Mensuel des
Métallurgistes
FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS DE LA
MÉTALLURGIE CGT

N°45 · Octobre 2020

DOSSIER
DISPOSITIF APLD
Points de vigilance dans la négociation en entreprise

ACTUALITE
ArcelorMittal ...
«dispositif onventionnel»...

42e CONGRÈS
01-05 FÉVRIER 2021
MONTPELLIER

la cgt métallurgie

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

ET VOUS ? QUI PREND SOIN DE VOUS ?

HAVAS WORLDWIDE PARIS – Crédits photo : Getty Images.

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.

KLESIA
PROTECTION ET INNOVATION SOCIALES

sommaire

Actualités

4 **Histoire**
Ingés, cadres, techs de la métallurgie

5 **Actu**
Borgwarner Eyrein

6 **Filière aéronautique,**
un nécessaire moratoire sur les licenciements !

7 **ArcelorMittal**
entrouve la porte au futur «dispositif conventionnel»...

9 **Europe/international**
Covid 19 : Panorama européen de la relance

Dossier

10-11 **Dispositif APLD**
Points de vigilance dans la négociation en entreprise

Vie syndicale

12 **Entretien**
Conférence régionale Grand Est

Politique revendicative

13 **Vie au travail**
COVID 19 en maladie professionnelle

14-15 **Actifs/retraités**
Casse de l'emploi et de l'industrie

Encarts
- Bilan d'activité
- Livret « Responsables politique financière »

Supplément
Spécial candidatures

Photo de couverture :
© Alaoua Sayad

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

éditorial

© Alaoua Sayad - FTM CGT

Gilles PONT,
membre du Comité exécutif fédéral

Souveraineté : entreprise stratégique ?

Au mois de mars, au sortir du déconfinement, Macron et son gouvernement constataient stupéfait, que les intérêts du capital ne correspondaient pas toujours avec les intérêts de la Nation. Ils ont pu le constater tout d'abord avec les principes actifs nécessaires à la fabrication du paracétamol, mais aussi par rapport aux approvisionnements de masques, gants, blouses, ...
Macron et son mouvement ne peut pas être le chantre de la libre entreprise et s'émouvoir de la délocalisation, de fabrications de produits et de biens stratégiques, pour notre santé et notre économie !

Dans l'industrie en général et la métallurgie en particulier c'est la même chose !
D'un côté ils nous parlent de souveraineté nationale, d'entreprises stratégiques pour la conception et la fabrication de pièces et ensembles pour l'aéronautique et la défense, mais dans les faits que constatons nous ?

Le capital n'a pas de patrie ! Seul compte le résultat net et la rémunération des actionnaires.

Des plans de licenciement sont en cours dans des entreprises, qui dans le même temps vont délocaliser certaines de leurs fabrications dans des pays à bas coûts.

Dans le même ordre d'idée, comment se fait-il que l'état déverse notre argent public, à coup de milliards, dans des entreprises comme AIRBUS, non pas pour permettre de préserver l'emploi, mais pour faire des plans de licenciement ?
Là aussi, la théorie du ruissellement ne fonctionne pas !
Le seul intérêt d'un AIRBUS est bien d'avoir un bilan positif à la fin de l'exercice comptable et pas de préserver ses salariés et encore moins de soutenir ses sous-traitants.
Pourtant dans la perspective d'une reprise du trafic aérien, des ventes d'avions et donc de leur fabrication, les grands donneurs d'ordres, auront bien besoin de leurs sous-traitants et surtout de tous les personnels qualifiés qui les composent.

Dans la circonstance, les métallos ne devront compter que sur eux-mêmes et devront être solidaires entre eux, dans les entreprises et dans les territoires.

Histoire

Ingés, cadres, techs métallurgistes, de la Libération à nos jours (III)

L'arrivée de la gauche au pouvoir, en mai-juin 1981, s'insère dans une dynamique de conquête : 150 000 tracts sont diffusés parmi les ingénieurs, cadres, techniciens et agents de la métallurgie (ICTAM) lors d'une journée nationale d'action le 1er avril. Un objectif ambitieux est fixé pour la première semaine de juin : proposer l'adhésion à 100 000 ICTAM de la métallurgie, soit un sur six ! Des luttes aboutissent favorablement, à la CGE à Marcoussis, à la Snecma Corbeil ou encore aux ARCT à Roanne. Les résultats électoraux aux 2e et 3e collèges progressent.

Du changement aux désillusions

Depuis la signature du Programme commun de la gauche en 1972, une intense réflexion parcourt la CGT et plus particulièrement ses ICT. Quel doit-être leur rôle dans la gestion des entreprises, quelles libertés syndicales, quel périmètre et quel contenu donner aux nationalisations, quel avenir pour l'industrie ? Ces débats sont un point d'appui supplémentaire pour exiger de mettre en œuvre par ce gouvernement de gauche un changement politique et économique. Mais la volonté initialement affichée par Mitterrand et Mauroy montre rapidement ses limites.

Après quelques mois d'avancées sociales les procédures de licenciement sont simplifiées, on dénationalise, les salaires sont bloqués, la précarité aggravée. Ce retournement déclenche des luttes où les ICT prennent toute leur place. Chez Creusot-Loire, les cadres de la métallurgie s'associent à ceux de la banque pour organiser un débat en 1985 démontrant que l'argent existe pour développer l'entreprise. Dans l'aéronautique (Dassault, SNIAS, Snecma et Thomson), débats et pétitions exigent la poursuite du développement d'un avion de combat français. Face aux restructurations, les ICT s'organisent chez Renault, RVI, Thomson-CSF ou encore Alcatel, mais la répression frappe les militants : les « dix de Renault », mais aussi chez RVI Vénissieux, Degrémond ou au CEA. Mais après les espoirs déçus, les mobilisations s'essoufflent et les journées de grève reculent. 1987 est l'année la moins remuante socialement depuis la Libération.

La banderole CGT des ascenseurs Schindler pour les 35 heures, octobre 1999 © DR | coll. IHS CGT Métaux

Le renouveau des luttes

Le rebond intervient en 1988. Les « 1 500 francs pour tous » sont gagnés à la Snecma, Un an plus tard un niveau VI est créé dans la grille de la convention collective, comportant deux coefficients (395 et 425) pour les techniciens. Cette reconnaissance des qualifications et de l'expérience professionnelle donne le signal à un renouveau des luttes et de la syndicalisation. L'UFICT annonce ainsi 112 % de FNI pour 1988 ! La démarche syndicale, le lien entre l'organisation et les salariés, les modalités de luttes sont l'objet de la réflexion des syndicats et sections syndicales UFICT. Cette remise en cause se concrétise dans l'activité quotidienne et porte ses fruits comme l'illustrent l'abandon de plans de licenciements (Thomson Sartrouville, Sochata Magny, Renault Flins et Le Mans), de sanctions (IPM Marti) ou l'obtention d'embauches (MET Massy).

Des enjeux immenses

Au début des années 2000, l'UFICT compte un peu plus de 4 000 syndiqués, répartis sur près de 500 bases, pour 770 000 ICT dans la métallurgie. Le constat est abrupt. Pourtant, là où la CGT pèse, les droits sont mieux respectés. La démonstration est faite avec la mise en œuvre des 35 heures, en 1998 et 2000. Chez Mannesmann Rexroth à Vénissieux où un quart des salariés est à la CGT, les cadres sont aux 39 heures, avec compensation salariale intégrale et 31 embauches sont obtenues, dont 9 cadres. Les nouvelles générations, sensibles à la reconnaissance de leurs études et diplômes, s'engagent en 1994 contre le contrat d'insertion professionnelle, le contrat première embauche en 2006 ou le recours aux stages et autres contrats précaires. Par là, elles démontrent leur disponibilité pour le syndicalisme. Avec un salarié sur deux désormais ingénieur, cadre ou technicien dans la métallurgie, le syndicalisme spécifique reste, plus que jamais, d'actualité.

Emeric Tellier, *Conseiller fédéral*

Actualité

BorgWarner Eyrein, une délocalisation stratégique

© DR

L'usine de BorgWarner Eyrein à proximité de Tulle en Corrèze conçoit, développe et fabrique des modules de commandes qui sont des cerveaux électroniques gérant les boites de vitesses à double embrayage pour des voitures de prestige du groupe Audi Volkswagen tel que la Golf R32, l'Audi Q5, le Tiguan ou encore pour Nissan la GT-R. Ils ont perçu beaucoup d'aides publiques (déménagement, embauche, développement, CICE, Fillon, ...).

Aucun motif économique

Le Groupe Américain BorgWarner en pleine croissance a décidé de sacrifier l'usine d'Eyrein et a annoncé brutalement, le 25 juin 2020, la délocalisation totale du site en Hongrie début 2022 avec pour conséquence la fermeture et le licenciement de 368 salariés directs.

Il est inacceptable qu'un employeur plus que solvable ne tienne pas compte de sa responsabilité sociale ou qu'il ne la limite qu'à ses actionnaires. On voit dans notre cas concret que le dialogue social est piétiné et que la loi ne garantit aucune alternative aux fermetures de sites décidés par les propriétaires du capital.

Depuis cette annonce, le syndicat CGT de BorgWarner avec le soutien des structures CGT (USTM19, UD19 et UL de Tulle) et les salariés sont rentrés en lutte pour la sauvegarde de tous les emplois et développer l'industrie du territoire.

Dès le 4 juillet 2020, avec leur syndicat CGT, les salariés ont participé massivement à une première manifestation à Tulle. Ils ont reçu un soutien massif de la population locale (participation et baisse de rideau des commerçants).

Depuis le syndicat CGT a interpelé le donneur d'ordres Volkswagen dans une lettre ouverte, élaboré un 8 pages industriel avec des propositions concrètes pour maintenir et développer l'emploi. L'analyse économique démontre aucune justification économique mais dénonce une délocalisation stratégique du groupe pour servir davantage les actionnaires. Ils ont volontairement sacrifié le site d'Eyrein en s'en servant de vache à lait pour financer leur projet pour les autres entreprises du groupe.

Depuis, la Direction sous couvert de la loi Florange annonce 2 repreneurs mais se retranche derrière la confidentialité et ne communique aucune information. La clôture des consultations du CSE est prévue le 15 décembre. Pourtant il n'y a aucune urgence, il y a du travail et plus de 160 intérimaires viennent d'être recrutés et des heures supplémentaires sont exigées !

2 jours de grève

Face à cette situation, les salariés ont décidé de se mettre en grève le 30 septembre dernier. Après 2 jours de grève, ils ont obtenu le paiement des jours de grève et le recul de 3 mois des premiers licenciements. C'est une première victoire ...

Mais grâce aux propositions CGT, l'idée commence à grandir chez les salariés d'exiger de la direction la communication du projet industriel des potentiels repreneurs et d'exiger la suspension du PSE pour permettre un examen sérieux des offres de reprise et de négocier leur amélioration.

Les salariés avec leur syndicat CGT ne comptent pas se laisser faire et des actions sont d'ores et déjà prévues pour faire entendre leurs revendications ...

Quoi qu'il arrive BorgWarner devra rendre des comptes aux salariés et aux contribuables !

Stéphane Gauget, *USTM 19*

Actualité

Filière aéronautique, un nécessaire **moratoire sur les licenciements** !

Qui peut se targuer d'avoir un carnet de commande de ce niveau dans l'industrie ?

Au 31/07/2020, malgré l'impact de la crise sanitaire sur le trafic aérien, Airbus avait un carnet de commande de 7584 avions civils à produire contre 7276 à Juillet 2019*. (*source Airbus présentation Financière du 1er semestre 2020)

Au rythme, des livraisons actuelles, c'est plus de 10 ans de travail !

Airbus annonce avoir repris un niveau de livraison de 57 avions en Septembre 2020. Depuis le début de l'année, Airbus a livré un total de 341 appareils soit une baisse d'environ 40 % par rapport à l'année dernière.

Crise conjoncturelle ou structurelle ?

Les différents scénarios des avionneurs, motoristes et experts se rejoignent pour annoncer un retour du trafic aérien à fin 2022 équivalent à fin 2019.

Il y a donc un impact sur le renouvellement de la flotte aérienne et donc sur les cadences de fabrication sur une période courte. -40 % de cadence à l'instant T, avec des augmentations progressives de prévues dès Juillet 2021.

C'est donc bien une baisse d'activité de la filière aéronautique (hors défense) conjoncturelle.

Est-ce pas une opportunité ?

N'est-ce pas une opportunité pour que les entreprises diversifient leurs activités qui sont souvent du 100 % Aéro ?

N'est-ce pas encore l'occasion d'anticipé sur une future baisse du trafic aérien (en lien avec le respect de l'environnement), de se positionner sur l'avion de demain et sur les futurs besoins des populations (énergie du vent et de la mer, relocalisation de certain produit manufacturé…) ?

En cela, la CGT porte la proposition de créer dans chaque entreprise industrielle de plus de 250 salarié(e)s un pôle de recherche et développement.

Pour les entreprises de tailles inférieures, nous proposons des pôles de R&D en territoire mutualisant les ressources de ces entreprises avec l'aide des collectivités locales.

Sans projets industriels, il n'y a pas de perspective pour l'emploi. Il n'y aura que des solutions à logique de court terme et purement financière.

Les entreprises doivent donc se doter d'outil permettant d'anticiper l'innovation, les besoins de demain et ainsi de veiller à son avenir et aux femmes et aux hommes qui la composent.

Un moratoire contre les licenciements !

Par exemple, le prévisionnel de chiffre d'affaire en 2022 annoncé par la direction sur Figeac Aéro équivaut à une baisse de 35% de l'activité par rapport à 2020 et avec une rentabilité industrielle à 2 chiffres !

La seule utilisation du chômage partiel de longue durée permettrait de traverser cette crise conjoncturelle sans détruire des emplois et des compétences.

En ce sens, la CGT exige un moratoire sur les suppressions d'emploi (PSE). Cette exigence vitale devrait être portée par l'ensemble des acteurs économiques et politiques qui ont largement participer à la croissance de Figeac Aéro !

Le projet de restructuration de Figeac Aéro a pour seule finalité de préserver sa trésorerie, la restructuration capitalistique de la société et de la filière aéronautique (rachat/fusion) et l'accélération des délocalisations vers des pays à bas coût et sans droits sociaux.

Ce moratoire permettrait de mettre en œuvre de véritables projets industriels et sociaux que la CGT porte comme notamment :

· la création d'un pôle de recherche et développement dans l'entreprise axé sur l'avion du futur et l'innovation, la diversification (espace, défense, énergie du vent et de la mer, ferroviaire etc…) et des nouvelles méthodes de production innovantes et respectueuses de l'environnement,

· de la formation professionnelle vers les métiers de demain,

· de la réduction du temps de travail à la semaine et/ou sur la carrière (retraite à 60 ans).

Pour la CGT, l'industrie est un bien commun et il doit être défendu par tous pour ne pas être accaparé et dévoyé par quelques financiers.

C'est Tous Ensemble que nous devons créer l'industrie de demain aux services des besoins des populations et respectueuses de l'environnement.

Jérémy Gargaros, *secrétaire du syndicat Figeac Aéro*

Actualité

ArcelorMittal entrouvre la porte au futur « dispositif conventionnel » de l'UIMM, ... et la referme

Dans une négociation engagée en cette rentrée dans la société Arcelormittal France (société majeure du groupe dans le pays avec 8 sites et plus de 7000 salariés), la direction du groupe a tenté de jouer le bon élève de l'UIMM.
Le projet d'accord, sensé traiter de l'harmonisation des droits dans les 8 sites, abordait dans son préambule de manière très explicite la négociation « dispositif conventionnel », qui redémarre actuellement dans la branche.
Etaient listées, entre autres, les 5 conventions collectives territoriales ou nationales en vigueur dans la société, ainsi que les accords nationaux de classification. Avec ce passage clé : « Les parties au présent accord actent qu'une Evolution du Dispositif Conventionnel de la Métallurgie est, à la date de signature du présent accord, en cours de négociation par l'UIMM avec une fin de négociation prévue dans l'année 2021. Ce futur dispositif conventionnel national de branche qui pourrait, par ailleurs être complété et/ou adapté au niveau territorial – dénommé dans la suite du texte « Futur dispositif conventionnel de la Métallurgie » - aurait vocation à suppléer les dispositifs conventionnels issus des cinq conventions collectives applicables, au sein d'AMF, à la date de signature du présent accord et rappelées ci-après. Dans ce contexte, les parties au présent accord reconnaissent que l'harmonisation au sein d'AMF des dispositifs visés au présent titre ne pourra se faire que sur la base du futur dispositif conventionnel de la métallurgie qui sera conclu au niveau national et territorial. »

© Alaoua Sayad - FTM CGT

Depuis le démarrage de cette négociation UIMM, les syndicats CGT du groupe ont régulièrement informé les salariés des thématiques négociées et des pièges tendus. Mais plus de 3 ans de négociations dans la branche, c'est long, et nombre de salariés pouvaient légitimement se demander si la CGT ne bluffait pas.

C'est donc la direction d'Arcelor qui nous a donné un coup de main. Dès lors que les salariés ont découvert ces écrits dans le projet d'accord, la réaction n'a pas tardé.

Sur les sites de Dunkerque et de Mardyck (le pôle dunkerquois), la grève a pris immédiatement en production, menaçant par effet domino de stopper les hauts fourneaux. Résultat : la réunion de négociation qui se tiendra dans la foulée n'aura duré que 10 minutes : « on revoit la copie, on enlève ce qui gêne. »

Les salariés ont compris une chose : dans un contexte déjà très tendu, sur les questions salariales et de conditions de travail, la direction tente effectivement de leur mettre la tête sous l'eau en s'attaquant à leurs garanties collectives, lesquelles incluent plusieurs éléments de rémunération.
La direction du groupe, par son initiative, aura d'ailleurs ranimé la flamme des revendications. En effet, dans la foulée, un ultimatum a été posé par l'ensemble des syndicats CGT du groupe (à l'échelle nationale cette fois) : 2000 euros de prime et le salaire recouvert à 100% en cas d'activité partielle justifiée. En l'absence de réponse au 7 octobre, la direction s'expose à des mouvements de grève dans tous les sites.

Affaire à suivre ... Toujours est-il que le vent peut rapidement tourner, et il est parfois fort sur le dunkerquois. Cet épisode démontre, si besoin était, qu'il y a une grande distance entre les salons de l'UIMM à Paris et le « plancher de coulée », comme on dit dans la sidérurgie.

Ca fait tout de même un peu désordre pour le président de l'UIMM, Philippe Darmayan, qui n'est autre que le président, également, d'ArcelorMittal France.

Philippe Verbeke,
membre du Comité exécutif fédéral

Vous pouvez adresser vos contributions par chèque à l'ordre de « *Coordination Arcelor* » et les retourner à : FTM-CGT Comptabilité, 263 rue de Paris, Case 433, 93514 Montreuil Cedex

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
bgbranchezvoussante@ag2rlamondiale.fr

042020-89393 – GIE AG2R – GIE agissant pour le compte d'institutions de retraite complémentaire Agirc-Arrco, d'institutions de prévoyance, de mutuelles, d'union de mutuelles et de société d'assurances – Membre d'AG2R LA MONDIALE – 14-16, boulevard Malesherbes 75008 Paris – 801 947 052 RCS Paris – © Photo : Stocksy.

branchez-vous santé

AG2R LA MONDIALE

Europe/international

Covid 19 : Panorama européen de la relance

Chômage partiel, augmentation du salaire minimum, interdiction des licenciements et réduction du temps de travail … des revendications relativement partagées et mises en œuvre au niveau européen de manière très inégale…

Une relance sans les salaires !

En Finlande comme en Suède le chômage est soutenu. Au Danemark il est même en diminution. Les carnets de commande des entreprises se vident et s'attend désormais à de nombreuses faillites.

Au Danemark l'indemnité chômage partiel a été relevée alors que la Finlande et la Suède n'ont pas de chômage partiel. En Suède le télétravail est recommandé jusqu'à l'année prochaine. Les négociations salariales sont en cours.

Aux Pays-Bas, le chômage progresse, mais pas de façon spectaculaire. Les plans nationaux de relance ont été prolongés. Le télétravail est recommandé pour le reste de l'année. Des allocations de 500 à 600 euros par an sont accordées pour le travail à domicile « parce que leurs employeurs économisent de l'argent pendant la pandémie». Les augmentations salariales sont très faibles.

En Belgique le chômage partiel a été reconduit jusqu'à la fin de l'année. La FGTB souhaite renégocier le salaire minimum et exige une réduction du temps de travail. Les faillites ont été interdites pendant la période de fermeture. Ici aussi le plein effet de la crise sera visible vers l'automne. Les augmentations sont gelées par le gouvernement.

En Italie le taux de chômage est d'environ 10 %. Les entreprises n'ont pu licencier avant la mi-août. Depuis, elles peuvent le faire si un accord a été conclu avec les syndicats. Les syndicats souhaitaient la prolongation du chômage partiel de 18 semaines mais les employeurs ont quitté les négociations et les syndicats ont menacé de faire une grève générale. Les employeurs veulent la suspension des négociations jusqu'à la fin de l'année et n'accorder aucune augmentation de salaire.

Un mouvement syndical européen revendicatif

En République Tchèque, les entreprises ne peuvent licencier tant qu'elles bénéficient du programme national de soutien à l'emploi appelé «Anti-virus». Un nouveau régime de chômage partiel est en cours de négociation. Les syndicats réclament un programme social (préretraite, etc.) dans la sidérurgie ou une restructuration massive est prévue. Il y a des négociations sur les salaires minimums pour 2021 et la confédération syndicale propose +9 %. Le gouvernement prépare un projet de loi sur les salaires minimums, peut-être pour 2022.

En Autriche, le PIB a chuté et 160 000 entreprises ont eu recours au chômage partiel. Depuis, de nombreuses entreprises, surtout les plus petites, ont mis fin à cette pratique. Les grandes entreprises des secteurs de l'automobile, de l'aérospatiale, etc. suivront mais supprimeront de nombreux emplois. Le régime de chômage partiel a été reconduit jusqu'à la fin de l'année mais le gouvernement veut en réduire les indemnités. La réduction du temps de travail (semaine de 4 jours) devient une revendication nationale. Les négociations de branche débutent mais déjà les employeurs disent qu'il n'y a pas d'argent.

Enfin, en Allemagne, 120 000 emplois environ ont disparu dans le secteur. Le chômage partiel est porté à24 mois. La multiplication des faillites d'entreprises est attendue pour la fin de l'année.

IG Metall porte la réduction du temps de travail, 32 heures sur 4 jours par semaine, est revendiquée avec une compensation salariale partielle. Il existe déjà un accord sur l'acier et des accords d'entreprises prévoient déjà une rémunération légèrement supérieure aux heures travaillées.

Frédéric Touboul, *Conseiller fédéral*

© industriall-europe

© AdobeStock Rawpixel.com

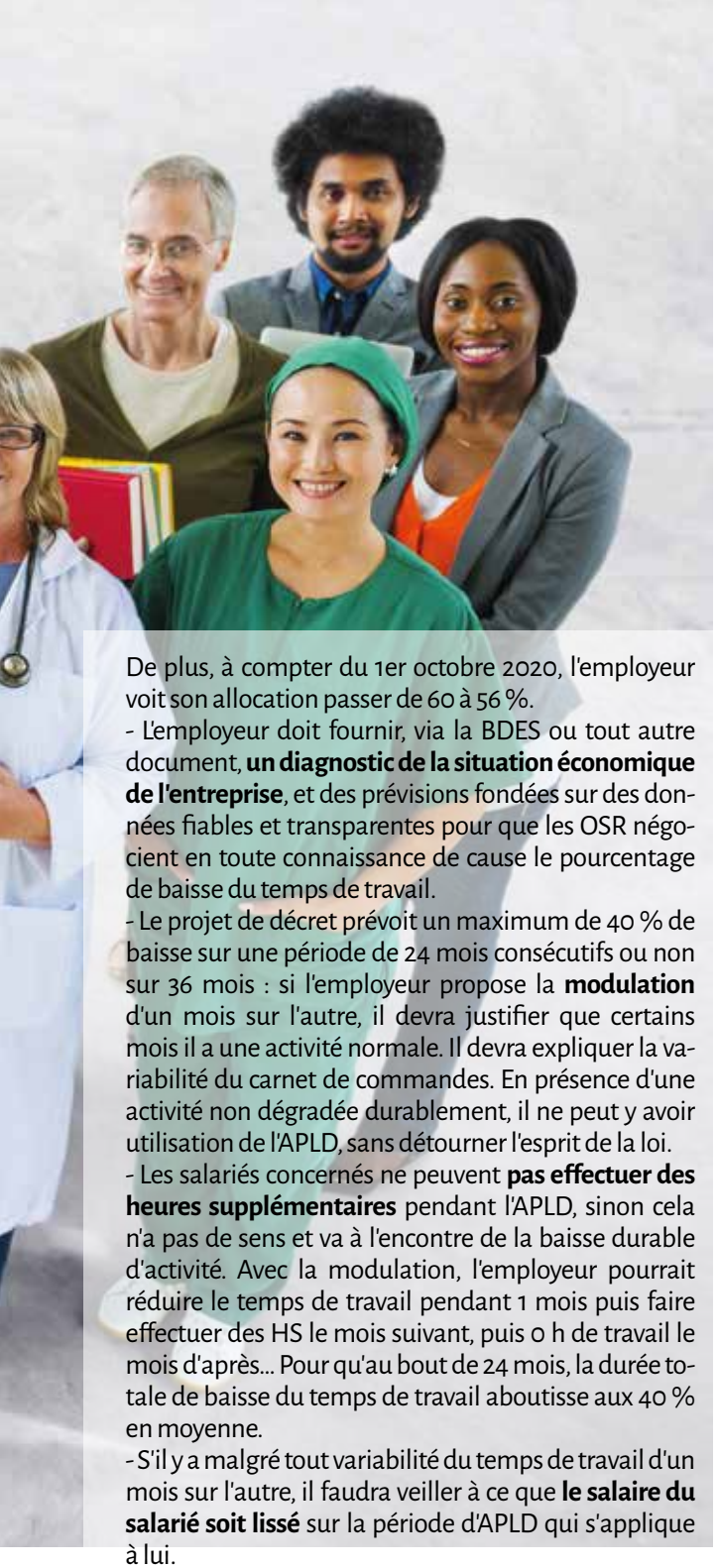
Dispositif APLD*
Points de vigilance dans la négociation en entreprise

Un projet d'ordonnance et de décret à paraître prévoit une modification des taux de l'activité partielle à compter du 1er novembre 2020 et des modalités de calcul.
Accord signé dans la métallurgie (UIMM/FO – CFDT – CFE-CGC) concernant le document unilatéral de l'employeur en cas d'échec de la négociation d'entreprise sur l'APLD.

LE BUT DE L'ACCORD

Sauvegarder les compétences et l'emploi de l'entreprise qui fait face à une baisse durable d'activité, sans toutefois que sa pérennité ne soit en jeu, consécutive à la propagation de l'épidémie du virus Covid-19. Il en résulte que :

- La demande d'APLD auprès de la Direccte doit être **faite avant la fin de l'année** et pas dans 2 ans, car c'est aujourd'hui que les entreprises ont besoin de sortir des difficultés éventuellement occasionnées par la crise sanitaire. Or, le dispositif peut être activé jusqu'en juin 2022. Si l'entreprise ne rentre pas dans le dispositif maintenant, pourquoi plus tard, quelle serait l'urgence en juin 2022 ? On peut donc considérer que si l'entreprise n'a pas de souci avant la fin de l'année 2020, la cause d'entrée dans le dispositif serait extérieure au Covid et que l'accord signé serait une violation de la loi.



De plus, à compter du 1er octobre 2020, l'employeur voit son allocation passer de 60 à 56 %.

- L'employeur doit fournir, via la BDES ou tout autre document, **un diagnostic de la situation économique de l'entreprise**, et des prévisions fondées sur des données fiables et transparentes pour que les OSR négocient en toute connaissance de cause le pourcentage de baisse du temps de travail.
- Le projet de décret prévoit un maximum de 40 % de baisse sur une période de 24 mois consécutifs ou non sur 36 mois : si l'employeur propose la **modulation** d'un mois sur l'autre, il devra justifier que certains mois il a une activité normale. Il devra expliquer la variabilité du carnet de commandes. En présence d'une activité non dégradée durablement, il ne peut y avoir utilisation de l'APLD, sans détourner l'esprit de la loi.
- Les salariés concernés ne peuvent **pas effectuer des heures supplémentaires** pendant l'APLD, sinon cela n'a pas de sens et va à l'encontre de la baisse durable d'activité. Avec la modulation, l'employeur pourrait réduire le temps de travail pendant 1 mois puis faire effectuer des HS le mois suivant, puis 0 h de travail le mois d'après... Pour qu'au bout de 24 mois, la durée totale de baisse du temps de travail aboutisse aux 40 % en moyenne.
- S'il y a malgré tout variabilité du temps de travail d'un mois sur l'autre, il faudra veiller à ce que **le salaire du salarié soit lissé** sur la période d'APLD qui s'applique à lui.

ENGAGEMENT EN TERMES DE MAINTIEN D'EMPLOI

L'employeur peut être tenté de garantir le maintien de l'emploi uniquement des salariés concernés par l'APLD. Or, le projet de décret prévoit **un engagement sur l'intégralité de l'entreprise** et seul un accord de branche peut permettre d'en restreindre le périmètre. Ainsi, l'employeur pourrait profiter des aides de l'Etat pour licencier dans d'autres services ou activités non concernés par l'APLD. Or, si l'APLD ne s'applique qu'à certains secteurs dans l'entreprise, cela signifie que les autres secteurs n'ont pas de difficultés en termes de charge de travail puisqu'ils n'ont pas besoin de l'APLD. Par voie de conséquences, des licenciements économiques seraient injustifiées. Pour que l'accord soit cohérent, il doit y avoir engagement en termes de maintien de l'emploi sur la totalité de l'entreprise pendant la durée de l'APLD. Sinon, l'entreprise pourrait être suspectée de détourner l'objet de la loi et les aides de l'Etat pour licencier et non sauvegarder l'emploi.

L'APLD ne peut pas être individualisée par poste : les salariés d'un même service, d'une même chaîne de production doivent avoir **une réduction de leur temps de travail identique**.

L'indemnisation du salarié est de 70 % du brut (sur les heures non travaillées), rien n'empêche l'employeur de **compenser la perte de salaire de 30 %**.

Il ne devrait pas être possible de pouvoir cumuler l'activité partielle de droit commun avec l'APLD dans l'entreprise (interdite par décret pour le même salarié) s'il y a modulation sur les 36 mois de la baisse du temps de travail.

Prévoir **qu'aucun dividende** ne soit versé aux actionnaires pendant l'APLD et que ces sommes soient investies pour préparer l'avenir de l'entreprise afin de garantir sa pérennité et éviter des licenciements.

Engagement de l'employeur en terme de **formation professionnelle** : Envisager que les salariés partent en formation professionnelle pendant l'APLD (FNE avec prise en charge des frais de formation, voire de transport et d'hébergement, pour toutes les entreprises quel que soit leur effectif) avec une attention particulière aux salariés les moins qualifiés, permettre que les salariés puissent soit faire reconnaître leurs qualifications via la VAE, soit préparer un diplôme valant reconnaissance dans la grille de qualification. Si le salarié doit utiliser son compte personnel de formation, cette formation devrait se faire sur le temps de travail et être rémunérée.

L'accord devrait prévoir un **maintien des garanties complémentaires et de prévoyance** sur l'intégralité du salaire (prévoir une compensation par l'employeur) pendant l'APLD. De même, il faudra veiller à ce qu'il n'y ait pas d'impact négatif sur les **droits à la retraite** (par répartition, il faut 6090 € pour valider 4 trimestres de cotisation). L'employeur devrait aussi maintenir la cotisation sur le salaire intégral pour la **retraite complémentaire** (en compensant la baisse de salaire).

Les OSR et le CSE devront pouvoir effectuer un **suivi régulier de l'accord** afin de dénoncer toutes dérives éventuelles auprès de la Direccte. Il faut donc que l'accord prévoit que le **bilan obligatoire** leur soit communiqué par l'entreprise **tous les mois** (et non tous les 6 mois).

Laurent Trombini, *membre du Bureau Fédéral*

---

* *APLD : Activité Partielle de Longue Durée*

Entretien

Croiser professions et territoires

© Alaoua Sayad - FTM CGT

Interview de Amar Ladraa, animateur Territoires

Quel préparation de la conférence régionale du Grand Est ?

Malgré le contexte sanitaire dû au COVID, nous avons réussi à tenir plusieurs Assemblées de syndicats dans les départements du Grand Est.
Au total, ce sont +180 militants issus de 90 syndicats qui se sont retrouvés pour débattre de la conférence qui prendra la forme d'une journée de réflexion autour de plusieurs axes de travail :

- le 42e congrès fédéral,
- la poursuite du travail de remise en route des USTM,
- le renforcement des convergences revendicatives entre les Métallos, les autres professions et l'interprofessionnel.
- la consolidation de notre ciment revendicatif autour de la reconquête de l'emploi industriel et de la bataille dans notre champ conventionnel,
- le développement de l'aide et de l'entraide pour améliorer la qualité de vie syndicale et la syndicalisation.

Quel bilan d'activité ?

La préparation de notre conférence régionale, c'est aussi l'occasion de faire le bilan de l'activité depuis la création de la coordination en 2017. Nous avons engagé un vaste chantier sur l'évolution nécessaire des 9 USTM de la région, afin qu'elles soient plus efficaces et plus utiles aux syndicats. 6 congrès d'USTM se sont tenus avec un renouvellement intéressant des équipes d'animations.
Cette dimension de notre activité professionnelle en territoires devrait nous permettre d'élever les capacités de la coordination Grand Est : être plus efficace, en matière de rapport de forces, de propositions et de coopération avec toutes les organisations de la CGT dans la région, afin de franchir un nouveau cap dans la construction des convergences des luttes, des solidarités et de la syndicalisation.
C'est pourquoi avec l'interprofessionnel du Grand Est, nous avons effectué un travail commun, notamment avec une approche visant à croiser « Profession et Territoires », en particulier dans des secteurs industriels essentiels comme la sidérurgie, l'automobile et l'aéronautique avec la mise en place de collectifs régionaux, de journées d'études et d'actions régionales.

Quels sont vos objectifs et perspectives de la conférence ?

La question des salaires reste au centre de notre activité, avec la réalisation d'une plateforme revendicative commune, qui a été remise aux 10 UIMM départementales et régionales, dans le cadre des négociations annuelles et de la bataille sur la négociation nationale.
Enfin au niveau des perspectives, nous voulons franchir une nouvelle étape sur les questions de vie syndicale/renforcement avec l'objectif des 10.000 adhérents !
La CGT Métallurgie du GRAND EST est composée de 390 syndicats, dont 8.000 syndiqués, pour 135.000 salariés soit un taux de syndicalisation de 6% et une représentativité de 27,06%.
Un état des lieux plus précis de nos syndicats est en cours de réalisation.
A partir de cet état des lieux économique et syndical, nous proposons de fixer des objectifs de renforcement autour de 3 axes de travail :

SYNDICALISATION/ QUALITÉ DE VIE SYNDICALE/ REPRÉSENTATIVITÉ

Notre Conférence régionale se place dans un contexte économique, social et sanitaire avec de fortes attentes des salariés en matière d'emploi, de salaire et de conditions de travail. Notre ambition est qu'elle soit utile pour les métallurgistes de la région. Pour cela, il nous faudra 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 bénéfique au fonctionnement et à l'activité revendicative des syndicats et au redéploiement CGT.

Collectif « Territoires »

Vie au travail

Reconnaissance **COVID-19** en **maladie professionnelle**, un accès trop restrictif !

C'est le 23 mars, après le décès de 5 médecins et alors que la vague de covid-19 était en pleine progression qu'Olivier Véran annonçait la reconnaissance des soignants en maladie professionnelle. Le gouvernement se devait d'annoncer quelque chose de fort pour tenter d'atténuer le mépris et la répression qu'il avait affiché et engagé pendant des mois face à ces mêmes soignants qui ne demandaient que reconnaissance et moyens pour bien travailler.

3 mois plus tard, le 30 juin, au lendemain d'une débâcle électorale pour LREM, jour de grève et d'action des personnels soignants, le gouvernement commence enfin à révéler les grandes lignes d'un dispositif de reconnaissance en maladie professionnelle pour les travailleuses et travailleurs atteint de la covid-19 sur leur lieu de travail.

Les décrets sont finalement parus le 15 septembre. Six longs mois d'attente qui contrastent avec la rapidité dont a su faire preuve le gouvernement pour « dégainer » loi d'urgence, ordonnances et aides aux entreprises. Six longs mois pour les victimes et leurs familles, parfois en grande précarité et dont les dossiers de demande de reconnaissance en maladie professionnelle sont bloqués depuis des semaines par les CARSAT[1] en attente de décision.

Certes, certaines propositions de la CGT ont été retenues par le gouvernement, comme :

- La création d'un dispositif rapide privilégiant la voie de la création d'un tableau de Maladie Professionnelle spécifique (N°100 pour le régime général, N°60 pour le régime agricole),
- Le financement par la branche ATMP pour les salariés au régime général,
- La prise en charge des frais de soins, d'invalidité et des indemnités journalières.

Cependant, l'ensemble des organisations syndicales s'étaient opposées aux projets de décrets lors de leur présentation au COCT[2] et à la CATMP[3] début juillet. En effet, trop restrictifs, ils suppriment l'espoir d'une reconnaissance simple pour des milliers de travailleurs :

- D'abord le champ des travailleurs reconnus automatiquement, limité aux soignants ou assimilés et aux personnels de services d'établissements hospitaliers, d'EHPAD, d'aide et de soins à domicile ou de transport de malades. Alors que cette reconnaissance aurait dû couvrir a minima tous les salariés qui ont travaillé pendant l'état d'urgence sanitaire. Quel que soit leur métier.
- Ensuite, les pathologies reconnues : Alors que la CGT souhaite que l'ensemble des pathologies liées au Coronavirus soient prises en compte, le gouvernement souhaite restreindre la reconnaissance aux formes sévères des affections respiratoires liées à celui-ci et ayant nécessité une oxygénothérapie (apport d'air enrichi d'oxygène), ou ayant entrainé le décès du travailleur. On voit pourtant bien aujourd'hui les séquelles à long terme qui se dessinent un peu plus chaque jour : respiratoires, rénales, cardiovasculaires, voire neurologiques.
- Enfin, un délai de déclaration de la maladie de 14 jours beaucoup trop court.

Pour les salariés de la métallurgie, il n'y aura donc pas de reconnaissance automatique. Ils devront passer par une procédure aménagée via un Comité Régional de Reconnaissance des Maladies Professionnelles (CRRMP) unique et « simplifié » qui traitera tous les dossiers déposés.

Cette procédure nécessite de démontrer le lien direct (voire essentiel) entre l'activité professionnelle et la maladie et d'un taux d'incapacité supérieur à 25% pour accéder à ce dispositif d'indemnisation. La suppression de ce seuil, à laquelle s'était engagé le gouvernement, n'apparait pas dans les décrets, ce qui transforme cette voie de reconnaissance en vrai parcours du combattant. La CGT, comme l'ensemble des organisations syndicales avait demandé la suppression de ce seuil concernant la reconnaissance du covid-19 en MP.

Depuis l'été, la Direction des Risques Professionnels (DRP) impose aux CARSAT de demander aux victimes ayant déposé des dossiers de reconnaissance de la covid-19 en accidents du travail, de les « basculer » en demandes en reconnaissance en Maladie Professionnelle. Elle avertit que les demandes restantes en accident du travail iront systématiquement au contentieux.

On voudrait décourager les victimes, on ne s'y prendrait pas autrement.

Pour la CGT, ces décrets sont scandaleux et injustes. Ils ne permettent pas un accès simple et rapide à une juste réparation pour tous les travailleurs victimes du Coronavirus. Elle l'a fait savoir, notamment dans un courrier commun adressé au premier ministre et daté du 30 septembre (CGT, FO, CFE/CGC et CFTC).

Serge Journoud, *Conseiller fédéral*

[1] Caisse d'Assurance Retraite et de Santé au Travail
[2] Conseil d'orientation des conditions de travail
[3] Commission des accidents du travail et des maladies professionnelles

Actifs/retraités

La **casse de l'emploi et de l'industrie** inquiète aussi les retraités

Les annonces de plan de licenciements et de fermetures d'établissements sous couvert de la crise du Coronavirus diminuent encore nos capacités industrielles et détruisent le niveau de l'emploi. L'ensemble étant déjà fragilisé par les politiques de financiarisation des stratégies des entreprises, sous la pression des grands groupes et de leurs actionnaires. (Nokia, Airbus, Safran, Renault, Lissi, Daher, GE, Latécoère, Magnetti, RVI, Schneider, Arcelor, Ratier-Figeac…)

L'UIMM annonce tranquillement la suppression de plus de 200 000 emplois dans la branche métallurgie comme si cela était le fait de la crise sanitaire. Ne nous y trompons pas, la responsabilité du patronat est de profiter du contexte pour accélérer des restructurations antérieurement envisagées. Toutes les filières industrielles sont concernées et pas un département n'est épargné par l'annonce de fermetures d'établissement et plans de réduction d'emplois.

L'Insee estime à 1 million le nombre de chômeurs supplémentaires d'ici la fin 2020 avec un pic de plus de 7 millions de personnes recherchant un emploi et vivant d'indemnités et de petits boulots. Il est annoncé également une baisse de la masse salariale du pays de l'ordre 10% avec un impact important des revenus disponibles des ménages du fait des mesures d'activités partielles et réduction de salaires pour 13 millions de salariés au premier trimestre.

Cette situation de récession économique s'est étendue à une crise sociale grave sous l'impact des mesures patronales et gouvernementales, qui plus est au nom de l'emploi, touchant ainsi les plus démunis, comme une grande partie des retraités et particulièrement les femmes retraitées, sans oublier les plus âgés dans les EHPAD.

La pauvreté a pris une nouvelle dimension au regard d'une explosion de personnes aidées par les associations caritatives (Le Secours Populaire déclare une augmentation de 45% du nombre de personnes bénéficiaires de colis alimentaires). De nombreux retraités de la métallurgie (smicard durant toute une carrière) se trouvent en situation de pauvreté. On assiste à une aggravation des inégalités sociales impactant les retraités, et miroir de ce que vivent les salariés dans les entreprises.

Les retraités CGT de la métallurgie dénoncent cette politique de casse et de précarisation de l'emploi. Comme les

© DR

actifs, ils refusent la flexibilité du travail et des salaires que veulent imposer les directions des entreprises. Ceci afin de maintenir les marges tout en s'appropriant des milliards d'euros de fonds publics attribués sans contrôle et sans aucune exigence de la part du Gouvernement.
Malgré une situation difficile pour se réunir du fait du Coronavirus, les militants UFR CGT se retrouvent avec les actifs lors d'initiatives et de luttes pour défendre leur entreprise et l'emploi.

Les retraites sont pour des solidarités fortes avec les salariés actifs pour deux raisons essentielles.

La première raison relève de notre attachement à une activité professionnelle pratiquée pendant des décennies au sein d'une ou plusieurs entreprises de l'industrie. Nous nous sommes battus pour défendre notre outil de travail, refuser les délocalisations, maintenir les capacités de production. Il nous est aujourd'hui insupportable de laisser le patronat et le gouvernement désindustrialiser le pays. Favoriser la relance de l'économie est incompatible avec l'accompagnement des restructurations des entreprises. D'autant que celles-ci sont peu en rapport avec les conséquences de l'épidémie. De nouvelles solidarités et convergences revendicatives entre retraités et actifs sont nécessaires pour imposer une véritable politique industrielle dans le pays avec une vision sur le long terme.
C'est aussi pourquoi notre UFR est convaincue du bienfondé de sections retraités rattachées aux syndicats d'entreprises. Et quand celles-ci n'existent plus aux regroupements des anciens métallurgistes dans une section locale, elle-même rattachée à un syndicat local, qu'il soit des métaux ou à défaut à une section multipro.
Passer de luttes défensives à des mobilisations exigeantes est nécessaire pour reconstituer des filières. Cela passe par des investissements permettant une production innovante, répondant aux besoins et sur la base d'un autre modèle de développement respectueux de l'environnement et du social.

La bataille pour l'emploi industriel concerne autant les salariés actifs que retraités.

La deuxième raison concerne la préoccupation de la détérioration du budget de la Sécurité sociale et donc du financement de la retraite. Le déficit va atteindre 52,2 milliards d'euros d'ici la fin de l'année, le plus important depuis sa création en 1946. Si 8 milliards d'euros proviennent d'une hausse des dépenses d'assurance maladie pour raison de crise sanitaire, le déficit résulte de la baisse des ressources due au développement massif du chômage, du chômage partiel et des exonérations des cotisations sociales des entreprises, non compensées par l'Etat depuis janvier 2019, ainsi que la baisse du taux de cotisation des salariés mis en œuvre par Sarkozy et amplifié par Macron.

© Alaoua Sayad - FTM CGT

Pire l'Etat dans le cadre du projet du budget, veut transférer 136 milliards des déficits de la sécurité sociale (passés et à venir) à la caisse d'amortissement de la dette sociale (Cades). Un moyen d'emprunter auprès des investisseurs en recherche de rendement élevés et garantis. Sous la pression patronale, une volonté se dessine d'ouvrir aux marchés financiers, aux sociétés privées comme le secteur assuranciel, les fonds colossaux de la couverture santé et de la retraite.
Ne sommes-nous pas face à une volonté d'utiliser cette situation pour aggraver le financement de la sécurité sociale et de la retraite ? En fait, ils persistent à vouloir sortir le financement de la protection sociale par le travail pour favoriser l'assurantiel et ainsi gonfler plus encore les marchés financiers.
Les 80 milliards d'exonérations accordées aux entreprises en 2019, les 43 milliards attribués aux actionnaires cette même année, la suppression de l'ISF et les 40 milliards du CICE, ne leur suffisent pas !
Si la Sécurité Sociale continue de jouer son rôle irremplaçable d'amortisseur social pour tous les salariés et les retraités, il y a besoin de rétablir un financement assuré par les cotisations sociales libérées des exonérations diverses et variées.
Cela passe par l'augmentation des salaires et des pensions retraite, sachant que 1% d'augmentation des salaires apporte 2,2 milliards de cotisations supplémentaires. De même l'égalité salariale homme-femme rapporterait 62 milliards d'euros.
Emploi, salaire, protection sociale et retraite sont liés et concernent salariés actifs et retraités. Ensemble ne laissons pas le patronat et les dirigeants d'entreprises imposer leur politique du moins disant social.
Un champ revendicatif commun entre les retraités et les actifs en direction des entreprises comme au niveau local est nécessaire pour refuser cette politique libérale et imposer d'autres perspectives.

Collectif UFR

Société Méric et Associés

L'expert-comptable des IRP CSE, CSEC & Comité de groupe

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