

Mensuel des Métallurgistes

FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS DE LA
MÉTALLURGIE CGT

N°38 • Février 2020



la
cgt
métallurgie

42^e CONGRÈS
01-05 FÉVRIER 2021
MONTPELLIER



NOUS SOMMES UN LIEN ENTRE 3 MILLIONS D'ADHÉRENTS.



AÉSIO, c'est le regroupement des mutuelles ADRÉA, APRÉVA et EOVI MCD pour tisser un lien encore plus solide entre nos adhérents et nous.

aesio.fr

GRUPE MUTUALISTE D'ASSURANCES DE PERSONNES / SANTÉ - PRÉVOYANCE



Groupe AÉSIO, Union Mutualiste de Groupe soumise aux dispositions du Livre I du code de la Mutualité Immatriculée sous le n° 821 965 241 - Siège social : 25 place de la Madeleine 75008 PARIS - Enregistrée à l'ORIAS en tant que mandataire d'assurance sous le n°16006968. Informations disponibles sur www.orias.fr. Crédit photo Alexis Raimbault. Document non contractuel à caractère publicitaire. DC-1909-ENT_CAR_A5

GRUPE
AÉSIO
DÉCIDONS ENSEMBLE DE VIVRE MIEUX

Politique revendicative

- 4-5 Plus loin que nos droits**
Corona Virus, l'obligation de sécurité de l'employeur

Actualités

- 7-10 Lancement**
du 42^e congrès
- 11 Histoire**
42 congrès pour bâtir la FTM-CGT

Dossier Retraite

- 12-13** Projet de fonctionnement du système de retraite universel
- 14** Pilotage du système universel des retraites
- 15** La règle d'or, la clé du changement de système de retraite



Fabien Gache
membre du Bureau Fédéral

Soif de démocratie

Après avoir multiplié les mensonges et usé de la violence pour faire taire les opposants au projet de réforme, l'emploi du 49.3 pour faire passer la loi instaurant le système universel de retraite est un nouvel aveu de faiblesse du gouvernement. Il foule du pied la démocratie. Ce n'est pas la première fois pour cette majorité, c'est même devenu monnaie courante. Quand ils n'arrivent pas à leurs fins pour imposer leurs choix libéraux, le passage en force est devenu la règle.

Si les coups portés sont durs et alimentent le renoncement, le travail syndical de fond, c'est-à-dire, aller à la rencontre des salariés, reste une priorité. Car ils ont le pouvoir, mais nous avons les capacités du nombre pour échanger, pointer les contradictions des choix désastreux économiquement, socialement et écologiquement à l'échelle globale mais aussi localement. On s'en rend compte au quotidien dans les entreprises. La démocratie ne passe pas que par le vote. Les citoyens ont soif de démocratie. C'est un point d'appui pour notre activité militante. C'est pour cela que nous avons besoin de nous renforcer et d'en faire une priorité de l'activité syndicale pour la faire vivre dans nos syndicats mais aussi dans l'entreprise. C'est d'ailleurs le sujet central de notre prochain congrès qui se tiendra l'année prochaine.

Sans attendre, la Fédération poursuit cet engagement dans le cadre de la mobilisation contre la réforme des retraites, mais aussi dans le cadre de la bataille pour une Convention Collective Nationale de la métallurgie. Depuis trois ans, elle n'a pas ménagé ses efforts pour partager, avec le plus grand nombre, les vellétés du patronat tout en portant des propositions améliorant les droits des salariés dans la branche. Cet engagement porte ses fruits même si il reste encore timide. Pour l'amplifier, le journal *l'autr'info*, *l'UIMM la fabrique du pire*, continue d'être diffusé dans les entreprises. Une nouvelle série de tracts thématiques seront également proposés aux syndicats en vue de préparer la journée nationale de mobilisation devant l'UIMM le 9 juin prochain.

Mensuel des métallurgistes

Fédération des Travailleurs de la Métallurgie CGT
263 rue de Paris - case 433 - 93514 Montreuil cédex
Tél. 01.55.82.86.19 - Fax : 01.55.82.86.53
www.ftm-cgt.fr - communication@ftm-cgt.fr

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

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



Plus loin que nos droits

Corona virus : l'obligation de sécurité de l'employeur



Quand le ministère du Travail parle virus, c'est d'abord pour parler économie et cours des actions. Il y a quelques années, pour la grippe aviaire, le ministère du travail avait publié plusieurs circulaires relatives « à la continuité des activités des entreprises et aux conditions de travail et d'emploi des salariés du secteur privé en cas de pandémie grippale ». Mais attention, le patronat ne doit pas pouvoir profiter de cette opportunité pour donner un nouveau coup de canif aux droits des salariés. Les circulaires qui pourraient être émises ne se substituent pas à la loi, aux conventions et usages. Elles n'ouvrent pas au « n'importe quoi ». La protection des salariés doit être la priorité. Outre les mesures existantes détaillées ci-dessous, la CGT exige que les syndicats et les CSE soient consultés sur toutes les mesures qui pourraient être mises en place dans le cadre de risques liés au COVID 19 (CORONA VIRUS), et d'y associer la médecine du travail.

La médecine du travail et les services de santé au travail

La médecine du travail dispose d'une mission de protection de la santé des salariés pour « éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur activité, notamment en surveillant les conditions d'hygiène du travail, les risques de contagion et leur état de santé » (L.4622-3). Ils

participeront à la veille et à l'alerte dans le cadre de leur plan d'action (élaboré et mis en œuvre par eux). Les fiches d'entreprises doivent être mises à jour. On ne peut être que très septique sur la capacité réelle des médecins du travail et Services de Santé au Travail (SST) à accomplir la charge nouvelle dérogée par une éventuelle pandémie dans leur situation de surcharge actuelle. D'où la nécessité de porter fort nos revendications sur la la santé au travail pendant cette période.

Le droit de retrait et d'alerte des salariés

Le droit de retrait (L.4131-1) implique « un motif raisonnable de penser qu'une situation de danger grave et imminent existe. C'est un danger inhabituel que le salarié signale à son employeur quand il se retire et pour lequel une réunion du CSE peut être provoquée. Le membre du CSE (ou de la CSSCT) consignera ses observations sur le registre des dangers graves et imminents à sa disposition » Théorique, le registre (D4132-2) n'existe pas dans un grand nombre des entreprises, c'est l'occasion d'exiger sa mise en place (L. 4133-2, D. 4132-2, D. 4133-3).

L'obligation de sécurité et de résultat à la charge de l'employeur

L'un des points importants des mesures à faire respecter, c'est l'obligation de résultat (depuis, en particulier, les arrêts amiante), obligation à la charge de

l'employeur (même dans le cas du Corona virus). Cela inclut l'exigence de mise à jour du Document Unique d'Évaluation des Risques (DUER), avec une obligation d'information/consultation au sein du CSE au cours de laquelle l'employeur ne doit pas pouvoir échapper à une indispensable concertation avec les représentants des salariés. L'employeur doit prendre les mesures indispensables.

C'est l'occasion de revenir sur le contenu du DUER (R 4121-1), son rôle et son importance. Le Code du Travail prévoit la mise à jour du « document unique », « lorsqu'une information supplémentaire concernant l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est recueillie ». C'est le cas avec le virus.

Afin d'anticiper la situation résultant d'une telle épidémie, la liste des postes présentant des risques particuliers et impliquant à ce titre un suivi individuel médical renforcé (C. trav., art. R. 4624-22) pourra être complétée (C. trav., art. R. 4624-23, III). En situation d'épidémie, doivent à tout le moins être réévalués, les postes impliquant un contact avec des personnes déjà atteintes, ou un contact avec le public. Le médecin du travail et le CSE sont alors consultés (C. trav. art. R. 4624-23).

Pour les CDD et salariés temporaires, la grille des postes présentant des risques particuliers pour le salarié, visée à l'article L. 4154-2 du Code du travail, sera également réévaluée en fonction de ce risque de pandémie ou pour tenir compte des contraintes liées au port des EPI (C. trav., art. L. 4154-2).

Une attention particulière doit être portée en cas d'intervention d'une entreprise extérieure. Les plans de prévention (C. trav., art. R. 4511-1 et s.) ou protocole de sécurité pour les opérations de chargement et de déchargement (C. trav. art. R. 4515-1 et s.) seront adaptés. L'ensemble de ces évaluations et la modification du DUERP qui en résulte sont présentées pour avis préalable au CSE.

Les CSE sont, en outre consultés pour :

- les mesures d'organisation - notamment celles inscrites dans le plan de continuité - en fonction de la phase de contamination (liste des postes indispensables à l'activité, postes dont les activités peuvent être suspendues, aménagements d'horaires, organisation de la polyvalence, mise en place du travail à distance, dont le télétravail...);
- Les informations économiques liées au fonctionnement dégradé de l'entreprise;
- Les mesures spécifiques d'accompagnement social des salariés venant travailler (transport, restauration...).

Les protections

Concernant la fourniture et l'usage des moyens de protection, il est possible de reprendre les informations explicatives de l'INRS qui avaient été publiées à propos de la grippe aviaire, pour le COVID 19.

C'est toujours à l'employeur de prendre en charge l'acquisition des masques et des produits d'hygiène pour les salariés présents sur leur lieu de travail pendant la pandémie. Le choix du type de masque relève de la responsabilité de chaque employeur après l'évaluation des risques propres à l'entreprise.

Dans le cadre d'intervention d'entreprises extérieures, les informations concernant la fourniture des masques et leur mode d'utilisation doivent figurer dans le plan de prévention réalisé avec l'entreprise utilisatrice. Ce point doit être traité lors de l'élaboration du plan de continuité d'activité. Notons que personne ne traite du cas des intérimaires, mais les CSE des entreprises d'accueil doivent veiller à leur équipement.

Claudy Ménard, Conseiller fédéral



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





42^e CONGRÈS
01-05 FÉVRIER 2021
MONTPELLIER

Une **Fédération**
renforcée organisée
pour *gagner*

Du 1^{er} au 5 février 2021 va se tenir notre 42^e Congrès Fédéral au Corum de Montpellier (34). C'est un moment important dans la vie des syndiqués de la métallurgie, de leur syndicat, de leur structure en territoires, de la Fédération, car il construit la feuille de route de notre activité pour la prochaine mandature. Cette feuille de route ne se construit pas en une semaine. Elle s'écrit en mettant en œuvre une pratique syndicale qui se nourrit du vécu au quotidien des salariés, retraités et privés d'emploi. Elle se construit pas à pas avec les syndiqués, avec des arguments solides, étayés, en confrontant nos études et nos analyses aux réalités du terrain.

UNE FÉDÉRATION ET SES SYNDICATS IMPULSANT LA LUTTE

La lutte menée depuis la fin de l'année dernière sur la réforme des retraites amène quelques réflexions immédiates, même si une analyse globale sera nécessaire par la suite. Avec la désindustrialisation, la volonté du patronat de déstructurer les entreprises de la métallurgie, les « gros bastions » de la CGT ont disparu et la construction de la lutte est différente. Globalement il n'y a eu à quelques exceptions, que la navale et la sidérurgie qui ont reconduit le mouvement sur plusieurs jours. Or, avec l'attaque de l'UIMM sur les droits sociaux des salariés dans laquelle s'engouffrent les dirigeants des industries de la métallurgie, la construction d'un rapport de forces puissant est indispensable.

Nous devons aujourd'hui construire :

► Une bataille pour des droits de haut niveau autour du projet que porte notre Fédération, une Convention Collective Nationale unique pour tous les salariés de l'Hexagone, de l'ouvrier à l'ingénieur.

► Un projet industriel, avec nos syndiqués, répondant aux besoins des populations, respectueux de l'environnement et de ses salariés. Afin de préparer l'avenir et faire évoluer notre outil syndical pour une meilleure efficacité au service des salariés, la Fédération propose que quatre questions soient le fil conducteur dans notre congrès :

- Renforcer sans cesse la CGT en syndiquant et en formant les salariés qui animeront et développeront la CGT de demain (élections professionnelles, syndicalisation, formation des élus, reconnaissance de l'expérience syndicale...).
- Répondre à la réalité sociologique de la métallurgie et son évolution constante et exponentielle en direction des ingénieurs cadres et techniciens.
- Replacer les salariés et la réponse à leurs besoins et aspirations au cœur de notre démarche revendicative.
- Intégrer les enjeux environnementaux dans toute notre démarche industrielle.



Trois thèmes mis au débat du congrès

1 DE QUELLE CGT LES SALARIÉS DE LA MÉTALLURGIE ONT-ILS BESOIN ?

Syndicalisation et vie syndicale

Il faut préparer l'avenir de la CGT en syndiquant et en formant les salariés qui animeront et développeront la CGT de demain (élections professionnelles, syndicalisation, formation des élus, reconnaissance de l'expérience syndicale...). Ces dernières années, notre branche voit partir pour une retraite bien méritée des dizaines de milliers de salariés. Cette génération dite du « papy-boom » est également très présente dans nos forces organisées, parmi nos syndiqués, militants, élus, animateurs territoriaux et responsables nationaux. La 2^e évolution majeure que nous vivons, c'est la transformation sociologique profonde du salariat de la métallurgie, avec une baisse dans les élections professionnelles du 1^{er} collège au bénéfice du 2^e et particulièrement du 3^e collège. L'enjeu du renouvellement de nos équipes syndicales et de leurs formations est vital pour la continuité de l'activité et la transmission des savoirs dans nos syndicats et sections syndicales, mais aussi dans nos structures syndicales. Nous devons travailler la complémentarité entre toutes les catégories de salariés, mais aussi entre actifs et retraités. Les outils spécifiques de notre Fédération, que sont l'UFR et l'UFICT, doivent être plus visibles. Nous avons aussi à relever les défis qui nous sont posés en matière de féminisation et de rajeunissement, afin de donner aux femmes et aux jeunes une place à part entière dans notre organisation.

Se renforcer pour gagner

Nous avons donc la responsabilité, dès à présent, de penser à la poursuite de la transformation de notre outil CGT. Nous devons être la Fédération de toutes et de tous, des métallurgistes et de tous les salariés de nos branches rattachées (le froid, les services de l'auto, le machinisme agricole et la BJO). Au cœur de cette démarche, les syndiqués doivent être les acteurs et décideurs de ces évolutions. Dans le même temps, il nous faut assurer la continuité syndicale en permettant aux centaines de milliers de retraités de la métallurgie d'avoir toute leur place dans notre organisation. Notre Fédération œuvre contre la discrimination syndicale qui constitue un véritable frein à l'engagement des salariés. Ce combat doit s'intensifier, car le patronat l'utilise comme une arme envers les syndicats et tout particulièrement envers les élus et mandatés CGT. La formation des élus et des cadres syndicaux doit être aussi une priorité pour notre organisation. Trop souvent des élus exercent des mandats sans avoir eu la formation CGT de base, suivie de la formation spécifique nécessaire à leur exercice syndical. Dans notre champ professionnel, cela doit s'opérer à tous les niveaux national et local.

Une CGT d'aujourd'hui et de demain

Poursuivre la transformation de notre outil fédéral à tous les échelons, pour gagner des droits nouveaux et développer l'emploi (évolution de la structuration de l'activité de la fédération en territoires...), car, depuis plusieurs années, le patronat avec son relais gouvernemental n'a de cesse de s'attaquer aux conquies sociaux. Pour ce faire, il s'attaque à notre syndicalisme revendicatif et de transformation sociale par :

- le remplacement des CE, CHSCT, DP par les CSE,
- la remise en cause des accords de droits syndicaux,
- la fusion et la baisse des moyens alloués aux Institutions Représentatives du Personnel (IRP),
- les discriminations syndicales...

Un outil fédéral pour élever le rapport de forces

La modernisation de notre outil fédéral doit être pensée pour faire face à ces attaques et relever les nouveaux défis sociaux et industriels auxquels nous sommes confrontés. Cette évolution nécessite d'intégrer l'ensemble des salariés, à tous les échelons de nos structures, quels que soient la catégorie socio-professionnelle, l'âge, le genre, l'origine ou le statut.

Comment faire évoluer notre outil national pour permettre aux camarades de pleinement s'investir dans leur responsabilité fédérale notamment au Comité Exécutif ? Comment reconstituer des collectifs de travail afin d'accompagner au mieux les syndicats dans leurs revendications ? Comment repenser nos activités en territoires, renforcer nos outils que sont nos USTM et nos animations régionales, au regard des évolutions de l'emploi dans l'ensemble de nos filières et de la transformation des bassins d'emplois ?

Ces problématiques sont nos axes revendicatifs majeurs, d'une nécessité absolue. Les salariés de notre branche ont besoin d'une CGT en harmonie avec leur vécu.

2 QUELS DROITS DIGNES DU XXI^e SIÈCLE POUR LES MÉTALLOS ?

Quels droits sociaux pour les salariés de la métallurgie dans une Convention Collective Nationale ?

Sous couvert de révolution numérique, de mondialisation voire de modernité, le patronat de la branche (UIMM) tente de remettre à plat l'ensemble des garanties collectives des salariés de la métallurgie. Pour l'UIMM, la négociation autour de l'évolution du dispositif conventionnel qui est en cours depuis plus de quatre ans, vise à construire un ensemble de textes qui structurera le statut des salariés de notre branche pour le futur.

Sans social pas d'industrie et sans industrie pas de social !

Partant de ces réalités qui se déclinent concrètement dans l'ensemble des entreprises de notre branche, notre responsabilité est de construire et de porter, avec les salariés, une Convention Collective Nationale de haut niveau. Ce projet revendicatif est intimement lié à nos propositions industrielles pour développer l'emploi, répondre aux besoins des salariés et des populations, en prenant en compte les enjeux environnementaux.

Résolument tournés vers l'avenir

À cet effet, la FTM-CGT appelle les syndicats et l'ensemble des salariés à défendre bec et ongles leurs droits sociaux contenus dans les textes actuels, mais aussi à poursuivre le travail sur notre projet de Convention Collective Nationale de haut niveau. Il faudra, réussir à l'imposer par la lutte, permettant ainsi aux salariés de conserver leurs droits et de les améliorer pour les mettre en adéquation avec notre temps.

Elle appelle également les salariés à définir, en partant de leur environnement de travail, les emplois nécessaires à la bonne réalisation de leur activité et à porter collectivement ces besoins tout en travaillant sur des projets anticipant les évolutions liées en particulier aux progrès de la recherche.

La FTM-CGT se place résolument sur le terrain de la défense et de la création de l'emploi industriel et mettra tout en œuvre pour obtenir des résultats concrets.



3 L'INDUSTRIE LIBÉRÉE DE LA FINANCE : LA RÉPONSE À L'URGENCE SOCIALE ET ENVIRONNEMENTALE DE NOS TERRITOIRES

La reconquête industrielle passe par une industrie libérée de la finance

Les chiffres parlent d'eux-mêmes. En 20 ans, la part de l'industrie est passée de 16,7% à 11,9% et plus de 1 million d'emplois industriels ont disparu. Alors que les entreprises du CAC 40 pour l'année 2019 ont redistribué 60 milliards d'euros aux actionnaires, dont 49,2 milliards sous forme de dividendes, c'est une hausse de +12 % par rapport à 2018, déjà année record. Au cours de ces dernières années, nos filières ont été percutées par les stratégies financières des donneurs d'ordres, avec une pression accrue en direction des salariés qui les composent : sous-traitance, éclatement des collectifs de travail, précarité, stress, RPS, TMS, gel des salaires... Les attaques subies par les salariés sont une réalité que nous n'avons de cesse de combattre.

Les assises de l'industrie, qui se sont tenues les 6 et 7 novembre 2019 à l'initiative de notre Fédération, ont été un nouveau point d'étape dans la campagne pour la défense et le développement de nos emplois et de nos industries. Nous avons maintenant besoin de travailler des outils, des fiches pratiques, des argumentaires, d'organiser des journées d'études en territoires pour armer nos militants, avec comme fil conducteur : le coût du capital, les questions environnementales et la formation professionnelle.

Ceci pour que nos élus, nos mandatés, nos syndiqués, construisent à partir de leur réalité de terrain leurs propres revendications. Nous voulons une construction revendicative du bas vers le haut. C'est de cette manière que nous construirons le rapport de forces pour gagner.

Les alternatives existent : le développement industriel, la réponse à l'urgence sociale et environnementale

Le projet autour de l'« industrie du futur » porté, par le gouvernement, utilise la technologie comme un levier pour la compétitivité.

Ceci est à l'opposé de l'analyse de la FTM-CGT, pour qui la technologie doit permettre une efficacité sociale qui créera des emplois, améliorera les conditions de travail et les empreintes écologiques. Un risque majeur existe d'effet de vitrine industrielle. Face à ce risque de basculement vers une industrie de service, la CGT revendique une industrie de la recherche et de l'innovation, où l'homme est au centre de l'entreprise et non pas un simple faiseur de gains.

La désindustrialisation de notre pays, au service de la rentabilité financière au détriment des investissements et de l'emploi, n'est pas acceptable.

Notre Fédération s'est résolument engagée à poursuivre et amplifier son travail pour permettre à l'industrie de retrouver une place prépondérante dans le développement du pays et la réponse aux besoins de la population. Cela doit nous amener à débattre sur plusieurs sujets structurants :

- Quels droits nouveaux pour que les salariés puissent intervenir dans les stratégies des entreprises ?
- Quel contrôle de l'efficacité des aides publiques et de l'exonération de cotisations sociales ?
- Sauvegarder l'outil de production par la réquisition ? L'appropriation ? La nationalisation ?
- Porter la proposition de loi des GM&S sur la relation donneurs d'ordres sous-traitants.
- Amplifier notre travail en filières à tous les niveaux, bassins d'emplois, territoires, régions tout en gardant une cohérence nationale pour ne pas les mettre en concurrence et/ou les spécialiser.
- Quel mixe de motorisation pour la mobilité de demain ?
- Porter des projets au niveau des groupes pour maintenir et développer les différentes filières industrielles sur l'ensemble du territoire, pour travailler mieux et travailler tous.
- Amplifier le travail avec les fédérations CGT de l'industrie et l'ensemble de la CGT.
- Revendiquer un droit d'alerte environnementale.
- Porter au niveau européen une logique de coopération.
- Réindustrialiser le pays, alors que 60 % de notre consommation est importée.

42^e CONGRÈS
01-05 FÉVRIER 2021
MONTPELLIER



Histoire

42 congrès pour bâtir la FTM-CGT



XXIII^e Congrès National de la Fédération des Métaux CGT | Issy les Moulineaux | 11 au 15 février 1963 © coll. IHS CGT métaux

Dans un an, en février 2021, notre Fédération organisera son 42^e congrès à Montpellier. N'en déplaise au patronat et aux possédants, notre organisation est toujours debout, plus de 110 ans après le congrès d'unification de mai 1909. Ce qui n'était pas gagné d'avance !

Un congrès, pour quoi faire ?

Temps fort de la vie syndicale, le congrès est l'occasion de débattre, à tous les échelons, du bilan d'activité et des revendications. C'est un moment intense de partage d'expériences et de formation pour les délégués, ainsi que d'expression des solidarités territoriales, professionnelles et internationales. Le congrès est souverain pour adopter les orientations fédérales, décider des règles de vie retranscrites dans nos statuts, analyser notre fonctionnement et tirer le bilan de la direction fédérale, avant d'élire une nouvelle équipe dirigeante. N'oublions pas enfin que le congrès possède une forte dimension symbolique car, en réunissant plusieurs jours durant des centaines de délégué·e·s en un même lieu, il est une démonstration de force, l'expression concrète de notre diversité et de notre engagement.

Les congrès phares

Ce seul article ne saurait suffire à dresser un panorama exhaustif des congrès passés, aussi concentrons-nous sur cinq incontournables.

Le congrès d'unité, tenu en mai 1909, acte la naissance de notre fédération. Celle-ci est le fruit de la réunion en son sein de fédérations plus anciennes regroupant les salariés sur la base de leur métier. Ouvriers du cuivre, chauffeurs-conducteurs, mouleurs et modeleurs conjuguent ainsi leurs forces, avant d'être progressivement rejoints par les ferblantiers, mécaniciens et ouvriers en voitures ou encore, der-

niers arrivés, ceux du bijou et de la joaillerie en 1973. En novembre 1936, le 13^e congrès fédéral est celui de la réunification des deux tendances de la CGT, divisée depuis 1921 par des divergences revendicatives et de modes d'actions. Il se tient dans la foulée des grèves de mai-juin suite à la victoire du Front populaire aux législatives, qui ont permis l'obtention de conquêtes sociales importantes, comme les congés payés ou les conventions collectives. Dans le même temps, le nombre de syndiqués s'accroît considérablement, passant en quelques mois de 40 000 à 800 000 dans la métallurgie !

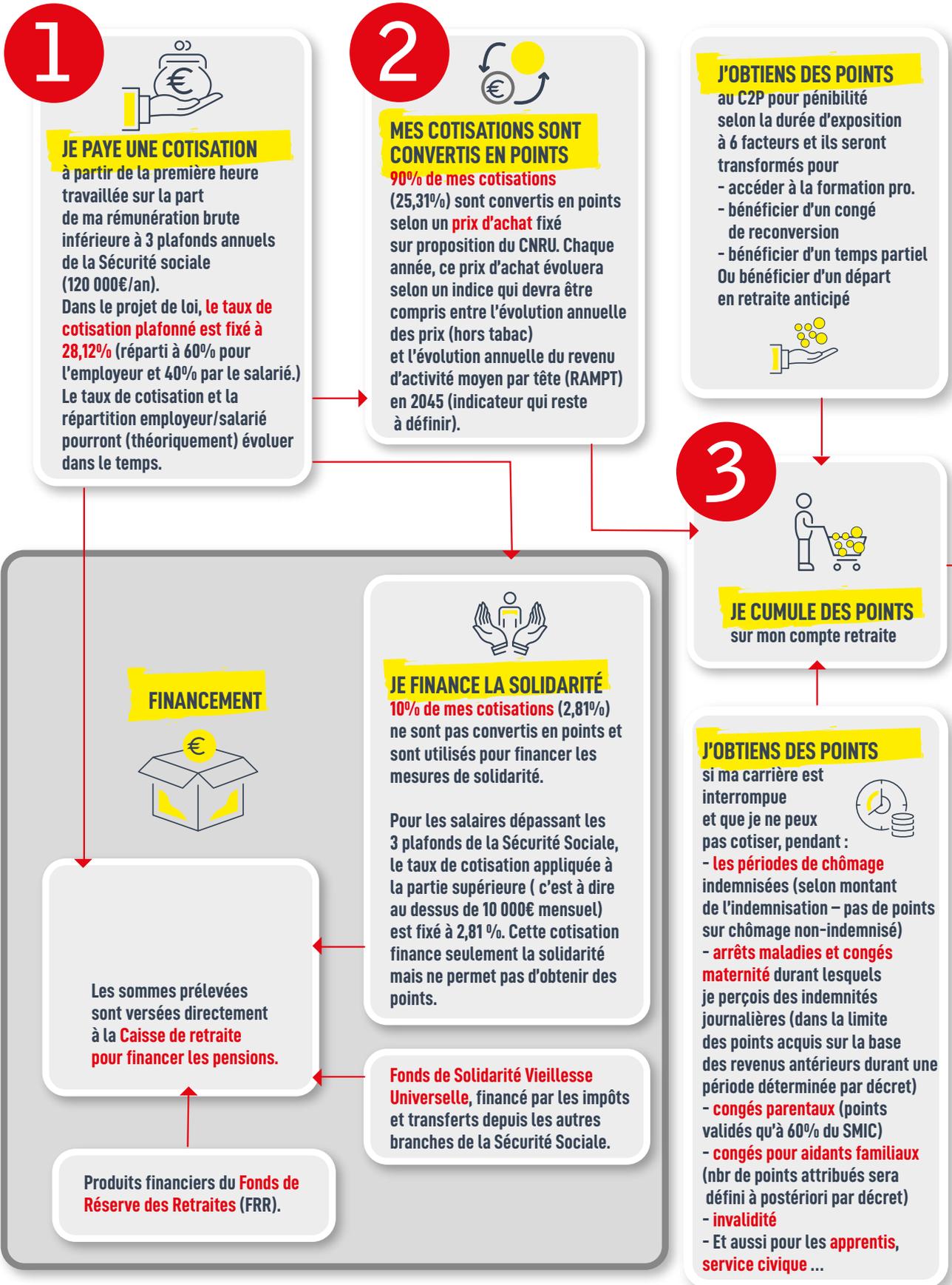
Alors que la répression gouvernementale s'intensifie à l'encontre des opposants aux guerres de décolonisation (Algérie, Indochine et bientôt Vietnam), le 20^e congrès fédéral de Nantes, en novembre 1956, insiste sur la prise en compte des particularités. L'heure n'est plus aux mots d'ordre généraux, mais à une déclinaison des revendications, en fonction des territoires, des branches industrielles et des catégories (jeunes, femmes, immigrés, employés, ingénieurs, cadres et techniciens).

Organisé à Grenoble en février 1971, le 27^e congrès fédéral entend faire fructifier les fruits de mai-juin 1968. L'objectif d'une convention collective nationale pour l'ensemble des métallurgistes favorise la convergence des luttes et l'obtention de nouveaux droits, comme la mensualisation, la formation professionnelle ou encore la grille de classifications.

Le 33^e congrès fédéral à Nanterre, en mai 1990, s'inscrit dans le renouveau des luttes, alors que la casse de l'outil industriel se poursuit. L'heure est à l'offensive et les salariés de la Snecma (1988), puis ceux de Peugeot Mulhouse et Sochaux (1989) ouvrirent la voie à d'autres victoires, comme pour le maintien de la prime d'ancienneté ou durant l'hiver de la colère, en 1995.

Dans le contexte actuel de luttes rarement aussi fortes, intenses et déterminées contre les remises en cause du droit du travail et de la protection sociale, du projet de l'UIMM de démanteler nos garanties collectives et de l'attaque sur le régime de retraites par répartition, faisons en sorte que notre fédération tienne toute sa place au cœur des combats de ce nouveau siècle. À nous de faire de notre 42^e congrès un rendez-vous historique et un outil de plus sur le chemin de la dignité et de l'émancipation des salariés et citoyens du XXI^e siècle.

Emeric Tellier, Conseiller fédéral



4

J'ARRIVE EN FIN DE CARRIÈRE! JE FAIS VALOIR MES DROITS À LA RETRAITE.

Le montant de ma pension est calculé par rapport :

- **A l'Age légal** (fixé aujourd'hui à 62 ans mais peut être amené à évoluer par le législateur)
- **Aux points cumulés** (au titre des cotisations et des solidarités) qui peuvent être majorés (5% par enfant, dès le 1^{er} enfant, et 2% supp. au 3^{ème} enfant). avec la possibilité de les partager entre les parents (2,5% par enfant à la mère, 2,5% au choix)
- **A la valeur du point de service** (fixée CNRU)².
- **Au coefficient d'ajustement** (fixé par le CNRU)² appliqué selon **l'âge d'équilibre** (fixé par décret en tenant compte des gains d'espérance de vie).



Tous ces paramètres sont sous la contrainte de la règle d'or qui impose l'équilibre financier sur un horizon de 5 ans. Ceci, dans l'objectif de faire baisser la part des pensions dans le PIB en dessous des 13%.

4.1

JE PEUX PARTIR AVANT L'ÂGE LÉGAL

(deux ans maxi) pour :

- **carrière longue** : travail au moins un an avant 20 ans + 42 années de cotisations (43 si je suis né après 1973) avec décote jusqu'à atteindre l'âge légal, puis à taux plein.
- **pénibilité** (selon points au C2P)

4.2

JE PEUX PARTIR À L'ÂGE LÉGAL mais avec un malus si je n'ai pas atteint l'âge d'équilibre.

Un **coefficient d'ajustement** est appliqué en fonction du nombre de mois me séparant de l'âge d'équilibre. La décote est de 5% par an, elle s'appliquera sur l'ensemble de ma retraite.

4.3

JE PARS EN RETRAITE À L'ÂGE D'ÉQUILIBRE *

Le coefficient d'ajustement n'est pas appliqué sur le montant de ma retraite. Ma pension est calculée selon la **valeur de service** des points que j'ai cumulés.

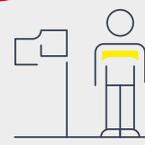
4.4

JE PARS AVEC UNE SURCOTE APRÈS L'ÂGE D'ÉQUILIBRE

Un **coefficient d'ajustement** **majoré** le montant de ma pension en fonction du nombre de mois me séparant de l'âge d'équilibre.

La surcote est de 5% par an et s'appliquera sur l'ensemble de ma retraite.

5



JE SUIS EN RETRAITE,

chaque année, au 1^{er} janvier, **le montant de ma pension sera indexé** sur l'indice des prix. Cette revalorisation pourra être inférieure « dans la mesure nécessaire au respect de la trajectoire financière du SUR » et sera alors validée par la loi.

¹ J'ai la « garantie » d'une pension à 85% du SMIC si j'ai une carrière complète (516 mois en équivalents points, dont un nombre d'équivalents points minimal au titre des cotisations qui sera fixé par décret)

² Conseil National de la Retraite Universelle (voir schéma de pilotage du Système universel de retraite)

PILOTAGE DU SYSTEME UNIVERSEL DES RETRAITES

PARLEMENT

Prise en compte des propositions du CNRU dans le cadre du vote de la loi de financement de la Sécurité Sociale

GOUVERNEMENT

Soumet des propositions d'ajustement annuel des paramètres pour respecter la règle d'or.

CAISSE NATIONALE DE RETRAITE UNIVERSELLE (création prévue le 1^{er} déc. 2020)**Composition** du Conseil d'Administration

- Organisations syndicales représentatives des « assurés » du public et du privé mais projet de seuil commun de 5% ce qui qualifie UNSA, mais exclu Solidaires et FSU
- Organisations professionnelles représentatives des entreprises de salariés, des indépendants et employeurs publics.

- Quelle parité des organisations syndicales de salariés et patronales/employeurs ?
- Outre le CA, d'autres instances de gouvernance seront définies par ordonnances.

Missions

- Elaboration et pilotage de la mise en oeuvre du système (notamment gestion fusion caisses...) avec suivi des évolutions financières et des paramètres des régimes de retraite de base et complémentaires obligatoires.
- Gestion et pilotage du SUR.
- Informations aux assurés.

- Avec règle d'or, peu de marge de manœuvre et capacité de décision restreinte.

Avis sur les propositions CNRU pour assurer la viabilité financière du système

COMITÉ D'EXPERTISE INDÉPENDANT DES RETRAITES

Composition

- 1 Président nommé par le Président de la République,
- 2 magistrats de la Cour des comptes désignés par le Président de la Cour des comptes
- Le directeur de l'INSEE
- 3 membres désignés respectivement par les Présidents de l'Assemblée Nationale, du Sénat et du CESE.

Missions

- Assure la surveillance de l'état du SUR et ses perspectives d'évolution en fonction de l'environnement économique, social et démographique
- Publication d'un rapport public tous les 5 ans avec des prévisions sur 40 ans.
- Publication d'un rapport annuel public avec actualisation des données.

Quelle articulation ?

CONSEIL D'ORIENTATION DES RETRAITES (créé en 2000)

Composition (pas de changement par rapport à l'existant)

- Elus parlementaires,
- des représentants des organisations syndicales représentatives du patronat, des travailleurs et des indépendants des experts et des représentants de l'Etat.

Missions

- Formule des recommandations et proposition sur la base des rapports produits par le CEIR et de contribuer au débat public sur les retraites
- Rédaction d'un rapport annuel

- Pour le Conseil d'Etat le projet « réduit considérablement » les missions du COR

Retraite

La règle d'or, la clé du changement de système de retraite

Vous êtes perdus dans les modalités techniques du projet de Système Universel de Retraite (SUR) et vous n'avez pas le courage de vous y plonger. Pourtant, comme une majorité de Français, vous êtes conscients d'y perdre avec le futur système. Car si le gouvernement promet un système plus juste, « en même temps », il insiste sur son équilibre financier et instaure une « règle d'or ». Élément, passé presque inaperçu dans le débat public, la règle d'or met en lumière la philosophie du système. Elle est même inscrite dans une loi organique, c'est-à-dire qu'elle complètera la Constitution française. C'est cette règle qui transformera le régime actuel « à prestations définies » en régime à cotisations définies où seul l'équilibre du système compte. Bref, vous savez combien vous cotisez sans savoir combien vous toucherez... puisque cela dépendra de l'équilibre des comptes.

Un système équilibré...

Souvenez-vous du pacte budgétaire européen négocié entre Angela Merkel et Nicolas Sarkozy en 2012. Il instituait une règle d'or limitant le déficit budgétaire structurel d'un pays à 0,5 % de son PIB. Et bien, c'est la même chose dans le système universel de retraite du gouvernement. Pour éviter l'accumulation de déficits qui, selon l'étude d'impact, « aboutissent à reporter sans cesse le fardeau sur les générations futures », le premier article de la loi du Système Universel de Retraite introduit une règle d'or. Celle-ci interdit au système tout déficit sur une période glissante de cinq ans. La règle d'or ne prévoit pas que l'équilibre financier soit atteint chaque année, mais à un horizon de cinq ans afin de tenir compte des variations conjoncturelles des recettes et dépenses. L'objectif est de limiter le solde cumulé des recettes et dépenses positif ou nul par période de 5 ans. Pour cela, des mesures techniques (les fameux paramètres, voir schéma pages 12/13) seront mises en place pour rééquilibrer le système dans les 5 années qui suivent.

... et un déficit limité

Si l'équilibre des comptes n'est pas un gros mot, la seconde règle introduite dans l'article 1 exige la limitation du déficit du SUR à 3 % en valeur absolue des recettes annuelles. « *Combinée à l'opposition radicale du gouvernement et du patronat à toute hausse de cotisations, la règle d'or fonctionne comme un verrou qui met en permanence sous pression le niveau des pensions. Si les pensions sont toujours égales aux cotisations et que les cotisations n'augmentent pas, tous les ajustements portent, mécaniquement,*

sur l'âge de départ et le niveau des retraites » remarquent l'économiste Michaël Zemmour et l'expert de la Sécurité Sociale Justin Benard dans une tribune du quotidien Le Monde.

Avec effet immédiat

Si le nouveau système universel de retraite se mettra en place progressivement, la règle d'or sera effective dès 2022 et s'appliquera donc à tous rapidement, retraités d'aujourd'hui et futurs retraités, même ceux nés avant 1975. Et l'addition risque d'être salée. Ainsi, la situation issue de la crise économique de 2008, qui a engendré une baisse des recettes pour le système de retraite, ne sera plus possible demain. Dans leur Tribune, Michaël Zemmour et Justin Benard insistent. « Si une telle règle avait existé lors de la récession de 2008, des baisses de pensions brutales auraient eu lieu dès 2009 et les années suivantes, empêchant le système de jouer son rôle d'amortisseur social et de stabilisateur de l'économie. » C'est d'autant plus inquiétant que d'ores et déjà, le Conseil d'orientation des retraites (COR) a évalué entre 7,9 milliards et 17,2 milliards d'euros les déficits des retraites en 2025, contre 2,9 milliards en 2018 (pour 325 milliards de dépenses). Alors que le gouvernement refuse d'augmenter les cotisations, l'équilibre ne pourrait être atteint que par des économies comprises entre 2 et 5 % des dépenses. Il s'agit donc bien pour le gouvernement de faire des économies dès 2022 même si la manière dont il s'y prendra reste encore flou.



© Alaoua Sayad



Secafi à vos côtés

VOUS ACCOMPAGNER TOUT AU LONG DE VOTRE MANDAT

Pour construire ensemble des alternatives viables :

- Emplois, enjeux sociaux et économiques
- Santé et conditions de travail
- Appui à la négociation d'accords

Un accompagnement sur mesure :

- Formation, expertise, conseil
- Comptabilité de votre CSE
- Assistance au CSE



Antilles

Nouvelle-Calédonie

Mayotte

Île de la Réunion

