notre bien commun**, rencontre avec Gabriel Colletis

Politique revendicative

- 13 **Economie**
Où passe « le pognon de dingue »
- 22 **Droits**
L'accord de performance collective



Alain Hébert
Membre du Bureau fédéral

Agissons là où se créent les richesses

Nous voulons toutes et tous gagner ! Gagner durablement sur nos revendications légitimes afin de répondre aux besoins de nos familles. Mais une question centrale nous préoccupe : comment faire pour créer les rapports de force qui peuvent nous permettre d'engranger des victoires revendicatives ?

Nous le savions, l'actualité nous le confirme, il ne suffit pas d'occuper des ronds-points ou manifester sur la place du village.. Revendiquons, agissons, manifestons là où se créent les richesses, dans les entreprises ! Ne laissons pas tranquille celles et ceux qui peuvent décider de mieux répartir les produits du travail. En appui sur la journée nationale d'action du 5 février, la CGT nous offre de nouveaux rendez-vous où peuvent s'exprimer les mécontentements et toutes les solidarités revendicatives. Avec les mardis de l'urgence sociale, préparons la nouvelle journée nationale de luttes unitaire, le 19 mars à l'appel de plusieurs syndicats !

Au-delà des revendications interprofessionnelles qui émergent aujourd'hui du mouvement social, telles que l'augmentation du SMIC et du pouvoir d'achat, dans la métallurgie, nous proposons d'impulser des initiatives partout dans les entreprises et les territoires autour de l'amélioration des conditions de travail, l'augmentation des salaires, en pleine période des négociations annuelles obligatoires dans les entreprises et des négociations sur les minima dans les territoires et la reconquête de l'emploi industriel, sans oublier la bataille pour une convention collective nationale de haut niveau de garanties sociales dans le cadre des négociations qui se déroulent actuellement avec l'UIMM qui remet en cause notre dispositif conventionnel. Sur la table de cette négociation, qui devrait se terminer cette année, nous traitons en ce début d'année de sujets qui touchent à notre quotidien tels que les congés, la maladie, la prévoyance ou encore dès le mois de mars des rémunérations. (salaires, primes d'ancienneté...)

L'urgence est donc au débat avec les salariés pour définir avec eux les revendications et modes d'action pour les faire aboutir d'abord à l'entreprise, mais aussi dans nos territoires et à l'échelle de tout le pays.

Mensuel des métallurgistes

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
www.ftm-cgt.fr - communication@ftm-cgt.fr

Directeur de publication : Frédéric Sanchez
Maquette : Sandra Bouzidi
Conception : Christine Euzèbe
Impression : Rivet Edition

Prix : 1 euro - Abonnement annuel : 12 euros
ISSN 0152-3082
Commission paritaire 0423 S 06 474



Europe

Mariage **Alstom - Siemens** : quand la mariée se rebiffe !

Le 26 septembre 2017, la Direction d'Alstom annonce le projet de fusion avec Siemens Mobility. En fait, il s'agit pour Siemens d'absorber Alstom sans déboursier un centime et de faire main basse sur une trésorerie importante, grâce au rachat par Général-Electric d'Alstom power, ainsi que les brevets, les technologies, les savoir-faire, les produits et les sites dans le monde !

La publication des bans

Voilà que tout le monde se congratule ! Enfin on va créer un champion européen ! C'est à peu de chose près les propos des deux directions, du gouvernement et de la presse économique... Dans ce concert de louanges, nos amis d'IGMétall se félicitent aussi de cette fusion et reprennent le refrain du géant européen...

Quand la promesse gâche les noces

Mais les irréductibles « gaulois », pour reprendre un terme cher à certains, n'avaient pas l'intention d'accepter un mariage arrangé et forcé ! Tous les syndicats Alstom France s'opposent au projet dans le cadre du Comité d'entreprise européen. Au sein du CEE, les français et les belges s'opposent au projet. Une expertise est réalisée dans le cadre du CCE, qui met en évidence l'absence de stratégie industrielle. Pour la CGT-Alstom, les sommes prévues pour les restructurations laissent supposer de 4 000 à 7 000 suppressions d'emplois dans le nouveau groupe. Dans le même temps, la direction prévoit une distribution exceptionnelle de dividendes (1,8 milliard) si le projet se réalise.

Mais avant le mariage la DG concurrence de la Commission européenne doit donner son feu vert afin de vérifier que cette fusion ne va pas fausser les règles du marché. La CGT-Alstom avec les autres organisations syndicales françaises et les 4 organisations belges décident alors de prendre contact avec la DG Concurrence et de lui adresser un document pour donner leur son de cloche sur le projet.

Quand le dialogue est réel

Contre toute attente, la commissaire répond favorablement à notre sollicitation et 3 réunions de travail ont permis aux OS, de discuter, d'échanger, d'argumenter, de questionner et de contester les arguments des directions et du Ministre Le Maire, transformé en véritable lobbyiste de Siemens... Rien à voir avec l'unique rencontre entre les OS françaises et le Ministre Le Maire qui s'est contenté de débiter sa communication.

Le projet accumule les oppositions et les excès de com

Dans la foulée des échanges avec la DG l'instance anti-trust Britannique fait connaître son opposition à ce projet suivie des instances anti-trust espagnole, belge, néerlandaise, australienne et, coup de grâce, l'instance anti-trust allemande marque également son opposition ! Par la suite ce sont aussi les gestionnaires d'infrastructures puis les nouveaux exploitants qui vont s'opposer au projet... On note au passage le silence de l'Autorité de la Concurrence française qui paraît-il est une Autorité Administrative Indépendante (sic).

Enjeu politique pour les partisans... enjeu social pour les opposants

Face à ces oppositions et aux doutes émis par la DG, le PDG de Siemens et notre ministre VRP croient judicieux de vouloir hausser le ton contre la Commission et transformer le projet en un enjeu politique majeur. C'était bien mal connaître cette DG et cette Commissaire qui s'en sont déjà pris à encore bien plus gros (Google, Boeing, Tetra Pack...)

La CGT-Alstom et la fédération ont depuis le début soutenu l'idée que le dogme du « champion européen » selon lequel plus une entreprise est grosse meilleur est son avenir est une hérésie économique. Pour la CGT, le risque chinois n'est qu'une contre vérité ou une fake-news. Si ce concurrent chinois est si dangereux alors pourquoi est-il l'un des partenaire les plus important d'Alstom ? En fait dans les prochaines années, la vraie bataille du ferroviaire va se dérouler en Europe qui deviendra le premier marché au monde aussi la coexistence des deux « champions mondiaux » comme Siemens et Alstom va pouvoir répondre aux attentes de ce marché et aux besoins des populations. Comme l'a toujours rappelé la CGT, répondre de façon optimum à ce futur marché doit passer par le développement de Groupements d'Intérêt Economiques (GIEs) avec les industriels du ferroviaire européens en matière de R&D, de production, d'exportation...

Le 6 février dernier la Commission annonçait le rejet du projet de fusion ! Maintenant les employeurs européens et notre ministre vrp demandent la disparition de toutes règles ... La dérégulation!

Frédéric Touboul, conseiller fédéral

Union et désunion (1909-1934)



© DR | IHS CGT Métaux

Au tournant du XX^e siècle, l'accélération de la concentration industrielle et financière incite la CGT à dépasser le syndicalisme de métiers pour s'engager sur la voie des fédérations d'industrie. Cette décision, prise lors du congrès confédéral d'Amiens en 1906, est réaffirmée à celui de Marseille en 1908 qui enjoint les 63 fédérations existantes à se regrouper. C'est ainsi que dans la métallurgie, un congrès est convoqué du 28 au 30 mai 1909 à la Bourse du Travail de Paris.

L'unité réalisée au sein de la « Fédération des ouvriers en métaux » associe aux métallurgistes et ouvriers du cuivre, les chauffeurs-conducteurs, les mouleurs et les modeleurs. Celle-ci reste toutefois incomplète, la maréchalerie, la ferblanterie, la bijouterie, la voiture et les mécaniciens refusant de se joindre, mais aussi fragile, dans la mesure où les orientations et pratiques syndicales sont différentes, parfois divergentes. Cette fragilité s'est accentuée par la suite, dans un contexte marqué par la naissance de l'Union des Industries Métallurgiques et Minières (UIMM) en 1901 et le développement des luttes ouvrières.

La Première Guerre mondiale

Le déclenchement de la Première Guerre mondiale à l'été 1914 n'entraîne pas la « grève générale contre la guerre » et la CGT se rallie à l'« Union sacrée ». La Fédération des métaux prend immédiatement ses distances et son secrétaire général, Alphonse Merrheim, est l'un des rares dirigeants syndicaux à défendre une position

pacifiste durant la guerre. Ce conflit est l'occasion pour le patronat métallurgique de se doter d'un outil de production performant et d'amasser de confortables profits, mais l'agitation ouvrière est stimulée, à partir de 1917, par des salaires insuffisants, des conditions de travail éprouvantes et par une guerre qui s'éternise.

Un flot de nouveaux adhérents, en particulier des femmes et des jeunes, ravive le syndicalisme et contribue à rouvrir le débat sur l'attitude de la CGT durant la guerre et sur l'orientation du syndicalisme, à la lumière des révolutions russes de l'année 1917. À l'opposition entre partisans et adversaires de l'« Union sacrée » se substitue une opposition entre « réformistes » et « révolutionnaires », d'autant plus rapidement avec la grande vague de grèves de 1919 et 1920.

La scission

Cet antagonisme aboutit, lors du congrès de Tours, en 1920, à la scission entre parti socialiste et parti communiste sur la base d'un profond désaccord sur la portée de la révolution russe et sur les potentialités politiques de la période. Un an plus tard, la minorité révolutionnaire, exclue de la CGT, fonde en 1922 sa propre organisation, la CGT-Unitaire.

Deux organisations cohabitent désormais dans la métallurgie, la Fédération CGT, à direction réformiste, et la Fédération CGTU, à direction révolutionnaire. Si la seconde conserve la majorité des effectifs syndiqués, la division pèse sur la syndicalisation, en très net recul à partir de mai 1920.

Durant une quinzaine d'années, deux conceptions antagonistes s'affrontent, parfois très durement. La CGT privilégie une politique de présence, d'expertise dans les institutions, défend un programme économique et social minimum comprenant la planification, des nationalisations et des droits syndicaux, tandis que la CGTU lance des grèves dures et se revendique de la lutte antimilitariste et anticapitaliste, vers une nouvelle société sans classes.

Cette situation évolue toutefois au cours des années trente. Le 6 février 1934, une manifestation des ligues d'extrême-droite dégénère. Cet événement est le point de départ d'un processus qui conduit à la réunification de la CGT ainsi qu'aux grèves du Front populaire, un épisode que nous verrons le mois prochain.

Emeric Tellier, Conseiller fédéral

Rencontre

Quand la **création d'un syndicat CGT** met fin aux pleins pouvoirs d'une direction

Matière, fabricant et installateur de ponts routiers et ferroviaires, compte huit sites en France (Trois métal, deux béton et trois sites de bureaux regroupant l'administratif et les bureaux d'études). Ainsi, les 465 salariés et 45% d'intérimaires sont couverts par six conventions collectives. A Bagnac-sur-Célé (46), le site compte 110 salariés et 55% d'intérimaires. Pendant longtemps, la direction a mené à la baguette ses salariés sans contre pouvoir. Jusqu'au jour où elle a poussé le bouchon un peu trop loin.

Attention danger

En septembre 2014, la direction décide de se débarrasser de 25 m² de palettes de tôle de toiture en amiante dans la fosse d'une ancienne cabine de peinture. Elle fait concasser et tasser à l'aide d'un compacteur l'amiante dans l'atelier de production au milieu des salariés sans les informer et sans port de protections adéquates. « Je vais alors voir mon directeur et l'informe des dangers auxquels il nous expose. Il me répond de me mêler de mes affaires. Je vais informer les responsables du bureau qui baissent tous la tête en me disant qu'ils ne peuvent rien faire car ce sont les ordres du directeur » se souvient Eric Sissac, aujourd'hui délégué syndical CGT. « Je pose aussitôt un droit de retrait et amène la vidéo des faits à la Direccte. Celle-ci décide de faire une enquête. » En réponse, le directeur met Eric au placard et exerce des pressions pour le faire démissionner.

Création de la CGT

Cette obstination de la direction, conduit Eric, en janvier 2015, a créé, avec plusieurs collègues un syndicat CGT sur le site et demande l'organisation d'élections professionnelles. Malgré les pressions de la direction qui tente de persuader les salariés qu'un syndicat va déstabiliser l'entreprise, une liste CGT est proposée avec 5 candidats. Elle obtient 52% des suffrages. Dans la foulée, le responsable des ressources humaines démissionne. Un nouveau RH est nommé, il est chargé d'organiser le dialogue social et d'instaurer les réunions du personnel.

Premiers combats

Si la CGT n'a pas la majorité au CE, Eric en est quand même nommé secrétaire. « Après avoir récupéré les comptes, je me suis aperçu que Mr Matière avait procuration sur les comptes

et qu'il ne versait pas les 0,2% de la masse salariale au budget de fonctionnement » explique le responsable CGT. Dans le même temps, le syndicat se lance dans son premier combat pour l'obtention de la prime de nettoyage des bleus de travail et la revalorisation de la prime de nuit. Après plus de 6 mois de discussions infructueuses avec la direction, le syndicat décide de mener l'affaire aux prud'hommes. La direction ne lâche rien et fait appel après une première victoire du syndicat. Mais le jeune syndicat CGT tient bon et Eric ajoute une plainte pour discrimination. Après 3 ans de procédure, la CGT obtient gain de cause. « Nous obtenons une prime de nettoyage des bleus de travail et les nuits payées à 50% comme le stipule notre convention collective métallurgique Midi-Pyrénées. » Eric gagne également en appel pour discrimination.

Amélioration des conditions de travail

Quel chemin parcouru en quelques mois ! La mise en place du dialogue social a permis d'avancer sur les conditions de sécurité dans l'entreprise avec l'embauche d'une responsable hygiène sécurité environnement (HSE) sur certains sites et la mise en place d'entretiens individuels. Aujourd'hui, une réunion CHSCT est convoquée, sur chaque site, tous les trois mois et une enquête est organisée après chaque accident de travail. Enfin, des formations et autorisations de conduire des chariots élévateurs et des nacelles élévatrices ont été mises en place ainsi que des formations et permis de conduire pour les manutentionnaires. « Mais, il nous reste encore beaucoup de chemin dans ce domaine, car nous déplorons hélas de nombreux accidents graves » regrette Eric. Si le syndicat a encore du pain sur la planche, ces premières avancées sont un point d'appui pour développer un rapport de forces permettant de mettre fin aux pleins pouvoirs de la direction.

**Syndicat CGT Matière
en collaboration avec le secteur Communication**

Territoires

Négociation minima Convention Collective Corrèze 2019

C'est dans un contexte très particulier que se sont ouvertes, fin novembre 2018, les négociations des minima de la Convention Collective de la Corrèze. Dès le début des négociations, l'UIMM nous a fait part de son inquiétude sur le conflit « Gilets Jaunes » et de sa crainte que ce conflit gagne les travailleurs en masse. L'UIMM de la Corrèze nous a annoncé qu'elle souhaitait trouver un accord unanime des syndicats et être dans la volonté d'augmenter le pouvoir d'achat des plus bas salaires dans notre branche sur notre territoire.

Construction commune

Seules la CGT et la CFE-CGC ont fait des contre-propositions à l'UIMM. A noter que les deux propositions de départ étaient presque identiques sur de nombreux points. Les autres organisations syndicales FO et CFDT n'ont pas amené de contre-propositions mais juste des critiques et des oppositions aux premières propositions de l'UIMM.

Ce qui est intéressant, c'est que lors de la dernière réunion, alors que l'ensemble des syndicats, pour des raisons différentes, rejette les propositions patronales, l'UIMM fait remarquer qu'elle n'arrive pas à percevoir de point commun entre les syndicats et nous propose de faire une interruption de séance pour essayer de dégager une proposition commune. Du jamais vu ! C'est l'UIMM qui incite les syndicats à faire une intersyndicale et à être unis sur une proposition commune. Les syndicats ont accepté la proposition et l'UIMM est sortie prendre l'air !

Tous pour la proposition de la CGT

La délégation CGT propose aux autres syndicats de faire la proposition commune suivante :

- Du 140 au 215, + 2 %
- Du 225 au 240, + 2.1 %
- Du 255 au 285, + 2.20 %
- Du 305 au 395, + 2 %
- Prime de panier jour : 5.20 € Minimum
- Prime de vacances : 185 € Minimum
- Prime de fin d'année : 310 €
- Valeur du point : 5.36 €

Cette proposition commune est validée à l'unanimité par l'ensemble des organisations syndicales et présentée par la CGT à l'UIMM.

Accord final

Au final, l'UIMM, après une longue réflexion entre eux, nous présente une dernière proposition qui sera signée par l'ensemble des organisations syndicales y compris la CGT après consultation des bases syndicales et des syndiqués.

- Augmentation bas de grille à 2% allant jusqu'à 2.2% et en haut de grille à 1.8%.
- Prime de vacances : passe de 170 € à 185 € soit + 8.8 %
- Prime de fin d'année : passe de 305 € à 310 € soit +1.65 %
- Prime de panier : passe de 5 à 5.20 € soit + 4%
- Valeur du point : passe de 5.30 à 5.36 soit : +1.8 %

Il est clair, qu'il y a très longtemps, qu'une négociation territoriale sur les minima n'a pas atteint un tel niveau d'augmentation ! Ceci n'est pas le fruit du hasard, mais bien la peur du patronat de voir grandir un rapport de forces dans les entreprises notamment sur le sujet du pouvoir d'achat.

L'USTM CGT 19



© Fotolia_HURCATM-CGT

« L'industrie, notre bien commun »

Rencontre avec Gabriel Colletis, professeur en sciences économiques à l'Université Toulouse I.

« On sauvera l'industrie en augmentant les salaires », s'amuse à répondre l'économiste Gabriel Colletis quand on l'interroge sur la désindustrialisation. A contre courant des économistes libéraux favoris des plateaux télé qui se font les accompagnateurs fatalistes, voire les chantres de la désindustrialisation, l'universitaire défend une renaissance en France des activités industrielles dans l'hexagone. En 2013, après la parution de son livre « l'urgence industrielle », où il avance des propositions pour relancer le secteur, il publie une tribune dans le quotidien Le Monde, *manifeste pour l'industrie*. Celle-ci fait mouche. Le texte est transformé en appel et recueille plus d'une centaine de signatures d'universitaires, syndicalistes, chefs d'entreprise.

MANIFESTE POUR L'INDUSTRIE

Face au succès du texte et pour peser dans le débat public, une association éponyme est créée. Son objectif ? « *Considérant que l'industrie en France appartient au patrimoine de tous les Français, [il s'agit de] créer un espace de réflexion et d'action afin de préserver et développer ce bien commun et produire des notes sur les différentes dimensions du renouveau industriel, les diffuser le plus largement possible, mobiliser le corps social autour de la question industrielle, faire pression sur les « décideurs » publics et privés afin que leurs décisions intègrent la représentation d'une industrie qui serait considérée comme un bien commun* » peut-on lire dans les statuts de l'association du manifeste pour l'industrie.

TORDRE LE COU AUX IDÉES REÇUES

Porter haut et fort, le sauvetage de l'industrie en France, la tâche de l'association est rude face à la fascination pour les services combinée au discours anti-industrialiste. Des milliers de salariés en font les frais chaque jour. C'est une hérésie pour l'universitaire pour qui l'industrie est notre bien commun. Il s'appuie sur l'exemple Allemand, qu'il connaît sur le bout des doigts. « *Il y a une très grande culture industrielle outre Rhin qui s'appuie sur un appareil productif important. En France, nous restons fascinés par les hautes technologies. C'est l'idée de start-up nation qui prône. Il y a une sorte de mépris pour les industries de moyennes technologies* » confie-t-il.

QUELLE VOLONTÉ POLITIQUE ?

C'est dans cet esprit que le Premier Ministre a dévoilé, en novembre dernier, la liste des 124 « territoires d'industrie ». « *En Occitanie, dix ont été identifiés, mais je constate qu'il en manque. Albi, par exemple n'a pas été retenue, pourquoi ? A priori, les critères utilisés pour définir*

ces territoires sont insuffisants. Pourtant, 1,3 milliard d'euros, issus pour une grande part de programmes préexistants en matière de formation, d'innovation, d'infrastructures numériques va être redéployé sur les sites labélisés. Mais que va-t-il se passer pour les territoires où il n'y a rien ? Sont-ils condamnés ? La question de la gouvernance est aussi posée. Quelle place pour les salariés et les organisations syndicales ? » s'interroge l'enseignant-chercheur.

L'ÉCHELLE RÉGIONALE EN QUESTION

Pour lui, ce projet gouvernemental est à suivre de près dans un contexte où l'Etat ne cesse de se désengager de cette question au profit des régions. C'est d'autant plus inquiétant que « *la loi NOTRE renforce le pouvoir des régions en terme de politique de l'emploi. Or, elles n'ont pas de véritable politiques industrielles, elles ont davantage un rôle d'accompagnement des entreprises avec des moyens insuffisants* » regrette-t-il, faisant référence à la taille des effectifs en 2019 des DIRECCTE, chargés du développement économique en territoire. Il impute cette absence de volonté à l'exigence des politiques de résultats concrets à court ou moyen terme sans aucune anticipation. « *Les projets se font au fil des opportunités avec la captation des aides publiques par les grands groupes sans exigences politiques* » note l'économiste. Le cas de Ford Blanquefort illustre parfaitement ce problème.

S'ATTAQUER À LA FINANCIARISATION DE L'ENTREPRISE

Ces politiques publiques ne sont qu'un pansement sur une jambe de bois. Pas besoin de faire de grandes démonstrations. Chacun peut apprécier, depuis 30 ans, ses effets sur l'emploi et l'industrie... C'est à la financiarisation de l'industrie qu'il faut s'attaquer. Ce n'est pas chose facile. Mais, parmi les mesures hétéroclites de la loi Pacte (Plan d'action pour la croissance et la transformation des entreprises) adoptée à l'automne dernier, Gabriel Colléti pointe le volet sur la transformation responsable des entreprises comme l'objet social. Ce changement pourrait



ouvrir une brèche. Il y voit un point d'appui pour limiter la course à la financiarisation de l'industrie. « *L'entreprise a une finalité propre, différente de celle de la société. Elle n'a pas pour seule mission de faire des profits.* » Et il invite les syndicats à s'en emparer.

EN FINIR AVEC LA COURSE AU LOW-COST

De plus, pour Gabriel Colletis, au lieu de mettre en concurrence industrie et services, il faut réfléchir l'articulation entre les deux secteurs notamment dans la perspective de la transition écologique. L'économiste appuie sa démonstration sur l'exemple des lave-linges. 2,5 millions sont vendus chaque année sur le territoire, mais pas un seul n'est fabriqué sur le sol français. Le chercheur propose de s'interroger sur la durée de vie de plus en plus limitée de ces produits. « *Au niveau de l'environnement, c'est un désastre et cela pèse d'autant dans la balance commerciale. De plus, cette logique conforte le développement de l'économie low cost qui engendre des politiques de bas salaire* » dénonce-t-il.

MISER SUR LA QUALITÉ

L'alternative ? « *Produire en France des lave-linges éco-conçus pour durer. Il faudrait par exemple, dans le calcul du coût de revient, qu'aucune partie ne représente plus de 15% du coût total pour que le prix de la réparation soit plus avantageux que le rachat d'un nouveau lave-linge.* » Ainsi, un véritable réseau de réparateurs



serait développé. Et cela implique un véritable changement de conception des produits. « *On se placerait dans une économie de la fonctionnalité, post-capitaliste* » insiste l'universitaire. A la logique de la société de consommation, il oppose la logique de bien durable et réutilisable. « *Ce qui est encore différent du recyclable qui est nécessaire mais dont le coût énergétique reste encore très élevé* » ajoute-il.

L'ÉCOLOGIE AU CŒUR

L'idée est de produire moins, mais des biens plus durable. Et pour ce faire, il faut changer de paradigme. « *La transition écologique ne doit pas être vécue comme une contrainte. Au contraire, elle doit être au cœur du développement économique* » insiste Gabriel Colletis. « *Nous avons besoin de sortir de l'économie low cost imposée par le capitalisme financiarisé qui prêche la rentabilité à très court terme. Il faut réfléchir à un nouveau modèle de développement économique qui ne peut être basé uniquement sur la croissance. Il est urgent de repenser le développement de l'industrie en s'appuyant sur la transition énergétique et la démocratie* » insiste le chercheur.

L'ENTREPRISE, C'EST LES SALARIÉS

Pour lui « *cette situation implique de débattre de la stratégie de l'entreprise. Les salariés ne sont pas extérieurs à l'entreprise, ils la font et ils ont leur mot à dire sur la stratégie* » insiste-il. Et le chercheur n'oublie pas, dans sa démonstration, de faire le lien avec le système Allemand de la co-détermination qui donne un rôle significatif aux salariés dans le fonctionnement de leur entreprise. Pour lui, une nouvelle organisation des pouvoirs avec une participation accrue des salariés dans les instances dirigeantes au sein des entreprises est primordiale pour assurer l'avenir de l'industrie. Cette nouvelle organisation s'accompagnerait d'une autre manière de voir et surtout de compter...

RENVERSER LA LOGIQUE COMPTABLE

C'est dans ce sens que Gabriel Colletis pointe également la vision purement comptable des systèmes d'information

dans l'entreprise. « Cet outil de pilotage ne doit pas être laissé entre les mains du patronat et du management » répète-il. Car c'est à partir de cette collecte d'informations que se définit la stratégie de l'entreprise et donc son organisation. « Aujourd'hui, le résultat financier n'est plus le résultat d'un processus mais le point de départ. Pour l'atteindre, les directions déterminent les leviers sur lesquels ils peuvent jouer » conteste-t-il. Ainsi se mettent en place les objectifs pour les salariés, mais aussi les fournisseurs. « Cette logique est appliquée dans la gestion des hôpitaux. Ils doivent atteindre des taux de remplissage des lits, indicateur proche de celui que pourrait avoir un hôtel. La santé des patients n'est pas retenue comme critère. Dans le travail, on retrouve la même chose. Le temps de production est calculé au millième d'heure, exit le travail bien fait du moment qu'il est fait le plus vite possible. » « C'est cette logique comptable qu'il faut renverser » ajoute l'universitaire. D'ailleurs, les ex-Fralib aujourd'hui SCOPTI ont travaillé sur cette question. « Cela a été un point d'appui. Leur comptabilité a été entièrement retournée pour démontrer que l'entreprise faisait des bénéfices et était viable » explique-t-il.

MENER DES BATAILLES THÉMATIQUES À L'ÉCHELLE EUROPÉENNE

Interrogé sur l'actualité après le fiasco de la fusion Alstom-Siemens, Gabriel Colletis accuse l'absence de politique industrielle à l'échelle européenne et dénonce la mise en concurrence des sites et des entreprises et l'absence de coopérations. Conscient des difficultés de s'y attaquer, il suggère aux syndicats français de travailler avec les autres organisations syndicales sur les valeurs, celles du travail, des compétences, de la transition écologique ou encore de l'ancrage territorial. « Par exemple, avec les allemands, il serait possible d'envisager des batailles pour interdire les stocks option, dans le cadre de la dé-financiarisation des stratégies d'entreprise avec l'instauration d'un droit de vote des actionnaires au coefficient de la durée de détention des titres. Il y a également la question des taux d'imposition des entreprises. »



Affiche réalisée à l'occasion de la manifestation pour l'emploi industriel du 9 octobre 2012 © FTM-CGT

TRAVAILLER ENSEMBLE

Parce que « s'ouvrir, c'est renforcer notre identité », l'universitaire invite également les syndicalistes à travailler avec lui et son association pour développer la bataille et multiplier les initiatives pour l'avenir industriel. D'ores et déjà, sur le site de l'association chacun peut retrouver articles, notes, fiches de lecture pour alimenter la bataille des idées.

En savoir plus : www.manifestepourl'industrie.fr/

branchez-vous santé

Économiquement
vertueux, socialement
indispensable

Ensemble, relevons le défi

d'une culture prévention pour tous
et à chaque étape de la vie.

- 4 français sur 10 ne vont pas chez le dentiste. Pourtant, la santé bucco-dentaire est au cœur de la santé globale ⁽¹⁾
- 160 000 cancers évitables sur un total de 400 000 diagnostiqués chaque année ⁽²⁾
- 15,2 % des 3 millions de travailleurs non-salariés en risque d'épuisement professionnel ⁽³⁾



Sources :
(1) UFSBD,
(2) e-cancer 2017,
(3) Étude BPI France Observatoire Amarok

Où passe le **pognon de dingue** ?

« La boîte est en déficit, on externalise ». Combien de fois, des camarades ont entendu cette phrase de la direction? Recouvre-t-elle une réalité! Où sont cachées les richesses?

Tout d'abord, le résultat net d'une entreprise est loin de refléter la réalité de sa santé économique, et encore moins celle de la chaîne de production dans laquelle elle s'inscrit. Il se définit, pour les entreprises, comme un acte de communication. Une comptabilité répond à des engagements. Elle n'est pas une trésorerie.

Et le coût du capital ?

Le coût du capital ne se répercute pas seulement au moment où l'on distribue les dividendes. Il existe dans la vie de l'entreprise, son développement, mais également tout le long du processus d'élaboration et de production d'un produit.

Quelques exemples de ces coûts du capital et des captations de richesses internes et aussi externes au groupe :

- les « managements fees » ou coûts répartis. Ils sont forfaitisés (pourcentage du chiffre d'affaires et ils ne correspondent pas aux frais réels calculés et partagés des filiales gérées par le groupe);
- les divers frais financiers versés aux banques et organismes prêteurs. Parfois ce sont des prêts entre entreprises du groupe qui permettent de remonter l'argent vers la holding ;
- les prix de cession interne. Ce sont les prix pratiqués pour la circulation des marchandises entre les entreprises du groupe. Ils sont différents des prix pratiqués aux clients externes. Ils recouvrent aussi des prestations comme les loyers versés par les filiales aux SCI du groupe ;

Les artifices ne manquent pas (agences immobilières internes ...). Le coût du capital, ce sont, aussi, les cessions d'entreprises rétrocédées à des prix bien supérieurs à leur valeur réelle (les goodwills). Enfin, il ne faut pas omettre de comptabiliser, les émoluments faramineux versés aux dirigeants des entreprises. Ils sont, sans rapport, avec une juste rémunération du travail produit.

Les relations inter-entreprises

Elles sont sources de profits pour les dominants et d'écrasements pour les dominés. L'entreprise s'inscrit dans une chaîne de production dominée par ceux qui possèdent les moyens de production et les savoirs. Posséder les deux ou l'un donne une place prépondérante dans le processus de production. Aujourd'hui, un constructeur (automobile, par exemple), ne fabrique plus l'auto-

mobile, mais assemble des éléments qu'il a achetés, en faisant jouer la mise en concurrence. Par contre, s'il ne fabrique plus, il maîtrise, tant que possible, l'ensemble des produits rentrant dans la fabrication. Cela va l'amener à être donneur d'ordres ou sous-traitant, parfois les 2 (sous-traitant de rang 1 et donneur d'ordres pour le rang 2). Les sous-traitants sont, parfois, géographiquement, loin du donneur d'ordres, d'où des gâchis considérables et des conséquences sur l'empreinte carbone. Il arrive, aussi, qu'ils soient situés autour du donneur d'ordres, dans des « parcs industriels de fabrication ». Ce sont les anciens salariés du donneur d'ordres, qui ont « été externalisés » et qui souvent ont perdu leur statut social.

Résultat de tout cela, on pressurise les salariés à qui l'on présente des résultats qui ne sont pas la réalité des richesses produites. De plus, à qui demande-t-on des sacrifices ? D'où des champs revendicatifs importants que développent les salariés pour l'emploi et les statuts. GM&S en est une des parfaites illustrations

Claudi Menard, Conseiller fédéral



© Fotolia_komokvm

Plus loin que nos droits

l'accord de **performance collective**



© Fotolia | Julien Eichinger

Permet de modifier le contrat de travail dans un sens moins favorable. Le salarié qui refuse peut être licencié pour cette raison.

L'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 a créé, entre autres dérogations au principe de faveur, l'accord de performance collective qui se substitue aux accords de maintien de l'emploi ⁽¹⁾, de préservation ou de développement de l'emploi et de mobilité interne ⁽²⁾. ⁽³⁾

Validité et durée de l'accord

L'APC doit être signé par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives, ayant obtenu plus de 50 % des suffrages exprimés au 1^{er} tour des élections. Il peut être signé pour une durée indéterminée. Les clauses contractuelles individuelles peuvent donc être suspendues pendant toute l'exécution du contrat de travail !

Obligations de l'employeur

L'article L2254-2 du Code du travail permet à l'employeur de négocier un APC même en l'absence de difficultés économiques, contrairement aux accords antérieurs. Même si l'accord doit « répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise », le terme est suffisamment large pour couvrir des situations très variées permettant de légitimer son application une fois signé.

L'accord peut aussi être conclu « en vue de préserver, ou de développer l'emploi » : les parties signataires doivent dans ce cas avoir pour objectif de limiter le risque de réduction des effectifs ou de s'engager à augmenter l'emploi. Mais l'accord n'est pas contraint de fixer un objectif chiffré.

L'accord doit définir ses objectifs dans le préambule mais le non-respect de cette obligation n'est pas sanctionné, notamment par la nullité de l'accord lui-même. L'employeur doit informer le salarié, par tout moyen conférant date certaine, de l'existence de l'accord ainsi que du droit de chacun d'accepter ou de refuser l'application à son contrat de travail de ses dispositions.

Contraintes pour le salarié

L'APC se substituant aux clauses de son contrat de travail contraires et incompatibles, le salarié dispose d'un délai d'un mois pour refuser par écrit cette modification, l'absence de réponse valant acceptation.

En cas de refus du salarié, l'employeur a deux mois pour engager une procédure de licenciement pour ce motif spécifique.

Ainsi, le salarié qui refuse la modification de son contrat de travail peut être licencié pour cette raison, ce qui limite ses chances de voir ses droits rétablis aux Prud'hommes.

Quels sont les sujets de négociation ?

L'employeur peut négocier un accord de performance collective uniquement sur 3 sujets sans pouvoir déroger aux dispositions d'ordre public⁽⁴⁾ :

L'aménagement de la durée du travail :

- Réduire la durée du travail en réduisant le salaire, ou augmenter la durée du travail en augmentant le salaire, dans les deux cas, proportionnellement ou non.
- Aménager le temps de travail en mettant en place, ou en modifiant, un dispositif sur une période de référence supérieure à la semaine, soit en vue d'économiser des heures supplémentaires, soit pour l'adapter à l'activité comme par exemple en alternant le travail de jour et le travail en soirée ou de nuit.
- Mettre en place ou modifier un forfait annuel en jours de travail : Les articles L3121-53 à L 3121-66 du code du travail relatifs au forfait jours s'appliquent à l'exception de l'article L3121-55. Ainsi, l'employeur pourrait imposer au salarié de passer au forfait jours sans avoir à signer avec lui une convention individuelle.⁽⁵⁾

La rémunération :

- Réduire les salaires, sans pouvoir déroger ni aux SMIC ni aux minimas conventionnels de branche.
- Modifier la structure de la rémunération : par exemple, moduler la proportion fixe/variable ; changer le mode d'acquisition d'une prime...
- Geler les salaires pendant une durée déterminée.
- Supprimer des primes (ancienneté, 13^{ème} mois...).

La mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise : l'accord ne peut pas déterminer les modalités de mobilité d'une entreprise à une autre au sein d'un groupe ou au sein d'une UES.

En effet, un changement d'employeur ne peut pas être imposé à un salarié.

Point de vigilance

Les employeurs peuvent être tentés de négocier sur d'autres sujets non autorisés par la loi.

Ainsi, l'Accord de Performance Collective a pour but de réduire substantiellement les droits des salariés en contournant leur accord pour modifier leur contrat de travail. Ce qui soulève la question suivante : quelle organisation syndicale accepterait de signer de telles régres-

sions sociales, y compris face à un chantage à l'emploi ? Depuis un an, 60 accords de performance collective ont pourtant été signés, principalement dans des grands groupes, dont certains afin de gérer le refus des salariés de suivre l'entreprise en cas de déménagement, en guise d'alternatives à un PSE, dont le nombre sur la même période a d'ailleurs diminué.

Il faut donc être pédagogue tant à l'encontre des autres organisations syndicales qu'envers les salariés pour faire corps contre cette nouvelle arme de destruction MACRON en faveur des employeurs.

Karine Laubie, *Conseillère fédérale*



© Fotolia | Julien Eichinger

¹ Article L 5125-1 du code du travail (issu de la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013)

² Article L 2254-2 du code du travail (mis en place par la loi El Khomri du 8 août 2016)

³ Ces accords conclus jusqu'au 23 septembre 2017 continueront à s'appliquer jusqu'à leur terme.

⁴ Par exemple : la définition légale du temps de travail et des astreintes. L'accord ne peut déroger au respect de la pause quotidienne de 20 minutes minimum après 6 heures de travail continu, ni allonger la durée quotidienne maximale du travail, ni augmenter la durée légale du temps de travail et le seuil de déclenchement des heures supplémentaires, ni instituer des forfaits de jours de travail sur une durée supérieure à 1 an.

⁵ Précision de la Direction Générale du Travail : ce dispositif ne peut pas être imposé à un salarié et le refus du salarié de signer une convention de forfait individuelle en jours, même sur le fondement d'un accord de performance collective qu'il a accepté, ne peut constituer un motif de licenciement. Il s'agit donc de surveiller la jurisprudence sur le sujet.

#OCIRPAIDANTS

La garantie sur-mesure pour le salarié aidant

- > Aide financière
- > Accompagnement social
et services dédiés dès l'adhésion



OCIRP.FR

Assureur à vocation sociale au service du salarié et de sa famille

L'OCIRP, Union d'institutions de prévoyance à but non lucratif et à gouvernance paritaire, innove en collaborant avec ses membres pour protéger le salarié et sa famille en les aidant à faire face aux conséquences d'un décès ou de la perte d'autonomie. 6,3 millions de garanties OCIRP ont été souscrites pour couvrir ces risques lourds. 1,4 million d'entreprises et leurs salariés nous font confiance. Nos contrats collectifs négociés au sein des entreprises ou des branches professionnelles garantissent le versement d'une rente ou d'une aide financière ponctuelle, un accompagnement social et des services dédiés.

VEUVAGE - ÉDUCATION - HANDICAP - DÉPENDANCE - AIDANTS

OCIRP
protéger.agir.soutenir