

Mensuel des Métallurgistes

N°37 • décembre 2019

FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS DE LA
MÉTALLURGIE CGT

ON BATTRA
PAS EN
RETRAITE

► RETRAITE

Questions-réponses
sur le projet de
réforme

Les limites de la
reconnaissance
individualisée de la
pénibilité

► VIE SYNDICALE

XIII^e congrès de
l'UFICT

► ECONOMIE

La hausse des salaires
une nécessité... pour
la compétitivité



Missions légales récurrentes

Consultation annuelle sur
la situation économique
et financière

Consultation sur la
politique sociale, les
conditions de travail et de
l'emploi

Orientations Stratégiques
de l'entreprise

Missions légales ponctuelles

Licenciement

Alerte

O P A

Concentration

Missions conventionnelles

Tenue de comptabilité

Révision des comptes

Etablissement des états
financiers

Social (Paies et déclarations
sociales)

Conseil

Assistance à la rédaction du
rapport de présentation des
comptes

60 Rue Racine
69100 VILLEURBANNE
04 78 69 17 81

www.mericassocies.com

&

58 A Rue du Dessous des Berges
75013 PARIS - 01 56 59 13 50



Actualités

- 4-5 Actus Sociales**
Questions réponses sur le projet de réforme des retraites
- 6** Les limites de la reconnaissance individualisée de la pénibilité
- 7 Négociations**
La prévoyance à minima
- 9 Histoire**
110 ans ! Jeunes métallos dans l'action (1936-1962)

Vie Syndicale

- 10 Entretien**
- 11 Salarié-e-s**
Appréhender le syndicalisme spécifique CGT vers les ICT
- 12 Formation**
Les formations CSE et CSE/SSCT

Politique revendicative

- 13 Droits**
Elections CSE : Parité et désignations
- 14-15 Economie**
La hausse des salaires une nécessité ... pour la compétitivité

Encarts

- Document préparatoire et dossier mandatement du XIIIe congrès UFICT
- Guide du militant la retraite, un enjeu de société.

Mensuel des métallurgistes

Fédération des Travaillleurs 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



Alain Hebert
Membre du Bureau fédéral

Allons-nous gagner ?

LAu moment où j'écris ces lignes, au lendemain du puissant 17 décembre et ses 1,8 million de manifestants, nous nous posons tous cette question : allons-nous gagner ? Je ne m'hasarderais pas à répondre à cette question alors que nous sommes au début de la construction d'un mouvement social de fond. En effet, au-delà de ce choix de société qui est en jeu dans cette bataille pour notre système solidaire de retraite par répartition, le gouvernement, en portant son projet de destruction, a cristallisé toutes les colères et favorisé l'expression des mécontentements.

Malgré la campagne honteuse de dénigrement systématique du mouvement, la majorité des Français est contre cette réforme. Et l'adhésion ne cesse de croître ! Mais cela ne suffit pas. Car ce soutien, si important, doit maintenant se transformer en acte. C'est là que réside la réponse à notre question. Pour gagner, il n'y a pas de secret. Il faut qu'ils rentrent dans l'action ! Pour cela, nous devons réunir trois conditions. La première, être force de proposition. Bien sûr, il faut obtenir l'abandon définitif du projet du patronat et du gouvernement de retraite par points. Mais nous devons aussi faire évoluer cette bataille « contre », en bataille « pour » améliorer notre système solidaire. Deuxièmement, nous avons besoin d'ancrer l'action sur les lieux de travail. Il s'agit là d'une part de mettre en exergue la responsabilité du patronat, de couvrir tous les champs du mécontentement et d'autre part, de rendre l'action efficace. En effet, c'est en bloquant l'économie et donc en pesant sur le capital que nous faisons grandir le rapport de forces en notre faveur et c'est à l'entreprise que nous pouvons obtenir satisfaction aux revendications définies par les salariés eux-mêmes. Troisièmement, nous ne devons lâcher sur aucune revendication. Si aujourd'hui tous les mécontentements s'expriment, nous avons la responsabilité syndicale de construire, avec les salariés, la réponse à leurs légitimes exigences afin que toutes et tous puissent se retrouver dans l'action pour gagner.

Les prochaines semaines vont être marquées par de nouvelles journées nationales d'action, avec un premier rendez-vous intersyndical, le 9 janvier. Alors, chers camarades construisons avec les salariés leurs cahiers de revendications. A n'en pas douter cela créera les conditions du rapport de force indispensable pour gagner. Ce qui contribuera aussi au succès du 7 février, date retenue par notre fédération, pour peser sur les négociations en cours et permettre ainsi la venue à Paris, sous les fenêtres de l'UIMM, de 10 000 métallurgistes pour imposer une convention collective de haut niveau social.

Actualités sociales

Questions-réponses sur le projet de réforme des retraites

Je ne bénéficie pas d'un régime spécial, le projet de réforme n'aura pas d'impact sur ma retraite...

Tous les salariés sont concernés quel que soit leur régime actuel de retraite donc bien sûr au premier plan les salariés du privé couverts par le régime général. Outre l'allongement de durée de cotisation pour tous, la prise en compte de la moyenne des salaires sur les 43 années d'activité (ou pas) contre les 25 meilleures années aujourd'hui, affaiblira automatiquement le montant des pensions pour tous que l'on soit rattaché à un régime spécial ou pas.

Je suis né-e avant 1975, j'échappe à la réforme...

Le premier Ministre a annoncé qu'il reculait l'année d'application du système... mais pas la baisse des pensions. Dès 2022, au-delà de l'âge légal de 62 ans, l'âge d'équilibre fixé à 64 ans et le malus/bonus lié s'appliqueraient à tous les salariés quelle que soit leur année de naissance. A partir de cette date, tout salarié qui voudra toucher sa retraite pleine et entière, sans décote, devra travailler jusqu'à 64 ans. De plus, la principale motivation du Gouvernement est de bloquer les ressources consacrées aux retraites, soit 14 % de la richesse nationale (PIB). Or, si la part du gâteau reste la même, avec l'augmentation croissante du nombre de retraités, ça fait moins de gâteau par personne. Donc, tout ça ne peut mener qu'à une réduction des pensions individuelles.

Je commence juste à travailler, de toute façon, je n'aurai pas de retraite...

En 1945, lorsque le Ministre du Travail Ambroise Croizat (également secrétaire général de la CGT métallurgie) met en place la sécurité sociale et le système de retraites, « cette loi humaine et de progrès », le pays sort de la guerre détruit et ruiné. Pourtant la retraite est mise en place... Et la crise pétrolière des années 70 n'a pas empêché, ensuite, d'obtenir en 1982 la retraite à 60 ans ! De plus, le PIB (c'est-à-dire le total des richesses produites) est 4 fois plus important en 2018 (2282 milliards d'euros) qu'en 1982 (588 milliards) : le montant de la pension de retraite n'est donc pas une question de moyens mais bien un choix politique !

Un système universel, c'est quand même plus juste...

Un euro cotisé donnerait les « mêmes droits pour tous ».

Le principe de la réforme par points est donc de bâtir des retraites reflétant les carrières. Aussi, les inégalités de parcours professionnels et de salaires ne sont plus corrigées. Certes, des mécanismes de solidarité seraient prévus pour compenser les périodes de chômage, maladie ou maternité mais leur financement dépendrait du budget de l'Etat et serait donc soumis aux politiques de rigueurs budgétaires. Si le système actuel crée un sentiment d'injustice, il ne reflète pas la réalité. Si les règles de calcul de la pension diffèrent selon le secteur, les niveaux de pensions sont sensiblement égaux pour des salaires et des carrières comparables.

Je n'ai pas de souci à me faire, avec la règle d'or inscrite dans la loi, la valeur du point ne pourra pas baisser

C'est l'un des plus beaux tours de passe-passe du premier ministre ! Dans son discours prononcé le 11 décembre, il parle de la valeur des points acquis durant la carrière. Or, le montant final des pensions ne dépend pas de celle-ci (qui est la valeur d'achat), mais du taux de rendement du point, c'est-à-dire la valeur de service. Et cette valeur de service sera négociée dans le cadre du vote du budget de l'Etat. Autant dire qu'en période d'austérité budgétaire, les retraites pourraient devenir une variable d'ajustement.

Je suis une femme, j'ai tout à y gagner !

Ce n'est pas sûr ! La prise en compte de toute la carrière au lieu des 25 dernières années, les périodes de temps partiel et d'interruption pour charges familiales se paieront cash. Pour les mères de famille, la validation des périodes d'interruption pour élever des enfants est maintenue mais seulement pour les familles de plus de 3 enfants, et sans préciser le nombre de points qui seraient validés. Les majorations de 8 trimestres par enfant dans le privé pour les femmes et la bonification de 10 % pour les parents de plus de 3 enfants seraient supprimées. A la place une majoration de 5 % au choix des deux parents pour chaque enfant et une majoration de 2 % supplémentaire pour les parents de plus de 3 enfants. Les projections ont montré que la quasi-totalité des mères y perdraient, y compris celles qui n'ont qu'un ou 2 enfants. Enfin, les pensions de réversion ne seraient plus accessibles à 55 ans mais seulement à l'âge de départ en retraite (donc pour la majorité 64 ans), et les couples divorcés n'y auraient plus accès (90% de femmes en bénéficient aujourd'hui).

On a plus les moyens de maintenir le système de retraite par répartition...

Contrairement aux fonds de pensions, le système solidaire par répartition ne peut pas être en faillite grâce à la transmission instantanée des cotisations salariales vers les pensions. Le gouvernement préfère parler de déficit. Non seulement il existe un fond pour compenser le déficit (d'un montant de 150 milliards d'euros), mais le Conseil d'Orientation des Retraites reconnaît que les modalités de calcul de l'estimation du déficit sont discutables. Des économistes progressistes préfèrent parler de pseudo-déficit qui provient essentiellement de la baisse des ressources et principalement les exonérations de cotisations sociales. D'autres scénarios sont plus optimistes et des mesures pourraient permettre d'augmenter les recettes.

Avec une meilleure prise en compte de la pénibilité, le projet du gouvernement me sera profitable...

Il ne faut pas être dupe. La sortie récente *« Je n'adore pas le mot pénibilité, car il donne le sentiment que le travail serait pénible »* résume la méconnaissance du chef de l'Etat sur les réalités des conditions de travail de nombreux salariés. Situation qui a récemment été soulignée dans une enquête sur l'exposition des salariés aux risques professionnels. Les promesses du Premier Ministre sur le travail de nuit restent insuffisantes au regard de la remise en cause des régimes spéciaux, dont certains prenaient davantage en compte la pénibilité, et le rabetage systématique, au fil des ans, des critères pénibilité. La perspective de départ en retraite risque de s'éloigner pour les travailleurs exposés et cela aura, à n'en pas douter, des répercussions sur leur espérance de vie en bonne santé.

Partir à 60 ans, c'est une utopie...

C'est pourtant devenu une réalité pour ceux qui ont commencé à travailler avant 1981 et avant que la réforme Fillon de 2010 ne repousse l'âge légal de la retraite pour les générations nées après 1951. Les contre-réformes des retraites successives s'appuient sur l'allongement de l'espérance de vie pour pousser les français à travailler plus longtemps. Mais cette évolution vient en contradiction avec le fait que les seniors sont les principales victimes des plans sociaux et peinent à retrouver un emploi. Ainsi, le taux d'activité des 55-59 ans s'élève à 72% et chute à 31% pour les 60-64 ans. Et pour ceux qui restent au travail, de nombreuses recherches font état de problèmes de santé en fin de carrière. Dans les faits, une majorité de salariés s'arrêtent de travailler avant la retraite. L'enjeu d'une vraie réforme serait de les laisser profiter d'une retraite bien méritée. De plus, est-ce juste de faire travailler plus longtemps quand il y a 6 millions de chômeurs ?

La seule solution, mettre de l'argent de coté pour m'assurer une retraite

Encore faudrait-il le pouvoir ! Près d'un français sur 4

n'arrive pas à boucler sa fin de mois et près de la moitié est à découvert au moins une fois par an. Pour les plus chanceux qui pourraient se permettre d'épargner en vue de leurs retraites, encore faut-il se rendre compte de ce que cela représente ? D'après la fédération française des sociétés d'assurance, il faudrait placer 2 mois de salaire par an pour atteindre une pension équivalente à 75% du dernier salaire. Mais sans avoir aucune garantie de restitution de cette épargne. Aujourd'hui, avec le système par répartition, pour avoir un taux de remplacement à 75% du dernier salaire, le montant cotisé est de 10€ mensuel pour un salaire de 2500€...

De toute façon, le gouvernement ira jusqu'au bout

Certes, l'exécutif semble déterminé, mais renoncer parce que cela semble impossible, c'est le meilleur allié du gouvernement pour faire passer son projet. Il mise d'ailleurs dessus. Tout n'est pas joué alors qu'une majorité de français sont majoritairement opposés à ce projet. Mais l'engagement de chacun est indispensable pour faire entendre ce mécontentement. Il y a deux ans, les Belges ont fait plier leur gouvernement qui avait les mêmes velléités. En 1995, le gouvernement Juppé a également cédé face à la mobilisation massive. Aujourd'hui, outre les syndicalistes, de nombreuses voix s'élèvent pour dénoncer ce projet. L'élargissement des mobilisations est non seulement nécessaire pour obliger le gouvernement à renoncer à son projet mais c'est surtout incontournable pour imposer une vraie réforme progressiste de notre système de retraite par répartition. Rappelons-le, toutes les conquêtes sociales ont été gagnées ainsi !

C'est comme ça, il n'y a pas d'autres solution !

Notre système solidaire de retraite par répartition est l'un des meilleurs au monde... mais effectivement, il a besoin d'être amélioré. Il est, par exemple, nécessaire de prendre en compte les années d'études ou encore répondre aux inégalités femmes-hommes. En outre, la CGT revendique le rétablissement du départ à la retraite à 60 ans avec 75 % du dernier salaire. Pour péreniser et renforcer les droits à la retraite dans le système par répartition, une réforme en profondeur du financement du système de retraite dégagerait des ressources nouvelles. Par exemple, la lutte contre la fraude aux cotisations sociales permettrait de faire rentrer au moins 10 Mds d'euros dans les caisses de la sécurité sociale, comme vient de le démontrer la cour des comptes. De même, la fin des inégalités salariales femmes-hommes rapporterait près de 6 milliards d'euros dans les caisses de retraites. De nombreuses pistes existent, débattons-en !

Aurélié Mahout, membre du CEF
et Marie Vergnol, Conseillère fédérale

Actualité

Les limites de la reconnaissance individualisée de **la pénibilité**

En 2010, la mise en place d'un premier dispositif « médicalisé » permet toujours, aux salariés du privé, de partir de manière anticipée avec 10% d'incapacité de travail reconnue (en lien avec le travail, et sous certaines conditions) et 20% d'incapacité (en lien avec le travail et validé par le médecin conseil). En 2014, le Compte Personnel de Prévention de la Pénibilité, le C3P, voit le jour. Il deviendra, en 2017, le C2P : Compte Professionnel de Prévention. Dans le système actuel, la pénibilité est plafonnée à 100 points : 4 points/an pour une seule exposition à un facteur reconnu et 8 points/an si poly-exposition. 20 de ces points sont réservés à la formation, les autres peuvent être utilisés pour un départ anticipé (10 pts = 1 trimestre et plafonné à 2 ans), un temps partiel (payé à taux plein, maxi 2 ans) ou encore pour de la formation (1pt = 25 heures).

La question des seuils d'exposition

Le dispositif en place est une approche individualisée de la pénibilité, basé sur des facteurs d'expositions avec un accès restreint par des seuils d'expositions (en termes d'intensité de l'exposition et de durée). De plus, ils sont très difficiles à atteindre pour les temps partiels. Il n'y a pas non plus de prise en compte du genre et celle du travail de nuit est tronquée (0H/5H, au lieu de 21H/6H). La question des seuils reste souvent un compromis social, qui ne garantit pas la sécurité du travailleur (avec l'amiante, une fibre peut suffire mais le seuil est à 0,1 fibre/litre.) Autre problème, les contrats courts (moins d'un mois) ne sont pas pris en compte (les précaires sont pourtant particulièrement exposés), ni le passé des salariés. Enfin, le plafonnement des points, limite, de fait, les possibilités de départ anticipé, d'aménagement de fin de carrière, de formation permettant de s'orienter vers un métier moins pénible.

Aux insuffisances du dispositif actuel, viennent s'ajouter la fin de la reconnaissance de plusieurs facteurs (manutentions manuelles de charges, postures pénibles, vibrations mécaniques, agents chimiques dangereux) depuis les ordonnances Macron de 2017. Sans compter que de nombreux facteurs ne sont toujours pas pris en compte comme les risques organisationnels, alors qu'avec la numérisation ce sont des expositions qui explosent (charge mentale, épuisement professionnel), mais aussi les longs déplacements fréquents, le travail en 2 équipes ou encore l'exposition aux rayonnements ionisants.

Une autre réalité du monde du travail

Ce système se heurte à une tout autre réalité. Alors que l'espérance de vie en bonne santé stagne, les statistiques

de l'Assurance Maladie publiées ce mois-ci soulignent une hausse des maladies professionnelles et des accidents du travail. Ainsi, les Troubles Musculo Squelettiques (TMS) représentent 87% des maladies professionnelles reconnues en 2017 par le régime général (+60% depuis 2003) et 1800 cancers sont reconnus d'origine professionnelle chaque année.

Cette situation engendre une explosion du classement en inaptitude alors que l'obligation en reclassement est restreinte. Les employeurs rechignent à embaucher ou maintenir dans l'emploi des seniors. Sans compter que l'externalisation de ce qui n'est pas le « cœur de métier », ne permet plus d'aménager des postes pour les salariés en fin de carrière. Cette dégradation de la santé des travailleurs trouvent ses origines dans les choix des entreprises avec des organisations qui intensifient le travail (par exemple le LEAN) ou des accords de performance qui nient bien évidemment, les questions de conditions de travail et de pénibilité.

Une déresponsabilisation des employeurs

Non seulement les obligations de sécurité et de résultats s'allègent, mais, dans le même temps, les mesures tendent de plus en plus à les déresponsabiliser par exemple, avec la suppression des « cotisations pénibilité » des ordonnances Macron. Le financement du C2P se fait directement via la branche AT-MP, de manière mutualisée. Les « bons élèves » payent pour les mauvais. Ce sont pourtant des leviers pour inciter les employeurs à la prévention. Autre exemple, l'employeur n'encourt aucun risque si sa déclaration est erronée. Par contre, pour les salariés, le recours est très cadré. De plus, les salariés sous-traitants ne sont pas comptabilisés pour le calcul des salariés exposés (critère de négociation d'un accord d'entreprise). Enfin, depuis 2017, les fiches de prévention de la pénibilité qui permettaient la traçabilité des expositions ont été supprimées au même titre que les CHSCT et leur mission de suivi de la pénibilité.

Les choix politiques, du début de mandat du Président Macron, montrent bien que la pénibilité sert de monnaie d'échange, contre l'acceptation d'un allongement du temps de travail par des départs en retraite plus tardifs. Au contraire, la CGT revendique une approche collective de la pénibilité et un dispositif basé sur la reconnaissance des métiers.

*Serge Journoud avec Marie Vergnol,
conseillers fédéraux*

La prévoyance à minima



ima-
gine
aisé-

Fotolia_Rawpixel

Depuis septembre dernier, les organisations syndicales représentatives dans la métallurgie et l'UIMM sont entrées dans le vif du sujet pour ce qui touche à la protection sociale complémentaire. Plusieurs réunions techniques ont déjà eu lieu et ont permis de clarifier différents points d'un thème particulièrement dense. Ces réunions ont surtout confirmé, pour le moment, que l'UIMM reste arc-boutée sur ses objectifs initiaux : mettre en place un nouveau dispositif conventionnel sans que les entreprises de la métallurgie ne dépensent un euro de plus. La prévoyance ne fait pas exception à ce dogme patronal. C'est dire le manque d'ambition de l'UIMM pour redonner de l'attractivité à la métallurgie et son peu de volonté pour réellement mettre les moyens dans la protection du salarié, qu'il s'agisse des frais de santé « courants » ou pour les risques plus lourds tels l'invalidité, l'incapacité ou le décès.

Pas un euro de plus

Ainsi, l'UIMM considère que le futur régime de prévoyance devra entrer dans un cadre budgétaire contraint. C'est ce qu'on appelle un régime fondé sur des cotisations définies. Le seul engagement qu'accepterait de prendre le patronat porte sur le montant de la cotisation et non sur le niveau des prestations servies répondant aux besoins des salariés. Et le montant de cette cotisation serait en plus limité puisque les premières pistes de réflexion de l'UIMM s'orientent vers une cotisation « frais de santé » à hauteur de 35 euros (partagée à 50/50 entre le salarié et l'entreprise). Côté prévoyance lourde, le patronat de la branche se contente de différentes projections autour d'une cotisation variant entre 1.6% et 1.8%, également répartie à 50/50 et qui serait sensée couvrir les risques invalidité, décès et incapacité. On

ment qu'une telle option, si elle devait être arrêtée en l'état, serait loin de répondre aux besoins réels des salariés et leur famille confrontés à des situations difficiles.

L'exemple des IC

Pour illustrer notre propos, il suffit de regarder la situation des ingénieurs et cadres. Depuis 1947, les entreprises doivent, en application d'un accord interprofessionnel, obligatoirement cotiser à hauteur de 1.5% de la tranche A du salaire. Force est de constater que nombre d'entre elles ont mis en place des contrats de prévoyance avec des cotisations allant bien au-delà de ces 1.5%, pas pour le plaisir de « payer plus » mais bien pour mettre en adéquation prestations et besoins de salariés.

Définir les besoins

C'est cette logique qui fonde les revendications de la CGT en matière de sécurité sociale et protection sociale complémentaire : chaque salarié doit pouvoir recevoir selon ses besoins et cotiser selon ses moyens. La négociation qui va s'ouvrir en janvier prochain devra, selon la CGT et également les autres syndicats, d'abord définir les besoins des salariés qu'il est nécessaire de satisfaire, avant d'y associer la cotisation nécessaire. En bref il s'agit de mettre en place un régime à prestations définies, de haut niveau et pour toutes les catégories de salariés. Cette négociation sera à l'image de la mobilisation actuelle pour garder et améliorer notre système solidaire de retraite par répartition qui garantit un niveau de pension certain, contrairement à ce que veulent nous imposer les logiques libérales de retraite par points.

Aurélié Mahout, membre du CEF

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



Plus d'information sur
www.ag2rlamondiale.fr/branchez-vous-sante
bgbranchezvousante@ag2rlamondiale.fr

110 ans ! Jeunes métallos dans l'action (1936-1962)



« Qui gagne la jeunesse, s'assure l'avenir ! » Rien d'étonnant donc à ce que le syndicalisme s'en préoccupe depuis ses origines. Ainsi, au congrès d'unité de la métallurgie en mai 1909, la motion suivante est adoptée : « La Fédération fera en sorte d'activer la propagande chez les jeunes ; à cet effet, il sera formé dans le sein de chaque syndicat adhérent à la Fédération une section dite d'adhérents ». Syndiquer les jeunes en formation ou à l'entreprise, les organiser dans des collectifs, identifier et défendre leurs revendications particulières, les former pour assurer l'avenir de l'organisation sont des enjeux permanents. Mais le vœu formulé en 1909 tarde à trouver une traduction, même si la Fédération peut compter sur l'engagement précoce de nombreux militants, à l'image d'un Henri Gautier, dirigeant à tout juste 25 ans de la grande grève des métallurgistes havrais en 1922 ou d'un Ambroise Croizat qui, à 15 ans, payait sa première cotisation chez les métallos lyonnais.

Le souffle du Front populaire

L'afflux d'adhésions accompagnant le Front populaire en 1936 donne à la Fédération des moyens nouveaux, dans un contexte marqué par la naissance des Auberges de jeunesse et la création du sous-secrétariat d'État au sport et aux loisirs. L'urgence est à la création effective des « commissions de jeunes » à tous les échelons de l'organisation, tandis que, côté réalisations, les métallurgistes mettent l'accent sur l'amélioration du statut des apprentis et investissent le sport, les loisirs et la culture.

Le déclenchement de la guerre, l'occupation nazie et la collaboration du régime de Vichy, puis la libération du territoire placent la jeunesse au premier rang. Exemple tragique parmi tant d'autres, la plaque commémorative des métallurgistes parisiens mentionne 62 camarades de moins de trente ans. Le plus jeune avait seize ans.

Gagner les revendications

Dans l'atmosphère troublée des années d'après-guerre, de la bataille pour la reconstruction du pays, des pénuries et des grèves dures, la Fédération obtient ses premiers succès revendicatifs : un mois de salaire pour les appelés du service militaire dans une cinquantaine d'entreprises, création d'une école d'apprentissage chez Blanc-Misseron (Nord),

droit de vote à 16 ans et éligibilité à 18 ans aux Ateliers Phocéens de Réparations (Bouches-du-Rhône). N'oublions pas non plus, la mise en place des comités d'entreprise qui favorise le développement des activités sociales et culturelles. L'organisation fédérale progresse, avec 450 sections de jeunes constituées mais, dans le même temps, le bulletin mensuel fédéral Jeunesse métallurgiste doit cesser de paraître après cinq numéros en raison de difficultés financières.

La guerre d'Algérie

Confrontée à une érosion rapide de ses effectifs, la Fédération impulse une nouvelle tactique en 1954 pour conforter les luttes et les victoires revendicatives. Celle-ci suppose la « particularisation » des revendications, c'est-à-dire la prise en compte des spécificités industrielles, territoriales ou encore catégorielles (notamment jeune) dans l'établissement des revendications. Mais c'est la paix et le droit à l'autodétermination des peuples qui mobilisent surtout les énergies. Les jeunes y sont sensibles, particulièrement pour la sale guerre d'Algérie où, entre 1952 et 1962, plus d'un million d'entre eux furent appelés sous les drapeaux, pour un service allant de 18 à 30 mois.

La guerre achevée, un tournant s'opère avec l'entrée en scène de la génération du baby-boom. Une nouvelle page de notre histoire s'ouvre, à découvrir le mois prochain !

Emeric Tellier, Conseiller fédéral



Une du Jeune Métallo, 1948 © coll. IHS Métaux

Entretien

XIII^e congrès, c'est parti !

► Tu es en pleine préparation du prochain congrès de l'UFICT. Comment se prépare-t-il ?

Notre XIII^e congrès de l'UFICT de la métallurgie aura lieu à La Napoule du 31 mars au 2 avril 2020. Il s'inscrit dans la préparation du prochain Congrès de la Fédération qui se déroulera en février 2021. Si nous sommes en plein mouvement social sur les retraites, un congrès, ça sert d'abord à prendre de la hauteur pour échanger sur notre fonctionnement. Pour organiser les débats, nous avons défini, avec les élus de la CE, plusieurs sujets spécifiques aux ICT car si les enjeux de l'avenir de l'industrie ou les négociations sur nos garanties collectives, nous concernent tous, nous devons les appréhender de manière différente en fonction de la place que chacun a dans l'entreprise.

► Vous avez axé l'un de vos débats sur la qualité de vie syndicale et la syndicalisation

Oui, car la manière dont nous sommes organisés influe sur notre capacité à syndiquer puis à devenir militant. Dans nos bases, nous sommes souvent confrontés au « manque de bras » pour mettre en œuvre nos décisions et nos campagnes revendicatives. L'enjeu est d'impliquer davantage les adhérents en leur offrant un meilleur espace pour s'exprimer et susciter l'envie de devenir acteur. Si les raisons du manque d'implication de nos adhérents ne dépendent pas que de notre organisation, nous devons surmonter ces contraintes collectivement. Nous avons, pour cela, besoin de revisiter nos pratiques syndicales et nous interroger sur notre capacité à les faire évoluer pour répondre aux attentes des syndiqués, mais aussi des salariés.

► La question de la jeunesse sera aussi au cœur du congrès...

L'engagement des jeunes est primordial. Mais, force est de constater, qu'ils ne sont pas nombreux à se retrouver dans des organisations syndicales. Souvent parce que leur connaissance des syndicats est erronée voire négative. Alors, comment gagner leur engagement, comment leur donner toute leur place dans l'organisation, construire des actions avec eux et répondre à leurs aspirations ? Ils n'ont pas la même vision de l'entreprise, voire de la société, ils ont des attentes et une culture différentes notam-



*Edith Biechle,
Secrétaire
de l'UFICT
métallurgie*

ment dans les modes de communications. Ils sont aussi, très à l'écoute des changements sociétaux.

► Enfin, pourquoi avez-vous choisi de débattre plus particulièrement des techniciens...

Effectivement, nous concentrons beaucoup notre travail syndical vers les ingénieurs et cadres parce qu'ils ont des droits différents, et les techniciens sont un peu laissés de côté. Or, c'est aussi dans notre champ d'intervention et leur syndicalisation est un enjeu considérable. C'est pourquoi nous avons décidé d'en faire un axe de travail pour les années à venir en prenant la question revendicative de cette catégorie notamment dans le contexte de la négociation sur le futur dispositif conventionnel. Notre rôle, c'est d'informer, d'élever leurs connaissances. Car un salarié bien informé sera plus à même de défendre ses droits et d'en conquérir de nouveaux. Une bataille est plus efficace quand elle est collective et qu'elle sert à tous.

► Ces sujets dépassent largement l'UFICT...

Le congrès de l'UFICT n'est pas réservé aux ingénieurs, cadres et techniciens syndiqués. Il est ouvert à tous. L'UFICT est, avant tout, un outil pour favoriser la prise en compte des spécificités de ces catégories dans l'activité revendicative syndicale. Aussi, le congrès est ouvert à tous ceux qui souhaitent développer l'activité syndicale vers les ICT. La diversité des entreprises et des structurations des syndicats sont autant de richesses à partager pour être plus efficaces et répondre aux attentes. Aussi chaque syndicat, qu'il est ou non une activité vers les ICT, ait invité à lire et à échanger sur les sujets abordés dans notre document préparatoire pour partager son expérience et pourquoi pas, dans le cadre du mandatement, proposer à un militant d'y participer.

*Propos recueillis
par Marie Vergnol, conseillère fédérale*

Salarié-e-s

Appréhender **le syndicalisme spécifique** CGT vers les ICT



FTM-CGT - Aloua Sayad

La CGT a fait le choix de syndiquer et défendre les revendications de tous les salariés sur la base de l'expression des besoins, différente selon la place et le rôle tenus dans l'entreprise. Et également en ne se limitant pas à une démarche revendicative générale et globalisante. Des choix qui combattent l'impasse du syndicalisme catégoriel (à l'image de la CGC) ou du corporatiste (par exemple comme la coordination des infirmières).

La nécessité du spécifique et de ses organisations

L'UGICT et les UFICT sont toujours en débat, dans nos organisations. Lors du dernier congrès de l'UGICT, en mars 2018, le secrétaire général de la CGT, Philippe Martinez insistait sur « *Le besoin de développement de structures spécifiques [qui] ne devrait plus faire discussion dans la Cgt. Pourtant c'est le cas et nous reculons en termes d'organisation. Il ne s'agit pourtant pas de construire une Cgt bis, comme on l'entend encore trop souvent, ni d'écrire différemment ce que dit le syndicat général, encore moins d'apposer un logo sur un tract. Le spécifique n'est pas une question d'apparence ou de forme, mais de fond. On parle souvent de convergence des luttes entre professions, on parle moins de celle entre les catégories. Or, elles sont tout aussi importantes, voire essentielles. C'est ce qui nous différencie du catégoriel, et c'est cela que nous recherchons avec l'Ugict* ».

Il est nécessaire de se référer à l'histoire pour comprendre ce qui a forgé le concept de spécifique. Trop souvent encore, le lien hiérarchique vécu dans l'entreprise reste un obstacle au développement de notre auditoire chez nos syndiqués. L'idée d'aller chercher les

aspirations et revendications de ceux qui ordonnent n'est pas facile à dépasser. La notion de « *double nature* » reste à déployer.

Un concept

La « *double nature* », caractérise la situation de salariés subordonnés aux objectifs de l'entreprise et qui, par leur place dans le travail, contribuent aux conditions de travail et de subordination aux objectifs de l'entreprise d'autres salariés. Les ICT sont donc des salariés pas « *comme les autres* », mais des salariés « *au même titre que les autres* ». Cette approche vise à tenir compte de la position différente dans l'entreprise des ICT et de leur angle de vue forgé par leur formation initiale et leurs réalités professionnelles.

Le concept du spécifique des catégories ICT a été élaboré par des débats, des congrès, etc. Cela répond à cette question essentielle de la particularité des revendications des ICT de part leur place dans le travail et les organisations du travail. Tout en rassemblant et en faisant converger ces revendications vers les autres catégories ouvrières, employés.

Revendications spécifiques, un exemple

Pour les ingénieurs et cadres, la notion d'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle est une priorité juste devant les salaires. Ils souhaitent également plus de souplesse dans leurs horaires. La revendication de réduction du temps de travail porté par la fédération et son UFICT d'un forfait en jours de 200 jours au lieu de 218 actuellement, est une convergence vers les 32 heures par semaine. Tout cela en sécurisant sur la notion de charge de travail et la préservation de la santé des salariés (<https://lenumeriqueautrement.fr/>.)

XIII^e congrès

Au printemps prochain, se déroulera le XIII^e congrès de l'UFICT Métallurgie, c'est un moment privilégié de débat afin de définir la feuille de route des trois années à venir au regard de l'expérience des précédentes. Il sera également le temps d'élire une commission exécutive et son secrétariat pour faire vivre ses décisions.

Pascal Peltier, secrétaire de l'Ufict métallurgie

Formation syndicale

Les formations CSE et CSE/SSCT

2019 a été une année forte en mise en place des CSE à travers tout le pays. Partout dans les entreprises, les camarades ont dû s'emparer de cette loi régressive, pour d'une part sauvegarder l'existant, et parfois gagner des droits nouveaux.

La loi de mise en place des CSE n'a pas changé les droits à la formation pour les élus CSE qui ont été maintenus, voire même étendus.

- Les élus titulaires du CSE ont toujours droit à une formation économique de 5 jours, c'est la formation « CSE » (CT L2315-63),
- L'ensemble des élus CSE, titulaires et suppléants, a désormais droit à une formation de 5 jours sur les questions de sécurité, de santé et de conditions de travail, c'est la formation dite « CSE/SSCT » (CT L2315-40).

Les formations CSE et CSE/SSCT sont de droit pour les membres élus pour la première fois, et renouvelables tous les 4 ans (CT L2315-63 et L2315-17).

Sauf si l'accord CSE en dispose autrement, tout salarié reste libre du choix de l'organisme auquel il confie sa formation économique, sociale et syndicale. (CT R2315-17).

Pourquoi se former avec la Fédération ?

Plus que jamais, les formations CGT « CSE » et « CSE/SSCT » prennent toute leur importance. Le patronat est à l'offensive et exerce des pressions considérables sur les camarades pour qu'ils suivent des formations patronales, réfléchies et calibrées dans l'unique ob-

jectif de les empêcher d'entraver les choix de gestion de l'entreprise. Pour cela, il ne recule ni devant les mensonges, ni les menaces...

Le collectif Formation Syndicale de la FTM a choisi d'aborder la formation à ces mandats de manière combative et constructive, en créant ses propres formations CSE et CSE/SSCT.

Nos formations CSE et CSE/SSCT, comme toutes nos autres formations, sont mises à jour en permanence en fonction des changements législatifs, pour se placer au plus près des réalités des entreprises.

A l'inverse des formations patronales, nous refusons l'idée d'élus formatés qui ne seraient que des techniciens du « *dialogue social* », au service des choix de gestion patronaux.

Là où nos formations font toute la différence, c'est qu'elles s'appuient résolument sur les valeurs de la CGT, et sur notre pratique démocratique.

Elles aident à structurer le lien syndicat/CSE, en s'appuyant sur nos repères revendicatifs, toujours en mettant les syndiqués et les salariés au premier plan. Elles apportent les connaissances nécessaires pour anticiper les projets des entreprises, et s'appuient sur les textes législatifs en vigueur dans le but d'en extraire tout ce qui peut favoriser l'augmentation du rapport de forces dans les entreprises.

Parce que nous sommes convaincus que le CSE est un outil du syndicat au service des intérêts des salariés.

Christine Ciol, élue au Bureau fédéral

Programme des 2 formations

CSE/SSCT – 5 jours

- Les obligations de l'employeur
- Le rôle central du travail
- Le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels
- Droits, missions et attributions des CSE/SSCT
- L'appel aux conseils d'experts agréés
- Reconnaissance des Accidents du Travail et Maladies Professionnelles
- Méthodologie des enquêtes AT – MP
- Le droit d'alerte / DGI et droit de retrait
- Risques Organisationnels et Relationnels
- Fiches de Données de Sécurité

CSE

- Histoire : du CE au CSE
- La place du CSE dans l'activité syndicale CGT
- Notions de base en économie / Le coût du capital
- Lecture des comptes de l'entreprise
- Le rôle de l'expert du CSE
- Les attributions du CSE
- Les obligations comptables
- Les financements du CSE
- Le Règlement Intérieur
- Les Activités Sociales et Culturelles

Droits

Elections CSE : Parité et désignations

Par une série d'arrêts du 11 décembre 2019, la Cour de Cassation précise sa jurisprudence sur plusieurs points, en lien avec la représentation équilibrée F/H dans les listes de candidats aux élections professionnelles. Nous revenons sur deux points importants, objet d'interrogations des syndicats.

Incidence d'une annulation sur les désignations¹

Pour être désigné délégué syndical, un salarié doit, sauf exceptions mentionnées à l'article L.2143-3 alinéa 2 du code du travail, avoir été présenté sur une liste ayant recueilli 10% aux élections professionnelles et avoir recueilli, lui-même, au moins 10% des suffrages exprimés au premier tour de ces élections. Dans cet arrêt, la chambre sociale a tranché la question des conséquences de l'annulation de l'élection d'un candidat, pour non-respect des règles de la représentation proportionnée ou de l'alternance, sur la désignation éventuelle de ce candidat comme délégué syndical. La Cour considère que cette annulation de l'élection d'un membre du CSE est sans incidence sur la régularité des désignations en qualité de délégué syndical et de délégué syndical central du sala-

rié. C'est une position traditionnelle de la Cour de cassation qui considère notamment que l'annulation d'une élection est sans incidence sur la régularité de la désignation d'un délégué syndical, dont le mandat ne prendra fin que lorsque des nouvelles élections auront été organisées à la suite de l'annulation des précédentes².

Un seul candidat possible ?³

Il peut arriver qu'au sein d'un collège, l'application des règles de proportionnalité et d'arrondi prévues par l'article L.2314-30 conduise à ce qu'un sexe ait droit à moins de 0,50 candidat sur les listes, c'est à dire à aucun candidat, en application de la règle de l'arrondi à l'entier inférieur prévue par le code du travail.

En ce cas, l'ordonnance n°2017-386 du 22 septembre 2017, modifiant l'article L.2314-30 du code du travail, a prévu que «*lorsque l'application de ces règles conduit à exclure totalement la représentation de l'un ou l'autre sexe, les listes de candidats pourront comporter un candidat du sexe qui, à défaut, ne serait pas représenté*».

La Cour de Cassation admet une exception à la règle de principe imposant la présence d'un candidat du sexe sous représenté sur chaque liste et à l'interdiction du candidat unique. Dans ce cas précis, une liste peut ne comporter aucun candidat du sexe ultra minoritaire.

Il en résulte qu'il peut alors y avoir une liste avec un candidat unique, ou bien une liste avec plusieurs candidats tous du sexe surreprésenté. En revanche, cette exception ne peut pas résulter des conséquences du choix des organisations syndicales de présenter une liste incomplète basée sur un nouveau calcul réalisé en fonction du nombre de candidats présentés sur la liste, l'amenant à passer la représentation d'un sexe en dessous de la barre de 0,50. Ainsi, si la proportion d'hommes et de femmes dans un collège amène les OS à devoir présenter 3 hommes et 1 femme, la liste, même incomplète, devra avoir une candidate.

Claudi Menard, conseiller fédéral

1| Soc., 11 décembre 2019, pourvoi n° 18-19379 F-P+B

2| Soc., 11 mai 2016, pourvoi n°15-60.171, Bull. 2016, V, n°91

3| Soc., 11 décembre 2019, pourvoi n° 18-26.568, FS-P+B



Economie

La hausse des salaires une nécessité ... pour la compétitivité



Adobe Stock tatyana bezirgova

Véhicules électrifiés, autonomes, industrie 4.0... L'industrie métallurgique se met au défi de relever une transformation profonde de ses produits et procédés. Au-delà de l'inquiétude légitime sur le nombre d'emplois qui seront détruits, il faut aussi s'intéresser aux emplois potentiellement nouveaux, et surtout, de comment les trouver.

Les métiers en tension : la vision patronale

A chaque rapport de l'observatoire des métiers de la métallurgie, nous pouvons prendre conscience de l'ampleur de la transition en cours. Quel que soit le secteur et la région, il devient de plus en plus difficile pour les entreprises de trouver l'employé disposant des savoir-faire pour faire tourner les nouvelles générations de machines, les maintenir ou les concevoir. Il est vrai que le numérique transforme de nombreuses « *compétences de base* » nécessaires à la réalisation d'une activité, son encadrement et sa conception. Il est aussi vrai que parmi la forêt de diplômes et de qualifications, certains pourraient être rénovés pour permettre aux diplômés d'avoir une qualification valorisante. Mais le passage des « *métiers en tension* » aux propositions de transformation de certains diplômes comme le montre le patronat cache un élément essentiel de la médiation entre l'offre et la demande de travail : le salaire.

Un dumping à contre-courant

Pour réussir les défis que le patronat s'est imposés, il a besoin de « *talents* ». Ce terme creux désigne en fait ces travailleur.se.s d'exception, capable de résoudre

des problèmes complexes en mobilisant un ensemble de compétences variées. Le patronat voudrait trouver un opérateur-programmeur-concepteur, capable d'allier des savoir-faire mécaniques, informatiques, autant manuel qu'intellectuel ! Mais à quel prix ?

Au prix le plus bas bien évidemment ! Le patronat n'a cessé d'implorer l'attractivité de l'industrie comme une condition nécessaire à sa relance. Mais par attractivité, elle entend ici réduire les contraintes (de coût mais pas seulement) qui freinent la localisation de la production en France. Le salaire est coupable de tous les maux. Les yeux rivés sur l'Asie, l'Europe de l'Est, le Maghreb... Le patronat ne cesse d'invoquer la menace de dumping pour mettre les salariés en France au régime sec. Mais a-t-il oublié que la première Nation manufacturière en Europe offre des salaires bien plus importants dans l'industrie qu'en France ?

L'industrie métallurgique allemande est insolente. Non seulement leur production est bien plus importante que la nôtre, le tissu industriel bien plus solide, et des salaires... deux à trois fois plus élevés qu'en France ! Et l'industrie allemande non seulement se pose les mêmes défis, mais les résout. Au salon de l'automobile de Francfort, les dirigeants de l'automobile s'inquiétaient de ne pas trouver la main-d'œuvre qualifiée nécessaire. Mais pas de lamentations : place à l'action. Volkswagen, Audi et Daimler ont tous annoncé d'un côté des suppressions d'emplois très importantes. Mais d'un autre côté, les trois constructeurs ont aussi annoncé recruter chacun 2000 emplois nécessaires aux transitions numériques/électriques. 2000 chacun... Vous arrivez à imaginer une usine complète de la métallurgie composée de métiers du numérique et de l'électricité ?

Dans la métallurgie, la « *codétermination*¹ » impose au patronat de réaliser de nombreuses concessions. Les accords régionaux de branche – étant supérieurs aux accords d'entreprise – sont exceptionnellement clairs et transparents : chaque échelon correspond soit à un ensemble de compétences, soit à des qualifications, et pour chaque échelon il existe un salaire « pivot », qui correspond au salaire minimum dans la branche régionale. En plus de primes conventionnelles obligatoires² ! En brut³, le salaire d'un salarié au niveau supérieur à bac+4, correspondant donc aux cadres et ingénieurs, est d'environ 4400€/mois pour 35h⁴ à

l'embauche, sans compter les primes obligatoires. Et ce n'est que l'échelon minimal. Si vous êtes docteur, ou un important manager, vous montez dans les échelons supérieurs. Par rapport aux minimums conventionnels des ingénieurs et cadres, il faudrait augmenter le salaire brut de 171% en France pour proposer des salaires équivalents !

« Mais les cotisations patronales sont plus élevées en France, c'est un problème pour le coût du travail » ! Oui, les cotisations patronales sont d'environ 42% en France contre 19,375% en Allemagne. Faisons le calcul, toujours avec ces minimums, on pourrait augmenter les salaires bruts de 128%, et l'employeur en France paierait le salarié au même prix qu'en Allemagne ! Il est où le coût du travail en France ?

« Ah, mais il faut prendre le coût de la vie aussi » m'avait suggéré avec arrogance une représentante d'une autre organisation syndicale. Perdu. Le coût de la vie est aussi moins cher globalement en Allemagne qu'en France. A « parité de pouvoir d'achat »⁵, il faut augmenter de 180% les salaires bruts en France pour que le cadre ou l'ingénieur de la métallurgie en France ait le même pouvoir d'achat que son confrère en Allemagne.



Vers une fuite des « cerveaux » ?

Le tableau est donc dressé. L'industrie allemande se pose les mêmes défis que ses concurrents français. Ces mêmes défis exigent des salariés disposant de savoir-faire exceptionnels. Or, on ne forme pas un spécialiste de l'intelligence artificielle en une demi-journée de formation dans un centre certifié UIMM. Malgré le taux de chômage très fort en France, la rarefaction de la main-d'œuvre qualifiée va s'accroître avec ces nouveaux métiers, dont la demande augmente bien plus vite que l'offre. Cela signifie qu'il n'y a pas actuellement suffisamment de main-d'œuvre pour satisfaire les plans de toutes les entreprises. D'autant plus que ces métiers de l'électricité, électronique mais surtout de l'informatique intéressent de nombreux secteurs, dont certains (comme l'informatique bien évidemment) sont largement plus attractifs que la métallurgie.

L'équation est simple : un travailleur formé sera plus

tenté – d'autant plus en début de carrière – par une industrie qui lui proposera des salaires élevés. Imaginez un instant un étudiant étranger en informatique comparer les salaires proposés par la métallurgie en France et en Allemagne en vue de trouver son stage de fin d'études...

L'équation est aussi temporelle : la première entreprise qui arrivera à conserver ces « talents » sera l'entreprise qui ira le plus loin. « On formera plus de travailleurs à l'avenir » pourrait-on entendre, afin d'éteindre ces craintes. Là encore, c'est perdu. Car la plupart de ces métiers, notamment dans la conception et l'ingénierie, sont cumulatifs. Plus l'ingénieur reste dans l'entreprise, plus il maîtrise le sujet et plus il est capable de travailler efficacement dessus. Un turnover important, comme nous l'observons dans les cellules dédiées à l'informatique embarquée et à l'autonomie chez les constructeurs français casse une dynamique d'accumulation des savoirs pourtant nécessaires.

Si les salaires n'augmentent pas, on risque d'entendre le patronat se lamenter pendant les décennies à venir. L'industrie métallurgique recrute en Allemagne à tour de bras, une main d'œuvre formée aux nouveaux métiers. La fuite des « cerveaux » en France n'est pas à exclure. Quand le patronat français comprendra son erreur, la main d'œuvre sera déjà en Allemagne. Il sera trop tard. Pour eux comme pour nous. Alors n'attendons pas qu'ils réagissent, à nous d'agir, et exigeons une hausse légitime des salaires dans la branche !

Samuel Klebaner, conseiller fédéral

1| Dans les grandes entreprises (de la métallurgie mais pas que), le principe légal de « Mitbestimmung » s'appuie sur trois piliers essentiels. Au niveau de l'établissement, un conseil d'entreprise (« Betriebsrat »), composé uniquement de représentants du personnel, dispose, selon les sujets, d'un droit de consultation, de négociation/véto et de propositions. Au niveau du groupe, le personnel élit la moitié des représentants au Conseil de surveillance, chargé d'élire le Conseil exécutif et de décider de toutes les questions stratégiques (équivalent du Conseil d'administration). Enfin, ce Conseil exécutif doit contenir nécessairement un représentant des salariés, qui sera en charge des ressources humaines. On retrouve ces principes de « codétermination » aussi au niveau des branches.

2| La liste (quasi-)complète des échelons (« ERA ») et les tableaux des salaires conventionnels correspondants (« Eckentgelt ») peuvent se trouver sur le site <https://metall-tarif.info/> (pour ceux qui lisent l'Allemand...).

3| Les salaires nets après impôts sont globalement comparables à ceux français. Les salariés allemands payent moins de cotisations (19,375%), mais un peu plus d'impôts, ce qui en additionnant correspond à peu près à la situation en France (globalement en légère défaveur des salariés allemands).

4| Sauf dans deux régions de l'Est, qui sont aux 38h. Certains accords prévoient des contrats de travail jusqu'à 40h, mais avec des compensations.

5| La Parité pouvoir d'achat est un indicateur permettant d'exprimer la valeur d'une quantité de monnaie dans un autre pays. En gros, elle exprime la quantité de salaires qu'il faudrait en France pour pouvoir dépenser autant qu'un salarié en Allemagne.

MALAKOFF MÉDÉRIC ET HUMANIS se sont regroupés POUR ENCORE MIEUX VOUS PROTÉGER

NOS ENGAGEMENTS

Vous proposer des solutions personnalisées en santé et en prévoyance

Vous aider à concilier bien-être des salariés et performance

Vous garantir des soins de qualité au juste prix

Être à vos côtés dans les moments de fragilité

Vous accompagner en retraite

Agir pour une société plus juste et plus inclusive

malakoffmederic-humanis.com



malakoff médéric
humanis

SANTÉ – PRÉVOYANCE – RETRAITE – ÉPARGNE