

Mensuel des Métallurgistes

FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS DE LA
MÉTALLURGIE CGT

DOSSIER **SALAIRES :** **UNE LONGUE** **BATAILLE DU** **QUOTIDIEN**

► FONDERIE DE BRETAGNE

**toujours sur le pied
de guerre**

► LA COMPTABILITE DES SYNDICATS

c'est du sérieux

N°30 • Avril 2019



PROFESSIONNELS
DES MÉTIERS DE
SERVICES,
VOUS PASSEZ TOUT
VOTRE TEMPS
À PRENDRE SOIN
DES AUTRES.



ET VOUS ?
QUI PREND SOIN
DE VOUS ?

Complémentaire Santé – Prévoyance – Retraite

C'est parce que nous connaissons si bien les métiers de la santé, du conseil, de la restauration, de l'hôtellerie, du transport, et des commerces de proximité que nous sommes en mesure de vous apporter les solutions les plus adaptées à vos besoins. KLESIA, au service des entreprises de service depuis plus de 65 ans.

KLÉSIA
PROTECTION ET INNOVATION SOCIALES

Actualités

- 4 Grande marche pour la défense de l'automobile...
- 5 **Terrain**
La Fonderie de Bretagne toujours sur le pied de guerre
- 6 **Histoire**
110 ans ! Aux temps de la guerre froide ! (1943-1962)
- 7 **Europe/International**
Ford : la résistance des travailleurs de la planète...

Dossier

- 9-15 **Salaires, une longue bataille du quotidien**

Vie Syndicale

- 16 **Territoires**
Impulser une nouvelle dynamique en territoires

Politique revendicative

- 17 **Droits**
Contentieux social : les mesures qui auront un impact
- 18-21 **Droits**
La comptabilité des syndicats, c'est du sérieux
- 22 **Droits**
La provocation de Safran
- 23 **Vie au travail**
Extension du plan amiante pour l'usine de Fumel

Mensuel des métallurgistes

Fédération des Travailleurs de la Métallurgie CGT
263 rue de Paris - case 433 - 93514 Montreuil cedex
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 0418 S 06 474



Laurent Trombini
Membre du Bureau fédéral

Notre particulier se nourrit du général !

3

Neuf syndicats de la fonction publique appellent à faire du 9 mai une journée de grève et de manifestation pour la défense du service public en France. La CE confédérale du 16 avril a décidé de confédéraliser cette journée tout en restant sur le seul mot d'ordre qu'est la défense du service public.

Comment ne pas se sentir concerné par cet appel lorsqu'on est métallos ? Car comment défendre efficacement l'industrie voire sa réimplantation et son développement dans nos régions sans des services publics à la hauteur des nécessités actuelles :

- La fermeture d'hôpitaux, de maternités, de salles de classe, de postes,
- La réduction de l'entretien d'infrastructures tels les ponts et les routes,

génèrent deux phénomènes :

- La fuite de populations entières (et en particulier les jeunes) vers les grands centres urbains,
- La perte d'attractivité de nos territoires en matière d'implantation manufacturière.

Pour ces raisons, lutter avec nos collègues des services publics, c'est aussi lutter pour nous car c'est se donner les moyens pour crédibiliser nos revendications d'une industrie de haut niveau drainant le territoire et répondant aux besoins des populations !

De ce fait, la FTM-CGT se joint à l'appel confédéral en appelant les salariés de la métallurgie à faire du 9 mai une journée de lutte qui va peser dans le paysage actuel, convaincus que nous sommes qu'il n'y a pas d'industrie et donc des droits de haut niveau sans service public.

actualité

Grande marche pour la défense de la **filière automobile** à Rodez

Plus de 2700 personnes ont manifesté, samedi 13 avril, à l'appel des syndicats CGT, CFE-CGC et Sud des entreprises Bosch à Rodez, de la SAM (Société Aveyronnaise de Métallurgie) à Decazeville, de la SNAM (Société Nouvelle d'Affinage des Métaux) à Viviez et de Sogefi à Marcillac. Dans son intervention devant l'usine Bosch, David Gistau, secrétaire de l'UD a rappelé l'importance de l'industrie automobile pour l'économie de l'Aveyron. En effet, 2 200 emplois directs et près de 10 000 emplois indirects y sont rattachés.

Pas de développement du territoire sans industrie

La présence massive des citoyens, de plusieurs élus du territoire et des médias locaux montre l'ancrage important de Bosch dans la vie du département et témoigne du soutien de la population. La CGT de Bosch a convaincu largement sur les liens entre l'industrie, l'économie du territoire et les services publics. Pour Yannick Anglars, secrétaire du syndicat CGT Bosch, la réussite de ce rassemblement est le fruit d'un gros travail de communication à destination de la population en lien avec la presse locale.

Responsabilité du donneur d'ordres

Bosch Rodez est un des symboles des difficultés de la filière automobile. La CGT a rappelé la responsabilité

des donneurs d'ordres et les conséquences de leurs politiques sur tout le tissu de sous-traitants. C'est le sens de la proposition de loi portée par la CGT de GM&S pour que le devoir de vigilance des grandes entreprises soit élargi aux risques sociaux et économiques qu'elles font peser sur leurs sous-traitants et sur leurs salariés.

La transition écologique ne doit pas se faire au détriment de l'emploi

Pour les salariés de Bosch, il faut stopper le « diesel bashing ». Les moteurs diesel sont injustement pénalisés et par ricochet les salariés aussi. Les ingénieurs de Bosch insistent sur le fait que les « diesels ont considérablement limité leurs rejets polluants. Les dernières générations de diesel font désormais aussi bien, et même, parfois mieux que les essences ». Les syndicats demandent que soit attribué aux nouveaux moteurs diesel la classification Crit'Air 1. Si l'on se réfère aux dernières études les véhicules diesel de dernière génération répondent tout à fait aux critères d'attribution. Les salariés pointent également le non-sens écologique et économique du tout électrique et le fait que le bilan carbone de la France a augmenté en 2018 du fait de la progression de la vente de voitures essences.

Vivre et travailler en Aveyron

En 2018, la direction avait demandé des contreparties financières aux salariés pour financer la modernisation d'une ligne de fabrication à travers un accord de transition. La CGT reste mobilisée pour la pérennité de ce site industriel de haute technologie et à forte valeur ajoutée. Pour la CGT, les propositions de diversifications comme la production des barres de torsion à partir d'avril 2020 restent insuffisantes. Le groupe BOSCH qui est en bonne santé financière et qui perçoit 25 millions d'euros par an d'aides de l'Etat, doit financer les investissements permettant une réelle diversification dans d'autres secteurs de l'automobile, mais également dans l'aéronautique ou l'horlogerie.

Sébastien Solignac, Turbomeca Bordes



Manifestation du 13 avril © DR

Terrain

La Fonderie de Bretagne toujours sur le pied de guerre



L'équipe syndicale CGT lors de la visite de P. Martinez en mars dernier © DR | FTM-CGT

Une fois n'est pas coutume. Quand le pot de terre gagne contre le pot de fer, ça se fête ! 10 ans après la lutte contre la fermeture du site et la réintégration de la fonderie dans le groupe Renault, les camarades de la CGT ont organisé une journée anniversaire le 20 avril dernier. Cette initiative est d'autant plus importante que de nombreux salariés n'ont pas connu cette lutte.

Marquée par l'histoire

Implantée après la fermeture des forges d'Hennebont, l'histoire de la SBFM est façonnée par les grandes luttes métallurgistes qui ont marqué le XX^e siècle sur le territoire de Lorient et ses environs. C'est en 1966, que la régie Renault, entreprise publique, décide d'installer une nouvelle fonderie sur le site de Caudan. Dès le début de l'aventure les salariés sont sur le pied de guerre. Après 5 semaines de grève, en 1976, ils obtiennent le rattrapage des salaires sur ceux de Renault. Mais, 32 ans après l'ouverture du site, la marque au losange se sépare de la fonderie Bretonne. Après être passée entre les mains de plusieurs propriétaires, l'entreprise dépose le bilan en 2008, mais c'était sans compter sur la pugnacité des 538 salariés.

Les fruits de la victoire

Les salariés et leurs syndicats CGT et CFE-CGC se lancent alors dans une bataille pour sauver leurs emplois. Alors que la direction est désavouée par les administrateurs judiciaires, les salariés maintiennent l'activité. Appuyés

par une expertise, ils exigent alors un repreneur à la hauteur, aucun licenciement, le maintien de l'ensemble des droits sociaux et une promesse d'investissement. Ils multiplient les démarches auprès des donneurs d'ordres et principalement de Renault, auprès des élus locaux et nationaux, ... Jusqu'à ce que, les donneurs d'ordre, dos au mur, finissent par trouver une solution. Après des mois de bagarre, le 26 septembre 2009, les salariés qualifiés quelques semaines plus tôt de « doux rêveurs » lorsqu'ils proposaient la réintégration, obtiennent gain de cause. La SBFM devient Fonderie de Bretagne.

Garder la pression

Forts de cette belle victoire, la CGT, avec ses 350 syndiqués, ne baisse pas les bras. Dès la reprise, le syndicat maintient la pression pour pérenniser le site. Depuis 2010, 92 millions d'euros ont été investis dont 48 pour une nouvelle ligne et 20 pour l'amélioration des conditions de travail. Mais à chaque fois, c'est la mobilisation des salariés qui permet d'arracher ses investissements. En outre, le syndicat reste mobilisé face à l'augmentation du nombre d'intérimaire dans les effectifs de l'entreprise à l'image de la politique salariale chez Renault. Et même si la direction tente localement de jouer sur les divisions, le syndicat CGT a décidé de prendre à bras le corps ce nouvel enjeu pour continuer de peser dans le développement de l'entreprise.

Marie Vergnol, Conseillère fédérale

Histoire

110 ans ! Aux temps de la guerre froide (1943-1962)



Ambroise Croizat intervient devant les métallos en grève à Saint-Denis (1947) © DR | IHS CGT Métaux

Les privations imposées par la guerre et l'occupant attisent les colères. À partir de l'été 1943, des grèves éclatent, chez les métallos de Gnome-et-Rhône et Westinghouse en région parisienne ou de Montbard (Côte-d'Or), tandis que les adhésions affluent. La peur change de camp après le débarquement allié en Normandie en juin 1944. Débrayages et manifestations s'accroissent, jusqu'à la grève générale lancée par la CGT le 18 août. L'insurrection parisienne, débutée le lendemain sous la direction du colonel Rol-Tanguy, métallo CGT et ancien des Brigades internationales en Espagne, s'achève six jours plus tard par une capitulation allemande. La classe ouvrière a payé le prix fort de ces six années de guerre totale. C'est ainsi que plus d'un millier de métallurgistes CGT sont tombés dans ce combat, pour que vivent la paix et la liberté.

Reconstruire le pays

Le pays est ruiné, la production désorganisée. Deux millions d'immeubles, 6 000 locomotives et 200 000 wagons ont été détruits, trente hauts fourneaux marchent sur plus de deux cents.

La Fédération des métaux, reconstituée en septembre 1944, se lance avec toute la CGT dans la « Bataille de la production ». Les revendications matérielles sont subordonnées à la production, pour achever la libération du territoire, accélérer la reconstruction économique – et donc l'indépendance politique – du pays à l'égard des Alliés. Les métallos, comme les mineurs, sont au cœur de cette bataille qui dure jusqu'au printemps 1947.

La lutte passe aussi par la réalisation du programme du

Conseil national de la Résistance : nationalisations dont Gnome-et-Rhône et Renault, adoption du statut de la fonction publique, création des comités d'entreprise ou encore mise en œuvre de la Sécurité sociale. Des métallos CGT jouent un rôle essentiel dans ces conquêtes : Ambroise Croizat bien sûr, mais aussi Henri Jourdain, André Leveillé et beaucoup d'autres.

La Guerre froide

Alors que les pénuries et les difficultés perdurent, la Fédération des métaux, forte de son quasi-million d'adhérents fin 1946, agit pour les salaires, les nationalisations et une convention collective nationale de la métallurgie. 1947 est un tournant décisif. Le discours de Winston Churchill, à Fulton (États-Unis) en mars 1946, préfigure la division du monde en deux blocs que tente d'imposer sur le plan économique les États-Unis un an plus tard, au travers du Plan Marshall. De profondes divergences apparaissent, entre ex-unitaires défendant l'indépendance nationale et rejetant le Plan et ex-confédérés, regroupés derrière Léon Jouhaux dans la tendance « Force ouvrière », et soutenant celui-ci.

En mai 1947, au prétexte d'avoir violé la solidarité gouvernementale en soutenant les grévistes de Renault, les ministres communistes sont renvoyés, comme leurs homologues italiens au même moment. Les dures grèves de l'hiver 1947 signent la rupture définitive. La tendance « Force ouvrière » quitte la CGT et fonde sa propre organisation, soutenue par la centrale américaine AFL-CIO et la CIA, tandis que sur le plan international, la scission se répète fin 1949 au sein de la Fédération syndicale mondiale (FSM).

Durant les dix années qui suivent, la Guerre froide donne le ton. La Fédération des métaux est de tous les combats, contre le réarmement allemand, pour la paix en Indochine puis en Algérie, contre le pouvoir personnel gaulliste et l'instauration de la V^e République, contre une construction européenne aux mains des grands monopoles. Le climat est tendu, les luttes dures, la répression féroce. La syndicalisation recule, la conflictualité s'es-souffle, malgré quelques belles victoires, comme celle, unitaire, des métallurgistes de Saint-Nazaire en 1955 ou la généralisation de la troisième semaine de congés payés la même année. Il faudra attendre le début des années soixante pour que l'horizon se dégage...

***Emeric Tellier**, Conseiller fédéral*

Ford : la résistance des travailleurs de la planète s'organise

Le plan de restructuration mondial annoncé par Ford, au mois de janvier dernier, a démontré qu'au-delà de la simple volonté de rentabilité, le groupe automobile américain cherche à casser les emplois et les outils industriels. Les Etats l'ont pourtant soutenu pendant des années. Le comportement antisocial de cette entreprise multinationale n'est pas sans réponses ; à l'instar des salariés de Blanquefort, partout sur la planète les travailleurs et les syndicats se mobilisent et appellent la convergence.

Patriotisme économique

Le géant américain automobile Ford vient d'annoncer que pour accroître sa production de véhicules électriques, qu'il investit 850 millions de dollars dans son usine de montage à Flat Rock, dans le Michigan. Cet investissement s'inscrit dans l'engagement de 11,1 milliards de dollars de Ford dans les véhicules électriques et comprend le financement de la construction de la nouvelle génération de Mustang dans le Michigan et l'assemblage dès 2021 du premier véhicule autonome. En revanche, en dehors des Etats-Unis, Ford désinvestit massivement à coup de fermetures d'usines. En Europe, outre la fermeture du site de Blanquefort, plus de 5 000 emplois sont supprimés en Allemagne – qui emploie 24 000 salariés – et ne cache pas son projet de réduire ses effectifs également au Royaume-Uni.

Fermetures en série

Le groupe automobile, dont la capitalisation boursière dépasse aujourd'hui les 37 milliards de dollars, a dans le même temps annoncé la fermeture de Ford Sollers en Russie. Ce sont plus de 1 500 salariés de l'usine située à Vsevolojksk qui perdront leur emploi. Le syndicat ITUWA et les travailleurs ont lancé en mars dernier une grande campagne pour le maintien d'une activité industrielle sur le site.

Au Brésil, Ford a annoncé la fermeture du site historique de Sao Bernardo do Campo (Sao Paulo), d'où sont partis les grandes grèves du pays dont sont issus les grands leaders syndicaux du syndicat frère de la FTM-CGT, la CNM-CUT. Cette fermeture concerne 2 800 travailleurs en CDI et plus de 1 700 salariés précaires travaillant sur le site quotidiennement. Le syndicat estime qu'elle pourrait impacter 10 000 personnes au total si on prend en

compte l'ensemble de la chaîne de production. Comme en Russie ou à Blanquefort, les camarades brésiliens se battent pour le maintien d'une activité industrielle sur le site. Depuis mi-mars, le syndicat a appelé les salariés à ne plus se présenter à leur poste de travail afin de peser sur la direction du groupe américain qui a décidé de rompre les négociations avec les représentants des travailleurs et les autorités locales.

Pratiques antisociales

Au-delà de la politique de terre brûlée menée, le groupe Ford est également décrié pour ses pratiques sociales, notamment salariales en Inde, dans son usine située à Sanand (Etats du Goudjarat, sur la côte ouest). Les travailleurs de Sanand boycottent la nourriture fournie par l'entreprise pour protester contre le refus de la direction d'augmenter les salaires au cours des négociations collectives de travail. Les salariés de Ford sont aujourd'hui les travailleurs de l'automobile les plus mal payés du pays avec environ 245 dollars par mois (350 dollars chez Tata automobile situé dans la même ville ; 720 dollars pour l'usine Hyundai de Chennai). Le salaire de misère payé par Ford ne permet pas aux travailleurs et à leur famille de vivre décemment, comme l'indique Maldevsinh Jadeja, qui préside le syndicat de près de 870 adhérents. Face à la multiplication des luttes et des appels à la convergence des travailleurs du constructeur et des sous-traitants, IndustriALL Global Union prépare une rencontre mondiale des travailleurs et de leur syndicat afin de construire des actions communes.

Patrick Corrêa, Conseiller fédéral

#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



Salaire

Une bataille longue du quotidien

Salaire et pouvoir d'achat

De plus en plus de salariés ont du mal à joindre les deux bouts. C'est un fait. Si la CGT dénonce cette situation depuis plusieurs années, la mobilisation des gilets jaunes a fait monter la pression sur le fait qu'on ne vit plus suffisamment correctement grâce au fruit de son travail. Pourtant, si on se cantonne, comme beaucoup de bien pensant, à lire les statistiques, les salaires continuent d'augmenter dans notre pays au rythme de 1,5% par an selon les données du ministère de l'emploi. Mais alors comment expliquer ce décalage ? On peut toujours se cacher derrière la réalité en pointant les choix de consommation des smicards. Mais encore une fois, c'est tourner le dos à la réalité.

Les prix augmentent plus vite que les salaires

En fait, le rythme d'accroissement des salaires a ralenti depuis les années 2000. Il s'élevait en moyenne à 2,5% par an, il y a 20 ans. Les augmentations de salaire étaient

régulièrement supérieures à la hausse des prix, permettant ainsi de dégager des gains de pouvoir d'achat. Après le passage à l'Euro, la crise économique de 2008 a accéléré la hausse des prix. Depuis 10 ans, les politiques d'austérité n'ont pas favorisé les salaires. Cependant, la faiblesse de l'inflation permettait de contenir le pouvoir d'achat. Depuis 2017, la remontée de l'inflation qui ne s'est pas accompagnée de hausses suffisantes de salaire, a engendré une perte de pouvoir d'achat pour une très grande majorité de salariés.

Le poids des charges courantes dans le budget des ménages

Si les prix augmentent plus vite que les salaires, il faut aussi souligner que les dépenses fixes sont de plus en plus fortes. Ce que l'on appelle les dépenses des ménages pré-engagées ou contraintes ne cessent de croître (c'est-à-dire les frais liés au logement, le loyer ou emprunt immobilier, l'eau, le gaz, l'électricité, les abonnements téléphoniques et télévisuels,... mais aussi les assurances et éventuellement les frais de cantine). Elles représentaient 20% du budget au début des années 80, contre 30% en 2018. Auxquelles il faut ajouter les dépenses de premières nécessités, c'est-à-dire l'alimentation, le transport et la santé. Ces frais incompressibles pèsent sur les deux tiers environ du budget des ménages français, le reste étant affecté aux loisirs, la culture, le tourisme ou l'épargne. Evidemment, cette hausse des dépenses fixes pèse davantage sur les bas salaires.

Touche pas aux profits

Conscient de cette situation, mais refusant de s'attaquer au capital, gouvernement et patronat distribuent des miettes défiscalisées et surtout désocialisées. La fameuse prime de fin d'année dite « macron » en est la parfaite illustration. Les économistes libéraux écartent toute hausse de salaire éventuelle qui pourraient condamner l'économie. Pourtant, à l'opposé des discours traditionnels, d'autres voix développent des propositions s'appuyant sur les gains de productivité dégagés par les hausses de salaires. Alors que l'on applique les mêmes recettes libérales pour relancer l'économie depuis plusieurs décennies, pourquoi ne pas tester la relance par les salaires ? Et si c'était ça, la vraie audace ?

Marie Vergnol, Conseillère fédérale



Pointer les contradictions de l'individualisation

La dématérialisation du bulletin de paie ? Point d'orgue du processus d'individualisation des salaires, le bulletin électronique est une hérésie pour de nombreux camarades. Il est loin le temps où le bulletin de salaire, et même la paie, était remis en main propre à chaque salarié. La distribution était souvent l'occasion de discuter salaire, retraite, protection sociale... Puis est venu le temps de la généralisation de l'envoi du bulletin de salaire à domicile qui s'est accompagné de l'instauration des mécanismes d'individualisation des rémunérations.

Accélération du phénomène

Être payé à la tête du client, le principe n'est pas nouveau. C'est au début des années 80 que les entreprises ont (re) développé cette pratique dans l'objectif d'inciter leurs salariés à la performance. Le phénomène se matérialise avec la substitution des augmentations générales aux augmentations individuelles et aussi par l'attribution de primes. Réservée d'abord aux cadres, l'individualisation des salaires se généralise, petit à petit. La pratique s'appuie conjointement avec l'instauration de systèmes retors d'évaluations des performances individuelles. Chaque salarié se voit fixer des objectifs qu'il doit atteindre pour obtenir une éventuelle augmentation.

Des effets pervers

Si les directions y voient l'opportunité d'améliorer leur performance, à long terme, cette politique salariale détruit le collectif en valorisant la mise en concurrence des salariés. Mais ce processus entraîne aussi des pertes de savoir-faire. Car, dans cette logique d'individualisation poussée à l'extrême, les salariés cherchent-ils d'abord à bien faire leur travail ou bien à atteindre les objectifs, parfois au détriment de la qualité de leur travail ? Mise à part quelques jeunes loups, une large majorité de salariés ne se retrouvent pas dans ces pratiques, pire, nombreux en souffrent. Un récent sondage de l'UGICT CGT, sur la situation et les aspirations des professions techniciennes et intermédiaires souligne cette dérive. L'évaluation individuelle y est très critiquée. Pour 67 % des sondés, elle est fondée sur de mauvais critères et 68 % estiment que régulièrement les choix et pratiques de leur entreprise ou administration entrent en contradiction avec leur éthique professionnelle. Ainsi, l'individualisation conduit à faire perdre de vue ce qui assure l'efficacité d'une organisation du travail et donc, à terme, à l'entreprise. C'est d'ailleurs l'un des facteurs expliquant la perte d'attractivité de la branche.



Recréer du collectif

La montée en puissance de l'individualisation des salaires engendre, dans les faits, un creusement des inégalités entre les différents niveaux hiérarchiques et entre les filières et les métiers. D'autant que cette politique salariale affaiblit le rôle et la place des accords collectifs. Aussi, le travail syndical est, au contraire, d'aider à construire des repères collectifs. C'est dans ce sens que la CGT reste attachée à des hausses générales de salaire. Car celles-ci créent une référence collective qui tend à se généraliser, au sein d'une profession, d'un territoire ou d'une branche. Cette référence est un point d'appui pour construire et porter des revendications communes notamment dans le cadre d'une mise en place de grilles de salaires permettant de reconnaître les qualifications et responsabilités de chacun.

Marie Vergnol, Conseillère fédérale

Classification, **salaire**, évolution de carrière

Classification, salaire, évolution de carrière, voici trois termes communs de la vie professionnelle. Mais que recouvrent-ils réellement ? Ont-ils un lien ? Et si oui de quelle nature ? Clarifions donc les choses et le contexte. L'histoire débute sur ce fait que le statut de salarié est basé sur un contrat de travail acté et signé entre deux parties : un salarié et un employeur. Ce contrat fixe notamment le montant de la rémunération pour un temps de travail.



La classif détermine le salaire

La classification se définit par accord dans une branche professionnelle entre le patronat et les syndicats. La classification a pour fonction première de donner un ordre hiérarchisé des salaires en fonction de critères. Deux approches se heurtent ou bien s'articulent. L'une fondée sur des critères liés à l'emploi tenu et l'autre sur des critères de savoirs et savoir-faire (= qualification) détenus par l'individu. Chacun comprendra que le fond de la tension entre nous et le patronat sur ces deux approches provient de la finalité de la classification qui est de déterminer le salaire. Une classification liée à l'emploi est le crédo du patronat car elle lui laisse une grande liberté de manœuvre. Elle devient aléatoire au gré de son organisation ou de ses désirs. En classant des emplois sans tenir compte de l'individu avec toutes ses qualités qu'il a acquis par la formation et l'expérience sanctionnées ou non par un diplôme, on comprendra toute la difficulté de se projeter dans une évolution de carrière. En effet quelle projection possible lorsque l'employeur peut unilatéralement vous dégrader en vous changeant d'emploi ? Cette conception s'inscrit dans une vision

totale libérale. Le système de classification reste déterminant pour permettre de se situer dans un collectif de travail, une entreprise mais également dans une branche professionnelle ou même sur le « marché » du travail. On peut faire l'analogie actuellement avec un diplôme en ce sens que le niveau de sa classification traduit en quelque sorte ses capacités ou qualification (savoir, savoir-faire) pour trouver un emploi.

Demain, plus de repères ?

Mais demain ce que veut le patronat, c'est non seulement classer suivant l'emploi tenu mais également ne pas être contraint de reconnaître les diplômes de l'éducation nationale. L'UIMM déclarait vouloir rendre la branche de la métallurgie attractive. Mais franchement quelle attractivité lorsqu'il rend opaque toute visibilité sur une évolution de carrière, se rend maître non seulement de la classification de chacun selon le poste alloué mais en finalité du niveau de la rémunération. Si cette conception des plus libérales venait à être inscrite dans nos accords conventionnels elle marquerait un recul de société historique. Voilà pourquoi la négociation actuelle à l'UIMM de tout le champ conventionnel constitue un enjeu majeur pour l'avenir. Cela d'autant plus que nous sommes entrés dans une ère où la mobilité avec des changements d'employeurs se développe. La classification d'où l'on vient reste un point de repère fort dans la négociation d'un nouveau contrat de travail.

L'attractivité en question

Le système de classification proposé par la CGT est lui lié à des salaires de références tout en faisant également le pont avec les diplômes de l'éducation nationale ou les acquis par la formation professionnelle et l'expérience. Voilà une conception neuve et offensive de plein pied avec le monde du travail dans la branche de la métallurgie. Une conception motivante parce qu'elle valorise la personne en reconnaissant la formation et permet ainsi d'anticiper et de se projeter dans l'avenir. C'est là le véritable chemin d'une branche attractive répondant aux besoins humains pour vivre bien et tous.

Jean-Jacques Devignes, CGT Airbus

Encadrer les très hauts salaires

Que les gros salaires lèvent le doigt ! La parution des salaires des patrons fait souvent scandale, à juste titre. En 2016, les PDG du CAC 40 touchaient des salaires qui s'échelonnaient entre 1,5 million et 10 millions d'euros. Cela représente en moyenne 257 fois le SMIC et 119 fois le salaire moyen au sein de leurs entreprises. En 2009, cet écart était de 97. Les patrons du CAC40 ont vu leur rémunération bondir de 45 % en 10 ans, soit plus de deux fois plus vite que la moyenne des salaires de leurs entreprises, et 4 fois plus vite que le salaire minimum (SMIC).

Transparence en trompe l'oeil

Défrayant régulièrement la chronique, sans jamais ralentir leur flambée, une majorité de français sont aujourd'hui favorables à ce que les grandes entreprises publient les salaires de leur PDG. Dans ce contexte, à l'automne dernier, le gouvernement a fait voter un amendement obligeant les grandes entreprises de plus de 1000 salariés à publier les écarts entre la rémunération de leurs dirigeants et les salaires moyens de leurs salariés mais aussi médians, ainsi que les évolutions de ces ratios au cours des cinq dernières années. Mais cette mesure, de la loi PACTE qui n'a toujours pas été promulguée, reste une coquille vide. Elle ne permet pas, par exemple, de mesurer les écarts réels entre les bas et les hauts salaires, ainsi que leurs progressions respectives.

D'autres outils plus pertinents

Si le gouvernement et sa majorité ont écarté la publication des salaires moyens «par niveau» dans l'entreprise (par quartiles par exemple), celle-ci serait pourtant plus parlante. Cette méthode permettrait de présenter la distribution des salaires en quatre parties égales (pour la méthode des quartiles par exemple), le premier représentant le salaire au-dessus duquel se situent 75% des salariés, le deuxième celui au-dessus duquel se situent 50% des salariés, et le troisième celui au-dessus duquel se situent 25% des salariés. Le tout permettant un tableau plus détaillé du salariat dans l'entreprise. Celle-ci a été d'ailleurs approuvée l'an dernier par les parlementaires britanniques et devrait s'appliquer à partir de 2019 aux grandes entreprises du Royaume-Uni.



Limiter

Si la transparence est un premier pas, limiter en serait un deuxième plus important. Il existe un salaire minimum, ne pourrait-on pas instaurer un salaire maximum ? Si certains opposent la liberté d'entreprendre à l'instauration de l'encadrement des hauts revenus, d'autres pays ont déjà sauté le pas. Les Suisses ont adopté, il y a plusieurs années, par référendum plusieurs dispositifs visant à encadrer les revenus des hauts dirigeants, dont l'interdiction des parachutes dorés. Même Outre Atlantique, le débat est posé ! En France, une règle d'un écart de salaire maximum de 1 à 20 entre les patrons d'entreprises publiques et leurs salariés les moins bien payés existe déjà depuis une loi datant de 2013. Pourquoi ne pas l'étendre aux entreprises privées implantées dans l'hexagone ? De plus, pour limiter la part variable qui est parfois largement supérieure au salaire fixe, la règle devrait également inclure l'ensemble des éléments de la rémunération, c'est-à-dire le salaire mais aussi la part variable, jetons de présence, épargne salariale, dons d'actions et stock-options...

Il y a fort à parier que des propositions similaires aient été formulées lors du grand blabla présidentiel. Comme on pouvait s'y attendre, le président et sa cour ont écarté toutes les idées allant dans ce sens. Si on ne gouverne pas à coup de sondage d'opinion, il est nécessaire d'écouter un autre son de cloche que celle du patron du MEDEF, qui doit cesser de faire sa loi et légiférer pour mettre en place une échelle de proportionnalité des rémunérations au sein des entreprises. Cela permettrait de garantir la cohésion sociale et limiter les écarts de salaire afin de faire redescendre les grands patrons dans la réalité et de donner un coup de pouce aux bas salaires.

Marie Vergnol, Conseillère fédérale

L'enjeu de la définition du **Salaire Minimum Hiérarchique**

La Loi El Khomri en 2016, et plus encore les ordonnances Macron un an après, ont considérablement modifié le mode de construction des normes qui régissent les relations de travail. Alors que le droit du travail était très largement construit sur une logique d'amélioration des droits et garanties à chaque niveau de négociation, tel n'est plus le cas avec les dernières réformes. En effet désormais, l'accord négocié dans l'entreprise n'est plus « contraint » ni par les dispositions du Code du travail ni par ce que peut prévoir l'accord de branche. C'en est fini pour l'accord de branche de sa fonction protectrice de garde-fou, de socle minimal de droits communs à tous les salariés d'une même branche. La liberté contractuelle est au niveau de l'entreprise presque totale. Presque totale car pour certains thèmes, 13 exactement, le Code du travail a maintenu la primauté de la branche sur l'entreprise. En clair, sur ces sujets, l'accord d'entreprise ne peut être moins favorable que l'accord de branche, il doit être au moins équivalent ou meilleur.

Pas de définition

Parmi ces 13 sujets « protégés » figure une notion nouvelle jusqu'alors jamais utilisée dans le Code du travail : le salaire minimum hiérarchique (SMH). Avant les ordonnances, la loi évoquait seulement les « salaires minima » pour considérer que l'accord d'entreprise ne pouvait déroger à l'accord de branche en la matière. Aujourd'hui, la notion de SMH ne fait l'objet d'aucune définition. La Direction Générale du Travail (DGT) tente d'imposer sa définition de ce que devrait être, pour l'ensemble des branches professionnelles, le SMH.

La position de la CGT

La CGT considère que c'est aux branches de décider des éléments qui doivent composer ce SMH, c'est d'ailleurs la position tenue par la Cour de cassation qui considère de longue date « qu'il appartient aux négociateurs de branche de déterminer ce que couvre

la notion de salaire minimum conventionnel. Les signataires de l'accord sont libres de prévoir les éléments de salaire composant le salaire minimum conventionnel. C'est la branche qui détermine et fixe le salaire minimum conventionnel ». A défaut, seul le législateur, un arrêté ministériel ou encore la jurisprudence pourrait apprécier la notion de SMH.

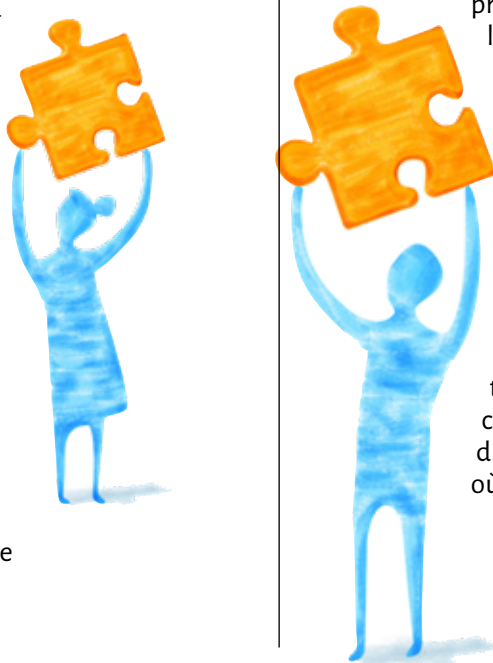
Un enjeu important

Pourquoi accorder une telle importance à ce que pourrait recouvrir le SMH ? Si on se contente de la position de la DGT, le SMH ne correspondrait qu'au seul salaire minimum fixé pour chaque niveau de la classification. Cela permettrait alors aux entreprises de ne pas respecter tous les éléments de salaires complémentaires prévus par la convention collective tels que le treizième mois, la prime d'ancienneté, la prime d'équipe, de transport, de douche...

Nécessiter de négocier

Notre confédération a alerté la Ministre du travail considérant que la DGT outrepassait ses attributions en imposant son interprétation des textes de loi. Elle a rappelé que c'est aux négociateurs de branche de définir le SMH. Leur définition est nécessairement le résultat d'une négociation et d'un équilibre de l'accord. La notion de SMH étant très liée à la négociation collective de branche, les éléments la composant peuvent différer selon la profession, le secteur d'activité. Ainsi, les négociateurs de branche peuvent légitimement considérer que le SMH est composé d'une part, du salaire de base qui rémunère les qualifications/certifications/expériences (légalement le premier niveau ne peut être inférieur au SMIC) et qui permet un positionnement dans les grilles de classification et, d'autre part, des éléments variables des salaires tels que prévus dans les conventions collectives de branche et lorsque ceux-ci sont dus (prime équipe, nuit, dimanche, jour férié ... dans la mesure où les négociateurs le souhaitent).

Aurélié Mahout, membre du CEF



Une autre **répartition des richesses** en Europe

La concentration des salaires dans la valeur ajoutée est à l'œuvre dans tous les pays en Europe et dans le monde depuis des décennies. En France, nous estimons que la part des salaires (salaires et cotisations sociales) a perdu 10 points par rapport à la valeur ajoutée depuis le début des années 80. Ces 10 points correspondent à plus de 100 milliards d'€. Cela veut dire que 100 milliards d'€ sont passés de la poche des travailleurs à celle du capital pour rémunérer notamment les actionnaires et les banques.

Les travailleurs se font littéralement voler par les plus riches

Cette accapartation des revenus du travail pour satisfaire le capital est un processus identique dans les pays de l'Union Européenne. Ainsi, selon les calculs de la Confédération Européenne des Syndicats (CES), si la part des salaires dans le PIB avait été la même que celle du début des années 90, les travailleurs dans l'Union Européenne auraient gagné en moyenne 1 764€ de plus qu'en 2017. Dans certains pays cette somme s'élève à plus de 4 100€ comme en République Tchèque, 2 777€ pour la Pologne, 3 354€ pour l'Italie, 1 890€ pour le Portugal, etc... Cette concentration des richesses pour quelques-uns au détriment de la très grande majorité de la population, ceux qu'on nomme parfois les 99%, a un impact direct sur leur niveau de vie naturellement, sur le financement de la protection sociale, l'investissement productif ou de la R&D.

Le ruissellement n'existe nul part !

Cela génère aussi des recettes en moins pour financer les services publics utiles à la population et au développement des pays. Le problème n'est donc pas celui de la dette dans les pays mais plutôt celui des recettes. Nous constatons que les inégalités sociales se creusent. Les 1% des européens les plus riches ont vu leurs revenus croître deux fois plus vite que la moyenne, ce qui leur a permis de capter la même part de la croissance que les 50% de la population la plus pauvre. N'oublions pas qu'une petite dizaine de personnes dans le monde possèdent autant de richesses que 50% de la population la plus pauvre. Il faut donc naturellement militer et lutter pour mettre fin à ces disparités inacceptables, en commençant par exemple à exiger une fiscalité juste dans chacun de nos pays, qui taxe le capital à la hauteur des richesses créées et qui redistribue pour répondre à tous les besoins des populations.



Le social au cœur de l'Europe

Lutter contre les inégalités en Europe exige des changements radicaux des politiques fiscales au niveau national et européen. Les politiques éducatives, de santé, de formation, la gouvernance des entreprises et les politiques salariales doivent devenir des priorités et être réellement mise au cœur du projet européen. C'est en substance ces revendications que l'on porte avec la manifestation de Bruxelles le 26 avril 2019 à l'appel de la CES. Indéniablement la question de l'augmentation générale des salaires doit être au centre des exigences du mouvement syndical en Europe. Pour la CGT, un salaire minimum dans chaque pays européen doit être en vigueur, avec un niveau permettant aux travailleurs de vivre décemment et se projeter dans l'avenir. La course libérale au moins disant social en Europe provoque le repli sur soi, la montée du nationalisme et la xénophobie. Ces maux disparaîtront quand le social sera enfin au cœur du développement de l'Europe. Des signes sont néanmoins encourageants dans la dernière période. Les rapports de forces ont permis par exemple la mise en place d'un salaire minimum en Allemagne il y a quelques années, mais aussi l'augmentation de 6% des salaires dans les secteurs industriels négociés notamment par Ig Metal et dans les services avec VERDI. En Espagne et au Portugal, après des années d'austérité salariale, les salaires minimum ont été fortement augmentés de plus de 20%. Une prise de conscience collective dans la dernière période montre qu'en France aussi la répartition des richesses avec notamment l'augmentation des salaires est une urgence sociale et économique indispensable à la sortie de crise tant sociale que politique.

Boris Plazzi, secrétaire fédéral

Territoires

Impulser une **nouvelle dynamique** en territoires

Le congrès fédéral a pris la décision de franchir une nouvelle étape dans l'évolution et l'efficacité de nos outils en territoires avec comme priorité d'impulser une nouvelle dynamique dans l'activité de nos USTM et collectifs métaux, beaucoup sont en difficulté en terme de fonctionnement, d'animation et ont du mal à remplir leur mission de rassembler les syndicats de la branche !

Un état des lieux

La direction fédérale a mandaté le collectif « territoires » pour établir, dans un premier temps, un état des lieux précis de la situation des USTM/CCM, région par région avec un rôle majeur de nos animations/ou nos coordinations régionales. 70 USTM et collectifs métaux sur les 80 ont participé à ce travail collectif. Aujourd'hui, nous avons une idée assez précise des difficultés qu'elles rencontrent.

Puis à partir de l'état des lieux, nous avons fixé des pistes de travail qui ont fait l'objet d'un débat intéressant lors des Assises Fédérales de la Vie Syndicale.

Plan de travail

Il s'agit entre autres de la tenue des conférences régionales, avec comme ordre du jour :

- La mise en place d'un plan de travail pour améliorer le fonctionnement et l'animation des USTM/ collectif métaux.
- La poursuite de l'évolution de nos animations régionales, en termes d'animation, de rôle et de fonctionnement, qui vont également faire l'objet d'un état des lieux.
- Le renouvellement des animations régionales/ USTM, un travail qui sera réalisé conjointement avec le collectif politique des cadres.
- Un calendrier sera fixé afin de tenir des conférences dans les 13 grandes régions d'ici le prochain congrès fédéral.

Relever le défi

Il faut reconnaître qu'il s'agit d'un gros chantier qui va s'ouvrir et qui va prendre un certains temps.

Notre ambition est de relever ce défi, pour être la CGT de tous les salariés, par plus de proximité, par une meilleure organisation en territoires,

permettant ainsi d'être utile au fonctionnement et à l'activité revendicative des syndicats et au redéploiement CGT.

Cette dimension de notre activité professionnelle en territoires devrait nous permettre d'élever les capacités de la Fédération à être encore meilleure, en matière de force de propositions, d'intervention et de coopération avec toutes les organisations de la

CGT dans les territoires, afin de franchir un nouveau cap dans la construction des convergences des luttes, des solidarités et de la syndicalisation.

Amar Ladraa, membre du Bureau fédéral



Plus loin que nos droits

Contentieux social : les mesures qui auront un impact

Deux lois récemment publiées (loi de programmation 2018-2022 et de réforme de la justice et loi organique) ont apporté plusieurs modifications importantes au contentieux du droit du travail.

Un avocat pour le contentieux des élections pro

En premier lieu, la représentation par un avocat devient obligatoire pour le contentieux des élections professionnelles et ce, du fait de la fusion des tribunaux d'instance au sein des tribunaux de grande instance, désormais renommés « tribunaux judiciaires ». Cette représentation obligatoire par un avocat n'est pas sans conséquence dans cette période de grand chamboulement des institutions représentatives du personnel, avec la mise en place de la nouvelle instance qu'est le CSE. Par son coût c'est un élément dissuasif de faire valoir son droit devant le juge. Devant le tribunal judiciaire et sauf exception, pour être recevable, le recours devra avoir été précédé d'une tentative de conciliation qui sera menée par un conciliateur de justice. Des décrets devraient préciser la notion de « motif légitime » qui permettrait aux parties d'échapper à ce préalable. Ils devraient également indiquer le délai « d'indisponibilité » du conciliateur à partir duquel le justiciable est recevable à saisir la juridiction, notamment dans le cas où le litige présente un caractère urgent. Toujours devant ce tribunal judiciaire, la procédure pourra se dérouler sans audience si les parties en font la demande.

Coté prud'hommes

Par ailleurs, une réorganisation est à l'œuvre également dans les greffes des Conseils de prud'hommes. En effet, lorsqu'un conseil de prud'hommes est situé dans la même commune qu'un tribunal judiciaire, le greffe du CPH sera compris dans le greffe de ce tribunal judiciaire. Même si la loi indique que ce rapprochement devra se faire « *dans des conditions propres à garantir le bon fonctionnement du conseil de prud'hommes* », la crainte demeure de la disparition à terme de cette justice du travail, avec toutes ses spécificités.

Une justice toujours plus éloignée des usagers

Plus généralement, les décisions rendues par les juridictions judiciaires et administratives seront désormais



publiées sous forme électronique. Ce texte est accompagné de la création d'un nouveau délit pénal sur les éventuelles « analyses statistiques » que certains pourraient être tentés de faire, pour évaluer les « performances » d'un magistrat ou d'une juridiction. La critique d'une décision de justice devient, pour le moins, encadrée. Alors que la Justice doit permettre à chacun de faire respecter ses droits, ces évolutions législatives éloignent la Justice des usagers. Les avis récents de la Commission Nationale Consultative des Droits de l'Homme et du Défenseur des droits partagent cette analyse. Au delà des conflits du travail, nous devons revendiquer un service public de la Justice pleinement assumé par l'État, avec les moyens humains, matériels et financiers afin de répondre aux besoins des citoyens.

Claudy Ménard, Conseiller fédéral

Plus loin que nos droits

La comptabilité des syndicats, c'est du sérieux !

La réforme de la représentativité syndicale de 2008 impose désormais de nouvelles obligations aux organisations syndicales. Parmi les 7 critères octroyant la pleine représentativité aux organisations syndicales se trouve la transparence financière. Un critère important, puisque, sous des formes différentes, toutes les organisations syndicales qui ont des statuts déposés, de la plus petite structure à la plus grande, (Fédération, USTM, UD et UL, mais pour toutes les organisations de la CGT, y compris les syndicats d'entreprise, même les non-représentatifs) doivent présenter des comptes avec des justificatifs pour toutes les entrées et les sorties d'argent.

Quelles sont ces obligations ?

Les obligations précises sont définies en fonction du montant des recettes des syndicats (voir encadré ci-contre). Les documents comptables dont la loi impose la confection et la publication ne constituent que des éléments de preuve de la transparence financière, leur défaut pouvant dès lors être suppléé par d'autres documents produits par le syndicat et que le juge doit examiner. Ces autres documents doivent faire l'objet d'une publication sur le site internet du syndicat ou de toute autre mesure de publicité équivalente. Attention, les juges refusent la publication sur les réseaux sociaux. Le critère de la transparence financière doit être satisfait lors de la désignation. (CE, 18 juill. 2018, n° 406516, Lebon).

Ne tendons pas le bâton...

Ces dispositions ont pris effet et s'appliquent, faisons, en sorte, que les patrons ne puissent se servir de leur non-respect. Cette obligation a pris effet à compter du 1^{er} janvier 2009 pour toutes les organisations syndicales. Il convient aux syndicats de déterminer le plafond de leurs recettes afin de bien cerner les obligations auxquelles ils doivent répondre. Il faut également savoir que l'impératif de présentation ne peut se faire que sur un exercice clos.

La question de la transparence financière est une question grave et sérieuse. La représentativité du syndicat peut être remise en cause s'il ne satisfait pas aux exigences de la transparence financière. De plus, le non



respect de ces obligations peut également entraîner des poursuites judiciaires. Ses listes aux élections pourront être rejetées par le juge, ses désignations annulées et plus généralement dans l'impossibilité d'exercer toutes ses prérogatives

Droit de regard

Un chef d'entreprise ou un DRH ne peut pas demander directement au syndicat de lui présenter ses comptes. Il faut qu'il s'adresse à la justice en mettant en cause la représentativité du syndicat ou en cas de non représentativité plénière, la capacité de désigner un RSS ou de présenter des listes. Enfin, dernier conseil aux syndicats pour les aider à mettre en place ces nouvelles règles : Il faut enregistrer les écritures au fur et à mesure et ne pas attendre la fin d'année, notamment pour répertorier les justificatifs.

Claudy Ménard, conseiller fédéral

DIT

Compte de résultat simplifié							
Charges				Produits			
N° compte PCG	Libellé compte	Année N	Année N-1	N° compte PCG	Libellé compte	Année N	Année N-1
60	Achats	145,70		708	Produits des activités annexes	5 250,00	
				756	Cotisations nettes	1 080,00	
				74	Subventions	0,00	
61	Services extérieurs	640,00		76	Produit financier	400,00	
62	Autres services extérieurs	2 009,00		77	Produit exceptionnel	3 500,00	
661	Charges financières	0,00					
681	Dotation aux amortissements	326,85					
Sommes charges		3 121,55		Somme produits		10 230,00	
Résultat positif		7 108,45		Résultat négatif			



Sommes qui doivent être identiques au bilan passif «résultat»

Bilan simplifié									
Actif					Passif				
Libellé	Exercice N			N-1	Libellé	Exercice N			N-1
	Brut	Amortissement/ dépréciation	Net	Net		Brut	Amortissement/ dépréciation	Net	Net
Immobilisations	980,55	326,85	653,70		Résultats	7 108,45		7 108,45	
					Réserve	30 000,00		30 000,00	30 000,00
Créances clients	700,00		700,00		Dettes fournisseurs	400,00		400,00	
					Dettes Cogétise	630,00		630,00	
Disponibilité	36 784,75		36 784,75	3 000,00					
Total actif			38 138,45	30 000,00	Total passif			38 138,45	30 000,00

Résultat du CR
Solde de l'année N-1

Plus loin que nos droits

Tenir une comptabilité : le côté pratique

Tous les syndicats, quel que soit le nombre de syndiqués et quelles que soient leurs ressources doivent établir, arrêter, approuver et publier leurs comptes annuels. [Ils seront certifiés quand leurs ressources atteindront 230 000€].

Comment calculer les ressources d'un syndicat sur une année ?

Ressources de l'année	Entrées	Sorties
Cotisations reçues	+ ...	
Reversement des cotisations		- ...
Subventions reçues	+ ...	
Autres produits d'exploitation perçus	+ ...	
Produits financiers perçus	+ ...	
Total	=	

Il faut prendre en compte uniquement les sommes perçues. Attention, si un syndicat a de l'argent sur un compte, cette somme ne rentre pas en compte pour déterminer les ressources de l'organisation. Cependant, le report de cette somme doit apparaître dans les comptes, mais son montant ne s'ajoute pas à l'année en cours. Par exemple, si pour l'année 2017, un syndicat disposant de ressources d'un montant de 2 000 € sera soumis aux obligations du premier seuil même si il y a 5 000 € sur le compte du syndicat.

Les statuts doivent être modifiés afin que soient prévus l'arrêté et l'approbation des comptes. De même, si vous envisagez des actions de solidarité, les modalités doivent être prévues dans les statuts.

► Pour les syndicats dont les ressources sont supérieures à 2 000 €, nous devons faire **une réelle comptabilité annuelle d'entreprise avec à la clé un bilan, un compte de résultat** et s'il y a lieu des annexes (voir tableau ci-contre). Le tout devant prévoir un tableau des ressources de l'année, l'inventaire des contributions publiques de financement, les actions de solidarité et les contributions en nature. Ces dernières incluant le nombre de personnes mis à disposition, la fonction et la durée ainsi que la nature et l'identification des biens.

► Pour les syndicats dont les ressources sont inférieures à 2 000 euros, **un livre énumérant chronologiquement les recettes et les dépenses suffisent**. Pour autant, il faut qu'à chaque ligne soit affectée une pièce justificative. Dans tous les cas de figure, tous les comptes doivent être publiés. La saisie de la comptabilité s'effectue mensuellement. Il est conseillé d'établir des procédures pour toute dépense. Elles seront votées en commission exécutive afin de cadrer les dépenses. Il n'est pas possible de faire des provisions pour événements. Mais par contre, il est conseillé de faire une affectation du résultat sur ceux – ci pour autant qu'ils soient statutaires. Cela peut être le cas des congrès, du conseil national...

Deux règles pour les cotisations :

- Ce sont les cotisations nettes qui rentrent dans le décompte des ressources. Il faut entendre par cotisations nettes, celles qui restent aux syndicats après reversement statutaire aux structures.
- C'est l'encaissement de la cotisation sur le compte bancaire qui compte. Autrement dit, il n'est pas possible d'enregistrer une cotisation qui n'aurait pas été dûment encaissé par la banque.

L'archivage

Les organisations doivent veiller à l'archivage de tout document papier et informatique tant du point de vue des obligations légales que de la préservation du patrimoine de la CGT et pour l'Histoire.

Claudi Menard, conseiller fédéral



Trois cas de figure

Pour les plus petites structures

qui, chaque année, ont **des rentrées d'argent égales ou inférieures à 2 000 €** (D.2135-4 du Code du Travail) résultant de l'encaissement des cotisations après reversement à Cogitiel et des revenus financiers diverses. La comptabilité peut se limiter à la tenue d'un cahier, un tableur Excel ou un logiciel de comptabilité mentionnant chronologiquement le montant des recettes perçues et des dépenses effectuées.

Les différents moyens de paiement doivent être séparés (espèces, chèques) et surtout chaque ligne doit indiquer la référence des pièces justificatives.

Ces dernières devront être fournies en cas de contrôle. Enfin, les comptes doivent être présentés et validés chaque année par un organe de direction de l'organisation avec PV de décisions collégiales (le secrétariat, le bureau du syndicat, ou la CE).



Pour les moyennes structures, dont les rentrées financières sont supérieures à 2 000 € mais n'atteignent pas les 230 000 € (D.2135-3). Les mêmes contraintes de rigueur s'appliquent mais il faut ajouter une comptabilité d'engagement, c'est-à-dire calculer l'amortissement pour l'achat de matériel. Par exemple, l'achat d'une banderole sera affecté normalement aux dépenses même si elle est utilisée sur plusieurs années. Par contre l'achat d'un ordinateur sera soumis aux calculs d'amortissement. Le syndicat devra donc fournir un bilan (actif, passif), un compte de résultats (charges, produits) et une annexe simplifiée (voir page ci-contre).



➔ **Pour toutes les petites et moyennes structures** inférieures à 230 000 €, elles doivent transmettre par voie électronique à la DIRECCTE dans le ressort de laquelle, elle est située (D2135-7).

Pour les grosses structures dont les revenus dépassent

230 000 € (D.2135-7), s'ajoute aux contraintes définies ci-dessus, la certification des comptes par un comptable et un commissaire aux comptes. De plus, à la clôture d'un exercice, ces structures assurent la publicité de leurs comptes et du rapport du commissaire aux comptes sur le site internet de la direction de l'information légale et administrative. A cette fin, ils transmettent par voie électronique à la direction de l'information légale et administrative, dans un délai de trois mois à compter de l'approbation des comptes par l'organe délibérant statutaire, le bilan, le compte de résultat, l'annexe ainsi que le rapport du commissaire aux comptes. Ces documents sont publiés sous forme électronique par la direction de l'information légale et administrative, dans des conditions de nature à garantir leur authenticité et leur accessibilité gratuite. Cette prestation donne lieu à rémunération pour service rendu dans les conditions prévues par le décret n° 2005-1073 du 31 août 2005 relatif à la rémunération des services rendus par la direction de l'information légale et administrative.



Plus loin que nos droits

La provocation de Safran

Après la publication des excellents résultats économiques et financiers, le 28 février dernier, le Directeur Général de Safran a déclaré, devant les analystes financiers « *il n'est pas facile d'ouvrir une usine en France, il faut vraiment en avoir envie ; rien n'est fait pour l'industriel d'investir en France. La solution de facilité serait d'investir à l'étranger où l'on me proposerait des aides* ». Les médias ont relayé ses propos et pointé les coûts du travail et de la complexité administrative française. Des centaines de maires ont proposé des terrains. Enfin, Bruno LEMAIRE, Ministre de l'économie, s'est engagé à examiner les points bloquants sous quinzaine.



Le bal des hypocrites

Et voilà, quand un grand patron éternue, c'est la France qui tremble, inquiète pour l'emploi et l'industrie. Quelle hypocrisie ! Le PDG de Safran joue la provocation pour augmenter la rentabilité de l'entreprise. En 2018, le chiffre d'affaires s'élevait à 21 milliards d'euros pour le nouveau groupe Safran/Zodiac avec un bénéfice net de 2 milliards et un versement de 793 millions d'euros aux actionnaires. La même année, l'entreprise a bénéficié du Crédit d'Impôt Recherche à hauteur de 151 millions d'euros et de 45 millions de CICE. Pour Safran, il faut que les conditions d'investissements et la fiscalité soient aussi généreuses qu'au Mexique, aux USA ou en Malaisie. La direction générale met donc la pression sur le gouvernement français pour obtenir des rabais supplémentaires, sur le prix des terrains et autres avantages.

Des projets déjà ficelés

Après de nombreux investissements à l'étranger concernant la production et des projets en Inde, Safran veut créer deux nouvelles usines en France. La première pour accueillir la production de freins carbone et répondre à la hausse de cadences dans le transport aérien, couplée à un centre de Recherche et Technologie. Avec développement, dans les années 1960, de la recherche de plaquettes de freins en carbone, puis le décollage de ce composite léger et résistant, les freins métalliques se-

ront progressivement remplacés. La société Carbone Industrie, aujourd'hui Safran Landing Systems, s'implante à Villeurbanne et emploie 220 salariés, avec un centre d'essai et de RT lié au site Recherche Développement de Vélizy. Avec 58% de part de marché équipant 9 000 avions, Safran est aujourd'hui leader mondial sur cette activité. Pour faire face à la forte croissance du marché aérien Safran s'est implanté aux USA en 1999, puis en Malaisie, depuis 2015. Mais les investissements sur ces sites restent insuffisants pour faire face à la demande, tout en poursuivant l'innovation avec un nouveau composite carbone avec un revêtement anticorrosion. Aussi, la question se pose d'une extension de capacité ou bien d'un nouveau site. La décision devrait être prise à la fin du premier semestre 2019.

Besoin de pérenniser les liens entre productions et recherche

Le second site que veut implanter Safran, est un campus destiné à la fabrication additive qui associe la Recherche Développement et la production en série de pièces. Celle-ci est prévue pour être installée au Haillan en 2019, près de Bordeaux. Pour faire face au boom de l'impression 3D métallique dans l'aéronautique, Safran veut passer à la vitesse supérieure avec un campus associant la Recherche Développement et la fabrication en série avec 50 machines. Avec près de 200 salariés, cet investissement serait fait au Haillan, sur des terrains Safran où est déjà présent Safran ceramics, à côté d'Arianegroup (ex Héraclès). Ce campus verrait des mutations de salariés de différents sites et sociétés du groupe pour une mise en commun de compétences et une montée en puissance de productions. Productions qui pourraient ensuite être transférées ou externalisées dans d'autres sociétés ou d'autres pays quand la robustesse sera atteinte. Là encore, on voit la logique d'une base française de RT/RD et lancement de production, pour ensuite être délocalisée dans des pays « low cost », hyper rentables. Alors, on comprend que la direction Safran use de la provocation pour obtenir encore plus d'avantages, tout en portant un discours politique sur le manque de compétitivité, et de maintenir une politique salariale au plus bas. Mais bien sûr, le PDG s'engage à faire progresser la rentabilité de Safran de 16 à 18% en 2 ans.

Frédéric Bourges, CGT Safran

Vie au travail

Extension du **plan amiante** pour l'usine de **Fumel**



José Gonzalez lors du point presse en mars dernier
© DR | CGT 47

Le 12 février 2019 marque une nouvelle étape pour les ex-salariés de Fumel dans le Lot et Garonne. L'arrêté concernant l'extension de la période d'inscription de l'établissement sur les listes de la cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante (CAATA) vient d'être publié au Journal officiel. Cette décision prolonge désormais la période d'inscription de la fonderie sur la liste des établissements susceptibles d'ouvrir droit à l'allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante pour la période allant de 1998 à 2012.

Quand interdiction ne rime pas avec fin d'exposition

« Ce n'est pas un cadeau mais c'est d'abord la reconnaissance d'une exposition, d'une contamination à ce matériau qu'est l'amiante. Aujourd'hui, nous avons la preuve incontestable que des métallos ont été contaminés avant 1997 (décret du 24 avril 2002) mais aussi après 1998 (décret du 12 février 2019)... Certains ont été exposés plus de 30 années à l'amiante » rappelle José Gonzalez, représentant des salariés de Métaltemple Aquitaine et militant CGT en charge du dossier d'extension amiante. « Ce n'est que justice et reconnaissance pour ces métallos qui ont continué à être exposés, contaminés après 1997 alors que l'usage de ce matériau est interdit en France depuis le 1^{er} janvier 1997 par décret puis en application au code du travail » poursuit-il dans le journal de l'Union départementale CGT du Lot.

Un soulagement

Ce décret va permettre à de nombreux anciens salariés d'être éligibles à l'Acaata et percevoir une allocation amiante. « Concrètement, cela veut dire que les métallos gagneront 1/3 du temps d'exposition en prenant référence l'âge de la retraite qui est de 60 ans pour les salariés éligibles à l'ACAA-TA. Par exemple, un salarié ayant travaillé à l'usine de 2000 à 2012 gagnera 4 ans et pourra prétendre partir à 56 ans en ATA avec une rémunération de 65% du brut de la meilleure année de référence. » précise José. Pour Laurent Loudes, qui va bénéficier de cette extension après 37 années d'ancienneté, cela représente une bouffée d'oxygène. « Licencié en 2017, étant en fin de droit au chômage, cela me permet de partir à 53 ans en allocation amiante jusqu'à 60 ans et basculer à la retraite. » témoigne l'ancien militant CGT de Metaltemple Aquitaine.

Une longue bataille...

« Cette victoire a un réel sens d'humanisme, de solidarité pour tous ces métallos licenciés lors des différents plans sociaux depuis 2009 jusqu'à la liquidation de 2018 mais aussi la valorisation du travail de la CGT » insiste José Gonzalez qui n'a pas lâché l'affaire après son départ de l'usine en 2014. En effet, plus de 20 ans après le décret n°96-1133 du 24 décembre 1996 relatif à l'interdiction d'amiante en France, aucune prévention n'avait été faite à l'usine de Fumel pour protéger les salariés et obliger les différents actionnaires à désamianter les bâtiments concernés. C'était le sens de la demande d'extension déposée en avril 2015 auprès du directeur général du travail.

... qui se poursuit

Mais la bataille n'est pas terminée. La CGT reste mobilisée pour l'avenir du site alors que le taux de chômage est l'un des plus élevés de la région. Et si le syndicat regrette l'absence de concertation sur le projet de réhabilitation du site industriel dont le montant s'élève à plus de 3,4 millions d'euros, il alerte sur la nécessité de dépollution et de désamiantage. Aussi, José propose au chef de l'Etat de réaliser un moratoire sur l'emploi et de créer les conditions de revitalisation en cherchant des pistes sur la sous-traitance aéronautique, sur l'énergie Biomasse et la transition écologique.

Secteur communication avec la **CGT Métaltemple** et l'**UD du lot et garonne**



FORMATION SANTÉ AU TRAVAIL

TITULAIRES & SUPPLÉANTS DU CSE FORMEZ VOUS RAPIDEMENT ET EFFICACEMENT !

- 1 Pour mieux vous organiser et agir sur les questions de santé, sécurité et conditions de travail.
- 2 Pour intervenir sur le terrain et mener des investigations (inspections, enquêtes, DGI...).
- 3 A l'issue de cette formation, vous serez capable de vous positionner de manière efficace en tant qu'acteur de la prévention des risques professionnels, de construire un plan d'actions du CSE et de gagner en efficacité lors des réunions du CSE.



La formation légale est **d'au minimum 3 jours** pour les entreprises de **- 300 salariés** et au **minimum de 5 jours** pour les **+ 300 salariés**



Un parcours sur plusieurs jours en **inter entreprises** ou chez vous, **en intra. Tarifs, nous consulter**

**FINANCÉE
PAR
L'ENTREPRISE**



01 53 62 70 00 - contactcse@secafi.com

SECAFI est un organisme de formation enregistré sous le n° 11 75 44 133 75

