la cgt métallurgie

Mensuel des Métallurgistes

FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS DE LA MÉTALLURGIE CGT

N°47 • Décembre 2020



sommaire

Actualités

5 **Les grandes manœuvres**
General Electric ne garde que l'éolien off-shore pour sa branche énergie

6 **Histoire**
Un livre sur l'histoire de la FTM-CGT

8 **Actualité**
Grève à STMicroelectronics : lutter pendant le confinement

9 **Europe/international**
Le comité d'entreprise européen, un véritable atout

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

Dossier

11 L'impact de la crise sanitaire dans le secteur de la métallurgie

13 Rétrospective sur les droits des salariés pendant la crise sanitaire !

16 Notre secteur santé mis à mal

Vie syndicale

17 **Territoires**
Militer différemment tout en restant déterminé

18 **Journée d'actions**
11 décembre en territoires

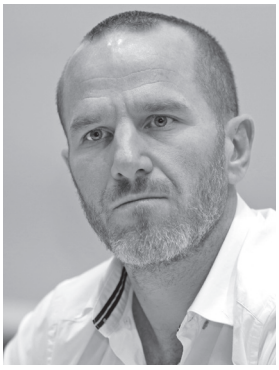
Politique revendicative

19 **Plus loin que nos droits**
Homologation d'un PSE par l'autorité administrative

Photo de couverture :
© Alaoua Sayad



Rétrospective année 2020



© Alaoua Sayad - FTM CGT

Boris PLAZZI,
membre du Secrétariat fédéral

Cette période est propice aux rétrospectives en tout genre mais aussi aux perspectives pour faire un bilan quantitatif et qualitatif de la séquence passée, afin de se projeter dans l'avenir. C'est un énorme euphémisme de caractériser 2020 comme une année exceptionnelle. A plusieurs égards elle l'a été, mais sans hésiter le plus prégnant reste la situation sanitaire, économique et sociale du pays voire du monde depuis la propagation du coronavirus, dont visiblement le combat qui nous oppose à cette maladie n'est malheureusement toujours pas gagné.

Quoi qu'il en coûte ?

Indéniablement, le ralentissement de l'économie et notamment celle des activités industrielles, du tourisme, du spectacle est bien réel avec les périodes de confinement ou celle des couvre-feux. Mais à n'en pas douter le patronat, soutenu par le pouvoir en place, prend prétexte de la pandémie pour mettre en place ou accélérer avec toute la violence qui le caractérise des restructurations fortes, dont l'objectif reste de protéger ou de renforcer le poids du capital, avec par exemple les versements de dividendes records, en dépit de la situation sociale de millions de concitoyens. La financiarisation de notre économie à l'œuvre depuis des décennies participe activement à ce fait. Effectivement comme disait l'autre, les faits sont têtus ! Les résultats du CAC 40 en forte progression en 2020 *(les résultats du mois de novembre sont les meilleurs depuis sa création)*, l'augmentation des cours en bourse dans le monde entier, notamment depuis qu'on annonce des vaccins, le versement de dividendes aux entreprises du CAC 40 en 2020 viennent en attester. A n'en pas douter le capital est un coût et l'addition pour le monde du travail est particulièrement salée. Nous savons maintenant que le nombre de pauvres va dépasser les 10 millions de personnes et que le pays compte désormais 1 million de chômeurs supplémentaires. On est bien loin des discours de Macron en début d'année où il vantait les mérites des travailleurs de première et deuxième ligne surtout lorsque le Smic devrait augmenter au 1er janvier prochain de 1,2 %, soit à peine plus de 18 € brut par mois.

On est toujours là

Dans notre profession, l'UIMM n'est pas en reste et pousse les feux encore plus fortement dans les négociations nationales pour rogner nos droits avec la bénédiction des autres fédérations syndicales, dans le dos des travailleurs et bien souvent aussi dans celui de leurs propres militants. Le patronat de la métallurgie au niveau national et dans les chambres territoriales profite de la situation pour imposer ses revendications qui prennent la forme de reculs. Malgré les pressions exercées, la résistance des travailleurs avec leurs syndicats CGT a bien été à l'ordre du jour toute l'année et jamais les liens entre les syndicats en entreprises et la Fédération ne se sont interrompus. Tous les moyens sont mis en œuvre pour communiquer, débattre, prendre des initiatives revendicatives alors que les conditions pour militer sont dégradées.
L'abandon par le gouvernement de réformer les retraites au début de l'année, l'obtention de l'indemnisation du chômage partiel à 100 % par endroit, des augmentations générales de salaires et versement de primes exceptionnelles dans le cadre des NAO, des mobilisations sur l'emploi montrent que la résignation ne l'emporte pas et qu'au contraire on veut faire payer coûte que coûte au capital ce qui doit revenir aux travailleurs et à leur famille.

Protection, services, accompagnement social

Souriez, vous êtes au cœur de nos engagements

- **Vous proposer** des solutions personnalisées en santé et en prévoyance
- **Vous aider** à concilier bien-être des salariés et performance
- **Être à vos côtés** dans les moments de fragilité
- **Vous garantir** des soins de qualité au juste prix
- **Agir** pour une société plus juste et plus inclusive

malakoffhumanis.com

malakoff humanis

SANTÉ - PRÉVOYANCE - RETRAITE - ÉPARGNE

On aime vous voir sourire

MH-12552_1911

Pour plus d'informations : CGT GE Villeurbanne

Les grandes manœuvres

General Electric ne garde que l'éolien off-shore pour sa branche énergie



© DR | Mobilisation CGT GE Villeurbanne et St Priest depuis le 23/11/2020

Les investissements structurels se concentrent sur les questions climatiques. Pour les autres investissements à l'initiative du Groupe, l'objectif est la compétitivité. Dans cette recherche de compétitivité, la réduction d'effectif est devenue un élément central de la stratégie. La sélectivité opérée par General Electric (GE) « CORPORATE » est donc sciemment organisée pour ne pas permettre à toutes les entités de la branche énergie de GE de se développer et pouvoir répondre aux enjeux de la transition énergétique !

Des plans sociaux financés par nos impôts !

La dette de GE est colossale. Les restructurations visent à filialiser les entités actuelles, préparer les ventes par appartements, cesser les investissements importants... Cette stratégie vise à un abandon progressif des implantations européennes pour un repli sur les Etats-Unis. Après avoir tout fait pour faire main basse sur Alstom-Énergie le géant mondial avoue son échec cuisant... en entraînant une fois encore les salariés dans sa chute.
Comble du cynisme, GE fait financer ses plans sociaux par nos impôts à travers les plans dits de réindustrialisation ou la prise en charge du chômage. Cela n'étant pas suffisant, les profits des unités restructurées *(ou le produit de leur vente)* financeront le développement du segment éolien off-shore. Comme dans d'autres situations, GE n'a pour ambition que d'accroître son cash-flow en gelant les salaires, les dépenses de recherche et développement, les plans de formations ou les renouvellements et l'entretien du parc machines...

Vers une remise en cause de notre stratégie énergétique

Cynisme ou incurie, le gouvernement de son côté applaudi des deux mains feignant d'y voir une transition vers une énergie plus verte et de nouveaux emplois. Pourtant les emplois concernés ne sont que des emplois précaires *(CDD, intérim)* avec le projet de les convertir en CDI. Une promesse qui n'est pas sans rappeler celle des mille emplois !
Le gouvernement Macron avec son dogme dérégulateur remet en cause une stratégie énergétique vieille de 60 ans et qui a assuré l'indépendance du pays et la régulation des tarifs. Cette remise en cause, ce changement stratégique a-t-il fait l'objet d'un débat national ? D'une approbation nationale ?... Non ! Alors qu'il faut aller vers un mix énergétique, le projet gouvernemental nous mènera dans l'impasse. Un rendez-vous manqué avec les générations futures.
Les systèmes d'énergie électrique décarbonées sont complexes et il est important d'inclure dans cette stratégie énergétique nationale une réflexion sur les stockages et la gestion des réseaux. C'est encore une fois tout un écosystème qu'il faut considérer mais GE ne semble décidément pas vouloir y jouer le rôle qu'on serait en droit d'attendre d'une telle entreprise.

***Gregory Pastor**, coordination CGT GE*

La CGT revendique :

- La protection de la filière énergétique avec la suppression de tous les plans sociaux en cours ;
- Que le choix de la transition et de la stratégie énergétiques appartiennent aux citoyens, et non aux multinationales ;
- L'organisation d'états généraux de l'énergie pour décider de manière démocratique des choix énergétique et des moyens alloués, prenant en compte les aspects sociaux ;
- Une reprise des investissements et des embauches pour garantir la bonne exécution des commandes et le maintien, ainsi que le développement des expertises et des compétences. L'argent des PSE doit aussi servir à cela !

Histoire

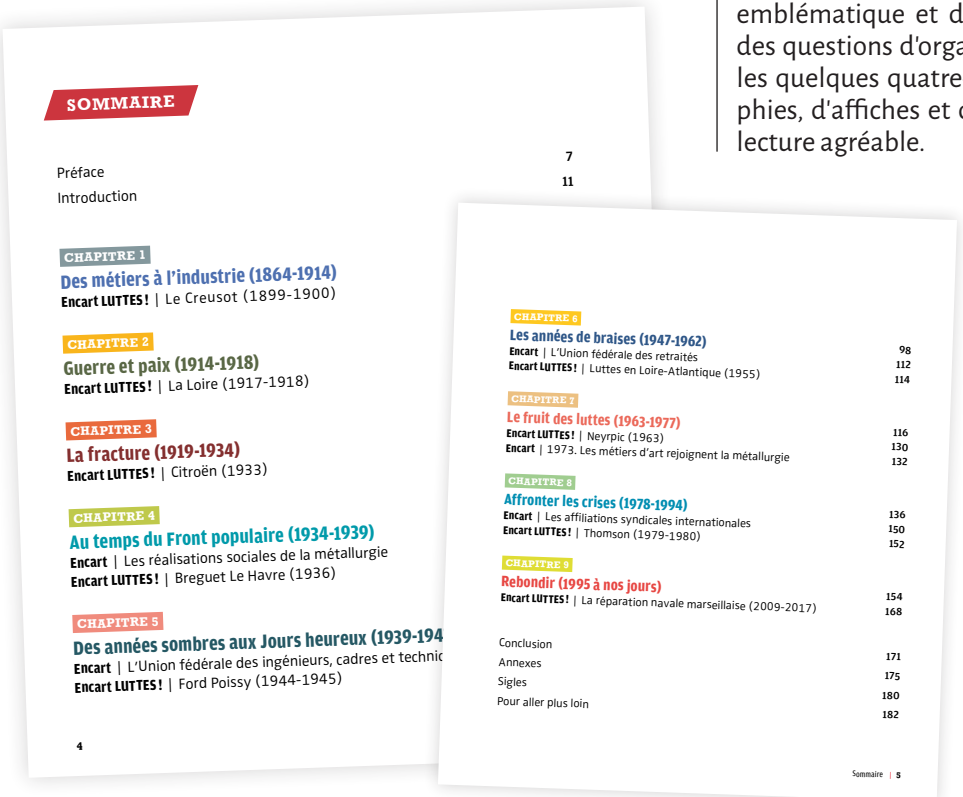
Un livre sur l'histoire de la FTM-CGT

Emeric Tellier, *archiviste de la Fédération et membre de l'Institut CGT d'Histoire Sociale de la Métallurgie (IHS-M)* nous propose de découvrir ***Le Métal au cœur***, un livre à paraître sur l'histoire de notre organisation syndicale, de ses combats et de ses luttes.



Pourquoi un tel projet ?

Voilà plusieurs années que l'on constate des récupérations grossières de l'histoire, comme « *Ambroise Croizat était contre les régimes spéciaux* [de retraite] » ou bien « *Jean Jaurès aurait voté Front national* ». Dans le même temps, bon nombre de nos adhérents connaissent peu ou mal l'histoire du syndicalisme, ce qui est une vraie faiblesse en ces temps de remises en cause de nos libertés et de nos droits, individuels comme collectifs. C'est pour aider à surmonter cette situation que l'IHS-M a proposé il y a un an à la direction fédérale de réaliser un ouvrage abordant les grandes étapes de l'histoire de la Fédération CGT des Travailleurs de la métallurgie, de ses origines à nos jours.


SOMMAIRE

Préface 7
Introduction 11

CHAPITRE 1
Des métiers à l'industrie (1864-1914)
Encart LUTTES ! | Le Creusot (1899-1900)

CHAPITRE 2
Guerre et paix (1914-1918)
Encart LUTTES ! | La Loire (1917-1918)

CHAPITRE 3
La fracture (1919-1934)
Encart LUTTES ! | Citroën (1933)

CHAPITRE 4
Au temps du Front populaire (1934-1939)
Encart | Les réalisations sociales de la métallurgie
Encart LUTTES ! | Breguet Le Havre (1936)

CHAPITRE 5
Des années sombres aux Jours heureux (1939-194
Encart | L'Union fédérale des ingénieurs, cadres et technic
Encart LUTTES ! | Ford Poissy (1944-1945)

4

CHAPITRE 6
Les années de braises (1947-1962) 98
Encart | L'Union fédérale des retraités 112
Encart LUTTES ! | Luttes en Loire-Atlantique (1955) 114

CHAPITRE 7
Le fruit des luttes (1963-1977)
Encart LUTTES ! | Neyrpic (1963) 116
Encart | 1973. Les métiers d'art rejoignent la métallurgie 130 132

CHAPITRE 8
Affronter les crises (1978-1994)
Encart | Les affiliations syndicales internationales 136
Encart LUTTES ! | Thomson (1979-1980) 150 152

CHAPITRE 9
Rebondir (1995 à nos jours)
Encart LUTTES ! | La réparation navale marseillaise (2009-2017) 154 168

Conclusion
Annexes 171
Sigles 175
Pour aller plus loin 180 182

Sommaire | 5

Quelle forme prend ce livre ?

Après une journée de boulot ou pendant son week-end, on n'a pas forcément envie de se plonger dans un livre d'histoire. C'est pourquoi l'écriture se veut accessible à toutes et tous, même sans connaissances particulières. L'ouvrage est découpé en neuf chapitres chronologiques avec, à chaque fois, des focus sur une lutte emblématique et des encarts spécifiques consacrés à des questions d'organisation. Enfin, nous comptons sur les quelques quatre-vingts reproductions de photographies, d'affiches et de matériel syndical pour rendre la lecture agréable.

En balayant plus d'un siècle d'histoire, que pouvons-nous retenir ?

Qu'aucune période n'a été simple ! Si les années sombres de l'Occupation nazie et de la collaboration du régime de Vichy ont été terribles, la répression patronale et gouvernementale a été une constante de l'histoire syndicale. Brimades, licenciements, violences physiques lors des grèves et des manifestations, condamnations pénales, ce que nous vivons actuellement fait écho avec le passé.

Malgré cela, on peut affirmer, après s'être plongé dans cette histoire, que notre pays aurait un



Les grévistes de retour d'une « promenade » devant les locaux de la direction, chez Cibié à Bobigny, pour revendiquer la 4e semaine de congés payés.
© DR / coll. IHS CGT Métaux

Les années 1960 et 1970 sont marquées par des luttes victorieuses, dont l'intensité est maximale en mai et juin 1968. Cette dynamique permettra par la suite d'imposer d'importantes revendications, dont les effets se font sentir encore aujourd'hui. Pourtant, des difficultés persistent, avec les restructurations industrielles et la répression patronale.

« Quand la France s'ennuie… »

Ce titre d'un article paru dans le quotidien *Le Monde* en mars 1968 ne s'applique guère à la recrudescence des luttes perceptibles au début des années 1960. En mars 1963, déjà, la grève des mineurs impose la première défaite d'ampleur au pouvoir gaulliste. La même année, « les tams-tams de la colère » résonnent chez Sud-Aviation à Toulouse, tandis que la reprise en main brutale de Neyrpic à Grenoble suscite une longue lutte. La contestation ne faiblit pas. Après un premier conflit en mars 1963, les ouvriers de Peugeot-Sochaux mènent un long combat en avril-mai 1965. Au printemps 1967, un conflit très suivi chez les ingénieurs, cadres et techniciens paralyse la métallurgie nazairienne durant deux mois. En parallèle, les mineurs de fer et sidérurgistes lorrains se mobilisent, tout comme les Dassault à Martignac et Mérignac (Gironde) qui, après trois mois de lutte, font plier la direction. Débrayages et manifestations se poursuivent au premier semestre 1968 – comme à la Saviem à Caen – et la manifestation du 1er mai à Paris est un franc succès.

Cette montée des luttes est le fruit de multiples facteurs, dont l'unité syndicale. En 1964, malgré le refus d'une faible minorité, les adhérents de la Confédération française des travailleurs chrétiens



visage bien différent si notre syndicalisme n'avait pas existé, si des femmes et des hommes n'avait pas refusé de courber l'échine. Par leurs luttes, ils ont affirmé leur dignité et gagner les droits individuels et collectifs dont nous bénéficions encore aujourd'hui.
Ce qui apparaît clairement, c'est que notre organisation n'aurait pu vivre sans l'engagement de celles et ceux qui l'ont fait vivre, de la section syndicale aux unions internationales. En permettant aux salariés de ne plus subir leur condition, d'influer sur leur devenir, le syndicalisme a été et reste un outil puissant d'émancipation et de confiance. Cette dimension doit être réaffirmée, en particulier aujourd'hui auprès des salariés confrontés à un travail qui perd de son sens, sous la pression de la course aux profits.

En quoi ce livre peut aider dans l'activité syndicale quotidienne ?

Le passé constitue un formidable réservoir d'expériences et d'inspirations pour aujourd'hui. Non pas pour soupirer sur « les temps bénis » ou sur le « c'était mieux avant », mais bien pour enrichir ses propres réflexions, pour mieux saisir l'importance des conquêtes arrachées et les méthodes mises en œuvre pour y parvenir. Défendre la revendication d'une convention collective nationale pour l'ensemble des métallurgistes, sans connaître les réflexions et luttes menées par la fédération et ses organisations depuis les années 1930, c'est à coup sûr se priver d'arguments pour convaincre les salariés de son bien-fondé. Pour tous les aspects de l'activité syndicale, l'histoire est une alliée précieuse.

Pour se le procurer, comment cela se passe ?

La sortie officielle est prévue durant la première quinzaine du mois de janvier 2021, au prix de 19,90 euros. L'ouvrage sera disponible auprès de l'Institut CGT d'histoire sociale de la métallurgie (94 rue Jean-Pierre Timbaud 75011 Paris | ihs.gas@free.fr | 01 53 36 86 38).

Actualité

Grève à STMicroelectronics : **lutter pendant le confinement**

STMicroelectronics, multinationale qui produit des puces pour les smartphones, l'automobile, l'industrie, ne connait pas la crise. C'est en tout cas ce qui ressort des résultats financiers. Pour les salariés en revanche, c'est régime sec...
La direction a annoncé fin octobre qu'elle n'accorderait aucune augmentation de salaire *(sauf de rares promotions)*, cela après avoir repoussé cette décision de quatre mois en raison des « incertitudes ». En réaction à cette annonce méprisante, les salariés des sites de Grenoble *(2000 salariés)* et de Crolles *(4300 salariés en périphérie)* ont commencé à se mobiliser spontanément, accompagnés par la CGT, puis massivement à Crolles à partir du 5 novembre dans le cadre d'un appel intersyndical.



© DR | **« Remise des chèques par les différents syndicats CGT de la région à la caisse de grève »**

La lutte perdure, les menaces fusent

A l'heure où nous écrivons ces lignes la mobilisation tient depuis un mois malgré une stratégie de pourrissement de la direction. Face à cela nous avons adopté un fonctionnement de séquences de grève chaque semaine qui répartit les efforts sur les différentes équipes. Du côté de la direction, les menaces se multiplient contre les grévistes, le nombre de vigiles de l'usine a explosé depuis le début du conflit ainsi que les visites de la gendarmerie, systématiques lors de nos actions. Heureusement, suite à nos alertes, l'inspection du travail est venue lors d'une Assemblée Générale *(AG)* pour récolter les témoignages des salariés sur ces pressions.

Un mouvement social adapté à la crise sanitaire

Il a également fallu nous renouveler pour organiser cette lutte dans le contexte de la Covid. Le piquet de grève a été relocalisé sur le parking pour éviter de créer un rassemblement sur la voie publique, illégal.
Nous utilisons intensivement les réseaux sociaux et les newsletters, que nous avions développés lors du premier confinement pour informer les salariés. La caisse de grève pour tenir dans la durée est elle aussi organisée en ligne.
Si la communication est plus difficile, la convivialité des grèves l'est tout autant. Les piquets de grèves avec repas et boissons ne sont pas envisageables, on essaie donc de renouveler nos pratiques sur ces aspects également avec, par exemple une tombola, l'organisation d'un « café en terrasse » sur le parking ou, d'un début de soirée dansante *(avec distance physique et masques)*.
Ainsi dans le cadre du confinement la grève peut également être un des rares espaces de socialisation disponible renforçant encore cet aspect que nous avons toutes et tous connu dans les mobilisations.
Des innovations se font aussi pour les télétravailleurs, les camarades de Grenoble, site de R&D, ont lancé des AG sur la plateforme de vidéoconférence Zoom. Elles sont désormais adoptées pour l'ensemble des camarades ST France en télétravail.

Ensemble pour lutter contre l'injustice

C'est ainsi que nous continuons la lutte, déterminés malgré les difficultés de la période pour arracher au patronat les augmentations injustement refusées, en effet, si la situation est difficile pour beaucoup de nos camarades avec des licenciements dans de nombreux secteur, **il n'est pas normal que les entreprises qui font d'importants bénéfices profitent de cette crise pour ne pas rémunérer décemment celles et ceux qui produisent les richesses ; d'autant plus que ce sont nos salaires qui financent, par les cotisations, notre système solidaire.**

Aimeric Mougeot, *syndicat CGT ST Crolles*

Europe/international

Le comité d'entreprise européen, un véritable atout

Le plus européen des outils de l'action syndical en entreprise se trouve confronté aux tentatives des directions d'utiliser la crise sanitaire de la Covid-19 afin de remettre en cause ses droits, accélérer les restructurations et, plus généralement, jouer sur l'incapacité des représentants des travailleurs à se rencontrer. Pourtant, les moyens d'actions syndicaux subsistent, à condition de bien se les approprier.

La faute au Coronavirus...

A la faveur de la pandémie de Coronavirus, les annonces de restructurations, avec leurs lots de licenciements massifs et de fermetures d'usines, s'accumulent dans toute l'Europe. Au début, il s'agissait de l'industrie du voyage et du secteur de l'hôtellerie-restauration. Mais depuis l'industrie manufacturière est touchée de plein fouet par une succession d'annonces dont beaucoup n'ont aucun lien avec la crise sanitaire. Les cas de General Electric *(GE)*, Renault ou encore Bridgestone sont certainement les plus emblématiques dans l'Hexagone dont les orientations et les grandes lignes ont été élaborées bien avant le mois de mars 2020. L'ampleur des licenciements est sans précédent, en particulier dans les secteurs automobiles et de l'aéronautique, dépasse la crise causée par le scandale de subprimes à la fin des années 2000. La Covid comme cause de tous les maux, les restructurations, destructions d'emplois, délocalisations, et encore plus de concentration des richesses, comme remèdes.

Des droits ignorés

Dans de nombreux cas, les représentants des travailleurs dans les comités d'entreprise européens, ou même au niveau local, n'ont pas été impliqués et leurs droits ont été ignorés. L'ensemble des syndicats européens constate et dénonce les manquements et les infractions aux droits à l'information et la consultation des comités d'entreprise européens. Depuis mai dernier, les syndicats européens interpellent la Commission Européenne et les directions des entreprises multinationales afin que soient respectés les droits des représentants des travailleurs et des syndicats. Depuis juin, les fédérations syndicales européennes, comme IndustriAll Europe, revendiquent le respect d'un accès en temps utile aux informations complètes des entreprises ; un temps suffisant et des ressources pour effectuer une évaluation approfondie, avec l'aide d'experts, pour juger de l'opportunité des plans ; de construire et discuter de réelles alternatives sociales et industrielles avec les décideurs ; enfin qu'il soit garanti que le non-respect des droits à l'information et à la consultation justifie des sanctions dissuasives, par exemple l'annulation ou la suspension des décisions des entreprises jusqu'à ce que les droits des travailleurs et des syndicats soient correctement respectés. La critique de la Commission Européenne et des Etats membres portent notamment sur leur inaction.

"Démocratie au travail"

L'éloignement physique réclamé par la pandémie ne doit pas entraîner une remise en cause des droits d'interventions des représentants des travailleurs et des libertés syndicales. Ce message est relayé depuis plusieurs mois au travers de la campagne « Démocratie au travail », portée par la Confédération Européenne des Syndicats, dont IndustriAll Europe a été l'un des principaux artisans. L'information-Consultation préalable des représentants du comité d'entreprise européen n'est pas qu'une simple formalité. Le comité européen est un lieu de construction d'alternatives, de projets et de rapports de forces afin de faire respecter les conditions de travail, l'emploi et l'avenir industriel de notre continent, seul garant d'un développement économique et social. L'éloignement physique ne prive pas les directions de leurs obligations. Désormais les moyens technologiques existent pour organiser des réunions à distance avec les interprétations nécessaires. A l'intar du comité européen de GE Power, ce lieu peut devenir un véritable outil syndical de construction de propositions et d'un rapport de force syndical permettant d'influer sur les stratégies dès lors que les syndicats et salariés s'emparent à bras le corps de ces questions.

Aussi la FTM-CGT encourage et soutiendra tous ses syndicats à faire respecter par tous les moyens, mêmes légaux, l'obligation d'implication du comité d'entreprise européen préalablement à toute décision affectant les conditions de travail et l'emploi des salariés.

La FTM-CGT travaille sur la prochaine organisation d'une journée d'étude à destination de ses syndicats et représentants dans les entreprises multinationales disposant d'un comité d'entreprise européen dans le premier semestre 2021 sur le sujet.

Patrick Correa, *conseiller fédéral*

Eclairer et coopérer

Comprendre le travail pour **décider et agir**

La crise sanitaire s'accompagne d'une crise économique dont les effets sur la pérennité des entreprises sont significatifs pour de nombreux secteurs de l'économie et plus particulièrement pour celui de la métallurgie.
Dans ce contexte, les élus du personnel au CSE et les organisations syndicales doivent articuler leurs actions afin de peser dans les négociations face à des directions qui disposent de nombreux outils pour réorganiser ou restructurer l'entreprise *(APC, APLD, PSE, RCC)*.
Le code du travail a prévu des moyens pour que les représentants du personnel puissent exercer pleinement leurs attributions en situation de crise *(hors fusion, liquidation judiciaire ou dépôt de bilan)*.

Lorsque la situation est préoccupante

le droit d'alerte économique est une procédure que le CSE peut mobiliser, une fois par an, lorsque des circonstances le justifient pleinement.
C'est le seul outil que peuvent mobiliser les représentants du personnel lorsque les OS sont appelées à la négociation d'un APLD *(accord d'activité partielle de longue durée)*.
La loi prévoit que l'accord de branche APLD doit être étendu pour pouvoir s'appliquer. Ainsi, l'accord de la métallurgie a été étendu avec l'Arrêté du 25 août 2020 portant extension d'un accord national conclu dans le secteur de la métallurgie, publié au *Journal Officiel* du 26 août 2020.
Ce qui implique que toutes les entreprises de la branche métallurgie peuvent recourir à l'APLD depuis le 27 août 2020. L'accord s'applique aussi bien aux cadres qu'aux non-cadres ou ETAM.
L'entreprise peut mettre en œuvre l'APLD en concluant un accord collectif qui devra être validé par la Direccte ou bien élaborer un document unilatéral que l'employeur soumettra à la consultation du CSE avant homologation par l'administration. Dans ce cas, le CSE peut désigner un expert agréé pour évaluer les effets de l'accord sur les conditions de travail des salariés.

En cas de licenciement collectif (PSE) ou de plan de départ volontaire, le recours à un expert économique et conditions de travail

L'employeur qui envisage de mettre en œuvre une procédure de licenciement pour motif économique est tenu de mettre en œuvre un plan de sauvegarde de l'emploi *(PSE)*. Dans ce cas, le CSE peut être assisté d'un expert dans la procédure d'information-consultation. La mission de l'expert concerne l'analyse du projet de PSE, l'argumentation économique, les mesures d'accompagnement mais aussi les conséquences sur l'organisation et les conditions de travail et les risques sur la santé des salariés.
Le même expert peut également être désigné pour assister les organisations syndicales dans la préparation des négociations relatives au PSE.

En cas de négociation d'un accord de performance collective

L'ordonnance du 22 septembre 2017 prévoit la mise en place d'accords de performance collective (APC) qui se substituent aux accords de maintien de l'emploi et des accords de préservation ou de développement de l'emploi. Dans le contexte de crise sanitaire, les APC se multiplient au sein des entreprises du secteur de la métallurgie. Le contenu des APC peut prévoir les modalités d'aménagement du temps de travail, de la rémunération et des conditions de mobilité (professionnelle ou géographique) interne à l'entreprise. Le CSE peut désigner un expert-comptable pour assister les organisations syndicales dans la préparation de la négociation de l'accord de performance collective et un expert agréé pour évaluer les risques professionnels induits par le dispositif APC.
Le cabinet DEGEST, expert agréé par le ministère du travail et DEGEST CE, cabinet d'expertise comptable dédié aux représentants du personnel vous forment et vous assistent dans l'exercice de vos prérogatives afin de mieux appréhender les situations de crise et peser dans les négociations.

Contactez-nous
DEGEST *(expert agréé)* / DEGEST CE *(expert-comptable)* : 01 42 40 39 38
arnaud.eymery@degest.com / boris.augros@degest.com / fethi.aboubeker@degest.com
13, rue des Envierges - 75020 Paris. Fax : 01.42.40.41.18.
www.degest.com

L'impact de la crise sanitaire dans le secteur de la métallurgie

Durant la crise de la Covid-19, la métallurgie a été impactée, pouvez-vous nous en parler ?

Stéphane Flégeau : Lors du premier confinement, le bilan de productivité des entreprises reste mitigé. Certaines d'entre elles ont continué à produire alors que d'autres ont été totalement mises à l'arrêt.

Faire valoir l'intérêt économique des entreprises avant la santé des salariés est tout bonnement inacceptable. En quoi est-ce vital de produire des voitures, des avions alors qu'une partie de la population se bat pour vivre ?

Devant l'irresponsabilité des entreprises, la FTM-CGT est allée porter un recours devant le Conseil d'Etat pour dénoncer ce principe de rentabilité aux dépends de la vie de nos camarades.

Lors de l'annonce du deuxième confinement, la FTM-CGT a constaté que le patronat, saisi l'opportunité de la crise sanitaire pour faire reculer les conquis sociaux des salariés via des accords de performance collective *(perte du pouvoir d'achat avec le chômage partiel, l'obligation de poser/solder ses jours de congés,...)*.

Cependant, la conséquence la plus lourde pour le secteur industriel français reste la relation entre les donneurs d'ordres et les sous-traitants.

L'arrêt soudain et inopportun de la chaîne de production, des échéances financières non reportées font « mourir à petit feu » les TPE/PME du secteur.

Prenons quelques exemples, non-exhaustifs : l'automobile avec Renault, la sidérurgie avec Arcelor Mittal.

L'aéronautique s'en sort bien puisque les carnets de commandes étaient déjà passés. Pour approfondir et aller plus loin dans la réflexion, même les filières dites de haute technologie ne sont pas épargnées : Nokia propose un plan de suppression de 1 000 emplois, Thalès anticipe un plan de versement de dividendes.



© Alaoua Sayad - FTM CGT

Stéphane Flégeau
Secrétaire général adjoint de la Fédération de la Métallurgie en charge des questions industrielles et membre de la commission de la délégation pour les négociations de la Convention Collective, revient sur une année 2020 mise à mal par la crise sanitaire et les profits engrangés par le patronat.

Le « *quoiqu'il en coûte* » annoncé lors de la première allocution du président de la République mettant en place le second confinement a été entendu. Les fonds ont été perçus par le patronat mais les salariés eux, n'en n'ont pas vu la couleur... Ces « grands donneurs d'ordres » n'ont pas ou quasiment pas stoppé les dividendes pour sécuriser les compétences et le savoir-faire qui font la force et la réputation de l'industrie française. Bien au contraire, ils les sécurisent en les versant par anticipation.

La FTM-CGT a-t-elle été sollicitée sur le protocole à mettre en œuvre dans les entreprises ?

S. F : La FTM-CGT, l'UIMM et les organisations syndicales représentatives du secteur se sont réunies pour le définir conjointement en rappelant l'importance de l'industrie. La FTM-CGT est la seule organisation syndicale à ne pas s'être associée à cette déclaration car la priorité des signataires n'était pas la sécurité ni la santé des salariés.

Tout au long du confinement, les discussions avec le patronat ont été le fer de lance pour pousser les salariés à aller travailler au détri-

ment de leur santé. Beaucoup de personnes ont été contaminées, hospitalisées et certaines en sont décédées. *Via* cette déclaration, les autres organisations syndicales et le patronat ont désormais du sang sur les mains.
Pour la Fédération, la priorité, au niveau national était de faire respecter les conditions sanitaires avec des moyens de protection adéquats. Il était de ce fait, totalement irrecevable de maintenir une production non essentielle et vitale alors que les « première ligne » ne pouvaient s'approvisionner en masques, gants,...
Souvenez-vous d'Airbus et du scandale autour des masques. Sous couvert de charité, l'entreprise se proposait d'aller chercher des masques en Chine et, à son retour, une partie de la marchandise a été conservée par l'entreprise pour garantir sereinement son activité.

Pour la fédération, la priorité, au niveau national était de faire respecter les conditions sanitaires avec des moyens de protection adéquats.

Comment cette période transitoire doit-elle être gérée avec l'Activité Partielle de Longue Durée (APLD) ?

S. F : C'est dans la branche Métallurgie que le premier accord sur l'APLD a été signé.
Sur le principe du chômage partiel, la Fédération n'est pas contre. Seuls certains points sont irrecevables :

- L'équité entre les salariés. L'APLD ne couvre pas l'ensemble des employés d'une même structure. Peu d'entre eux peuvent bénéficier de ce dispositif ;
- Pas de contrôle de l'utilisation des fonds publics ;
- Le niveau d'indemnisation de 84 % du salaire mensuel net n'est pas à la hauteur. Il devrait être de 100 %. Le salarié n'a pas à pâtir de cette situation ;
- La durée de l'accord peut s'étendre jusqu'à 2025. Cette date n'est décemment pas recevable.

La question des cotisations sociales est remise en cause puisque les personnes assujetties à ce système ne cotisent pas.
Concrètement l'APLD a un impact phénoménal sur le financement du système de protection sociale français.
Au delà de l'APLD, je souhaite mettre l'accent sur certaines situations honteuses.
Arcelor Mittal revoit le système de primes et d'acquis sociaux en prévision de la future Convention Collective.
Les salariés ont réagi en se mettant en grève et ont réussi à repousser les vélléités patronales. Les salariés de l'entreprise Safran ont initié un mouvement de grève, appuyé par la FTM-CGT, pour la réouverture de la cantine. Les salariés à titre individuel ou en équipe ne pouvaient plus y accéder. Leur direction le leur interdisait prétextant que les personnes travaillant en équipe feraient des journées en continu avec plus de temps de pauses ou la possibilité de terminer plus tôt.
Ce sont des exemples concrets de la façon dont les entreprises profitent de la crise sanitaire pour revenir sur des droits et acquis des salariés.
Les directions sont à l'offensive dans la période que l'on traverse. Les conditions de travail, les rémunérations, tous ces éléments qui régissent la vie des salariés des entreprises tendent à se fragiliser.
Pour compléter et terminer sur ce point, la délocalisation des entreprises reste toujours un objectif pour les directions.
Nokia a proposé un plan de suppression d'emplois pour délocaliser en Inde et en Pologne des métiers de haute qualification *(service de recherches et développement, gestion,...)*. Après avoir délocalisé des productions, Renault s'attaque à la délocalisation du pôle « recherche et développement ».

La question des cotisations sociales est remise en cause puisque les personnes assujetties à ce système ne cotisent pas.

Alors, que proposez-vous pour défendre l'industrie ?

S. F : ***La situation industrielle en France est dûe aux choix stratégiques des donneurs d'ordres. La FTM-CGT revendique :***

- L'intervention dans la stratégie des entreprises via les instances représentatives ;
- La sortie de la logique de financiarisation *(coût du capital)* ;
- L'augmentation des salaires ;
- Des plans embauche en CDI.

La FTM-CGT continue de lutter pour l'emploi, les salaires, les conditions et les garanties collectives. 2021 s'ouvre à nous, le combat continue...

Justement, l'année 2020 vient de s'écouler, que doit-on retenir ? Quel message la Fédération souhaite-t-elle véhiculer à ses adhérents pour la prochaine année ?

S. F : Pour l'année 2020, la FTM-CGT travaille à garantir la santé et la sécurité des salariés tout en sécurisant le maintien dans l'emploi. La Fédération souhaite pour 2021 que l'action soit centrée sur le salariat en termes d'emploi, de rémunération et de garanties collectives pour l'industrie de demain.

Propos recueillis par
Marion Prévot, *conseillère fédérale*



© AdobeStock - somemeans

Rétrospective sur les droits des salariés pendant la crise sanitaire !

Pour gérer l'épidémie de Covid-19, le gouvernement a publié plus de 800 textes *(lois, ordonnances et décrets)*. Il a donc été particulièrement prolixe et souvent cela a été au détriment des droits des salariés.

A l'occasion des deux confinements *(17 mars puis 30 octobre 2020 après une période de couvre-feu dans certaines villes)*, une loi a mis en place **l'état d'urgence sanitaire**, privatif de libertés individuelles, pour enrayer la propagation du virus. L'état d'urgence a été levé le 10 juillet 2020 mais en laissant au gouvernement la possibilité de limiter la circulation des personnes jusqu'au 30 octobre 2020 prorogé jusqu'au 16 février 2021[1]. Cette situation **habilite le gouvernement à prendre de nombreuses mesures sociales par ordonnance**, c'est-à-dire sans discussion ni vote du Parlement.

De plus le Premier ministre peut jusqu'au 1er avril 2021, prendre certaines mesures par décret pour réglementer la circulation des personnes et des véhicules et l'ouverture des établissements recevant du public, les rassemblements…
Nous le voyons, l'état d'urgence *(sanitaire)* est peu compatible avec la démocratie.

L'état d'urgence a été levé le 10 juillet 2020 mais en laissant au gouvernement la possibilité de limiter la circulation des personnes jusqu'au 30 octobre 2020 prorogé jusqu'au 16 février 2021.

LE DISPOSITIF D'ACTIVITÉ PARTIELLE DE LONGUE DURÉE (APLD) EST AINSI PROLONGÉ

La Loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 a mis en place le dispositif d'APLD et celui de la monétisation des jours de repos. Ces deux dispositifs peuvent s'appliquer aux situations apparues à compter du 12 mars 2020 et jusqu'au 30 juin 2021, au lieu du 31 décembre 2020.

Concrètement, l'employeur pourra décider :

- D'une part, de mettre des salariés en activité partielle de longue durée jusqu'au 30 juin 2022 et donc d'appliquer cette décision jusqu'au 30 juin 2025 ;
- D'autre part, d'imposer, *via* un accord collectif ou de branche, aux salariés placés en activité partielle et dont la rémunération est maintenue intégralement, d'affecter à un fonds de solidarité des jours de repos conventionnels ou une partie de leurs congés payés excédent vintg-quatre jours ouvrables, acquis et non pris, avec un maximum de cinq jours. La monétisation de ces jours pourra être utilisée par l'employeur pour compléter une partie de la rémunération d'autres salariés placés en activité partielle mais indemnisés uniquement à hauteur de la loi *(70 % du salaire brut)*. **Drôle de solidarité que le patronat impose aux salariés alors qu'il omet par la-même celle qu'il devrait s'imposer à lui-même !**
  De même, les salariés, placés en activité partielle, seront autorisés à monétiser des jours de repos en vue de compenser tout ou partie de la diminution de rémunération subie.
  Suppression de la cinquième semaine et des jours de repos : le patronat en rêvait, le gouvernement l'a exaucé !

Un accord de branche a été signé dans ce sens le 21 mars 2020 dans la métallurgie. Il établit la liste des jours utilisables unilatéralement par l'employeur *(congés payés acquis et en cours d'acquisition, jours d'ancienneté)* jusqu'au 31 octobre 2020.

La loi du 17 juin 2020 prévoyait également le maintien des garanties collectives de protection sociale complémentaire pour les salariés placés en activité partielle. Ce régime dérogatoire est maintenu jusqu'au 30 juin 2021. Aujourd'hui, si l'employeur verse un complément à l'indemnité d'activité partielle, il peut l'intégrer aux assiettes de calcul des cotisations et des prestations au titre du financement des garanties des salariés placés en activité partielle.

De même, les réunions du Comité Social et Économique, CSE ou du CSE Central pourront se faire en visioconférence au-delà de trois réunions par an, sans avoir à recueillir l'accord du CSE et sur une simple information de la Direction.

La loi de prorogation de l'Etat d'urgence permettra aussi au gouvernement de prolonger, rétablir ou adapter par ordonnance, les ordonnances déjà prises au regard de la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 visant notamment à :

- Permettre à un accord d'entreprise ou de branche et autoriser l'employeur à **imposer ou à modifier les dates de prise d'une partie des congés payés dans la limite de six jours ouvrables**, initialement jusqu'au 31 décembre 2020, sans être tenu d'accorder un congé simultané à des conjoints, ou pacsés, travaillant dans la même entreprise.
  Il faut que l'intérêt de l'entreprise le justifie au regard des difficultés économiques liées à la Covid-19.
  Un accord de branche a été signé dans ce sens le 21 mars 2020 dans la métallurgie. Il établit la liste des jours utilisables unilatéralement par l'employeur *(congés payés*

acquis et en cours d'acquisition, jours d'ancienneté) jusqu'au 31 octobre 2020. Il n'y a pour l'instant pas d'avenant à cet accord. Les entreprises ne peuvent donc pas l'invoquer pour imposer des jours de congés, s'il ne l'a pas déjà fait. Seul un accord d'entreprise le lui permettra ;
- Autoriser l'employeur à imposer ou modifier unilatéralement les dates des jours de RTT, des jours de repos prévus par les conventions de forfait et des jours de repos affectés sur le Compte Épargne-Temps *(CET)* dans la limite de dix jours ceci jusqu'au 31 décembre 2020.

Le Conseil d'Etat vient d'annuler par une décision du 16 novembre 2020 l'article 13 de l'ordonnance 2020-323 du 25 mars 2020 qui dispensait de toute consultation préalable obligatoire pendant cette période d'état d'urgence, avant de « voler » des congés notamment aux salariés de la fonction publique.

La consultation préalable du CSE est donc désormais obligatoire pour:
- Permettre aux entreprises de secteurs particulièrement nécessaire à la sécurité de la Nation de **déroger aux règles relatives à la durée du travail**, au repos hebdomadaire et au repos dominical ;
- Modifier les dates limites de versement de l'intéressement et de la participation, et de la prime Macron ;
- Modifier les modalités d'information et de consultation des Instances Représentatives du Personnel (IRP) et suspendre les processus électoraux des CSF en cours ;
- Autoriser le recours à l'intérim dans des cas non prévus par le Code du travail ;
- Faciliter le prêt de main-d'œuvre entre entreprises.

En matière de chômage partiel, les règles d'indemnisation ont fait l'objet de plusieurs décrets dont 3 le 30 octobre 2020 adaptant ce dispositif au nouveau reconfinement national. Les règles qui devaient changer au 1er novembre 2020 se poursuivent finalement jusqu'au 31 décembre 2020.

Il s'agit de l'allocation d'activité partielle versée par l'Etat de 60 % de la rémunération antérieure du salarié qui passera à 36 % et de l'indemnisation des salariés versée aujourd'hui à hauteur de 70 % de leur rémunération brute et qui passera à 60 % au 1er janvier 2021.
La demande d'autorisation d'activité partielle pouvait porter sur une période de six mois renouvelable. Elle a été portée à douze mois dès mars 2020. Cette durée sera réduite à trois mois renouvelable en cas de demande intervenant à compter du 1er janvier 2021 pour une période maximum de douze mois consécutifs.



© Alaoua Sayad

Il s'agit de l'allocation d'activité partielle versée par l'Etat de 60 % de la rémunération antérieure du salarié qui passera à 36 % et de l'indemnisation des salariés versée aujourd'hui à hauteur de 70 % de leur rémunération brute et qui passera à 60 % au 1er janvier 2021.

Depuis le 1er novembre, les employeurs des sociétés de plus de 50 salariés, sont tenus d'informer le CSE, lors de la demande initiale d'activité partielle puis à l'échéance de chaque autorisation des conditions dans lesquelles l'activité partielle a été mise en œuvre.

Enfin, un décret n° 2020-1365 du 10 novembre 2020 fixe les nouveaux critères permettant aux salariés reconnus vulnérables à la Covid-19 de bénéficier de l'activité partielle a la condition d'être dans l'impossibilité de télétravailler, ou de ne pas pouvoir bénéficier de mesures de protection renforcée en présentiel.

Laurent Trombini,
membre du Bureau Fédéral

(1) *Loi n° 2020-1379 du 14 novembre 2020 autorisant la prorogation de l'état d'urgence sanitaire et portant diverses mesures de gestion de la crise sanitaire.*


© Alaoua Sayad

Notre secteur **santé mis à mal**

Christophe Prudhomme
Médecin urgentiste, Fédération CGT de la santé et de l'action sociale

La crise du coronavirus a mis cruellement en lumière, l'incapacité de l'outil productif français de fournir des équipements, les médicaments et du matériel en quantité suffisante tant pour les soignants que pour la population. Par exemple, si la situation s'est améliorée concernant la production de masques chirurgicaux, l'approvisionnement en gants reste cet hiver très tendue et il est demandé aux personnels hospitaliers de les économiser. Cette carence est à l'origine d'une gestion calamiteuse de l'épidémie, avec des personnels travaillant dans des conditions dégradées les mettant en danger et ne permettant pas une prise en charge optimale des patients. Les conséquences sont catastrophiques avec des contaminations et une surmortalité qui aurait pu être évitée.

L'industrie française hors jeu ?

En ce qui concerne l'industrie pharmaceutique, nous ne pouvons que constater que la France qui était leader dans le domaine des vaccins à la fin du siècle dernier, n'est plus dans la course aujourd'hui. Dans le domaine de l'imagerie, depuis la vente de la Compagnie générale de radiologie à General Electric en 1987, notre pays n'est plus capable de produire les appareils d'imagerie moderne que sont les scanners, les IRM ou encore les tomographes à émission de position.

Les technologies médicales évoluent très rapidement, notamment en chirurgie, avec de nouvelles techniques dites moins invasives permettant d'intervenir grâce à des outils optiques miniaturisés, voire même en intervenant de l'extérieur, notamment pour détruire des tumeurs, avec des faisceaux lasers, des ultrasons ou des micro-ondes, ou encore l'aide de cathéters permettant d'accéder à différents organes en passant par les vaisseaux. Tous ces matériels nécessitent l'utilisation de technologies complexes, de haute valeur ajoutée, s'appuyant sur des laboratoires de recherche pour leur développement.

Repenser la politique industrielle

A cela s'ajoute la télémédecine, la collecte et l'analyse de données grâce à l'intelligence artificielle où les enjeux sont non seulement industriels mais aussi éthiques, ce qui nécessite un contrôle qui ne peut être délégué à des pays étrangers en termes d'enjeux économiques et surtout de sécurité.

Globalement, la part des dépenses de santé consacrées aux produits, dispositifs et appareils ne cesse d'augmenter et continuera de croître dans les années et décennies à venir. Il est donc essentiel qu'une politique industrielle planifiée soit mise en place en France et plus largement en Europe dans le cadre d'une coordination et d'une coopération transparente pour les populations concernées.

Il est donc urgent que les grands groupes qui interviennent déjà dans le secteur, comme Thalès ou Air Liquide, mais dont les activités restent marginales, développent leurs capacités de recherche et de production.

Il est donc essentiel qu'une politique industrielle planifiée soit mise en place en France et plus largement en Europe dans le cadre d'une coordination et d'une coopération transparente pour les populations concernées.

Vers une meilleure concertation des décideurs

Par ailleurs, la France dispose d'une recherche performante, ainsi que de nombreuses PME, mais la filière reste à l'état d'ébauche, avec des acteurs centrés sur leurs préoccupations, sans politique d'incitation à la coopération. Cette réalité empêche les entreprises de se développer et freine la valorisation des innovations. Lever ces obstacles récurrents passe par la création de lieux d'émulation fédérateurs, d'accélération et d'applications concrètes, mettant à la disposition de la filière les capacités d'industrialisation. Ceci permettrait de développer, de transformer les innovations technologiques en produits utiles et adaptés aux soignants. Pour créer les conditions optimales de succès, il revient naturellement à l'Etat de définir le cadre coopératif en réglant, au préalable, les délicates questions de ressources mises en commun et de propriétés intellectuelles, ceci en concertation avec les différentes parties prenantes, y compris les organisations syndicales.

Le déclin industriel de la France n'est pas inéluctable et il est possible de reconstruire une filière industrielle capable de répondre aux besoins dans le domaine de la santé, secteur de haute technologie du XXI^{e} siècle.

Militer différemment tout en restant déterminé !

Le 28 octobre, annonce du reconfinement à la sauce macronienne, donne bizarrement l'impression d'avoir affaire à un virus sélectif. Un virus qui n'attaquerait pas le monde du travail, dans l'incapacité de pénétrer les murs de nos entreprises. Alors face à cette pandémie, le gouvernement, en lien direct avec le patronat, nous donne « le droit de travailler », nous avons donc aussi « le droit de militer ».

La pandémie et les NAO au cœur du débat

Dans notre syndicat, chez Cummins Filtration, nous nous sommes adaptés à la situation. L'expérience malheureuse du premier confinement nous a familiarisés avec de nouveaux outils et une nouvelle façon de militer. Nous avons décidé de travailler dans une petite période sur deux axes ; le premier avec les élus sur le sujet de la pandémie, et le deuxième sur les Négociations Annuelles Obligatoires (NAO).

Bien évidemment, ce virus n'a rien de sélectif, il frappe partout et ne fait aucune différence de couche sociale. Malheureusement, notre entreprise comme tant d'autres, a été touchée par le virus. Malgré un protocole sanitaire strict, nous avons eu des cas de Covid-19, mais le principal pour l'employeur était d'affirmer que la contamination ne venait pas de l'entreprise, mais de l'extérieur, mettant en cause le comportement des salariés contaminés. Suite à cette attitude inacceptable, nous nous sommes mobilisés et avons pu intégrer une commission Covid, qui nous permet de proposer des actions dans le protocole déjà mis en place et d'informer les salariés en temps réel sur la situation sanitaire de l'entreprise.

Renforcer et adapter nos outils de communication

Hasard du calendrier, nous sommes en période de NAO et la question de la communication avec les salariés dans cette période s'est posée. Auparavant, nous communiquions par tracts et par l'organisation de réunions présentielles d'information sur le sujet. Suite à une réunion du syndicat, nous avons pris l'initiative de toujours produire les tracts, mais seule la distribution changerait avec un affichage dans l'entreprise, diffusion sur les réseaux sociaux, construction d'un questionnaire mis en ligne, et organisation de réunions en visioconférence. Paradoxalement, à la différence des années antérieures, l'équipe de négociation ne s'est pas sentie isolée car elle était en contact permanent avec les syndiqués et les salariés. Cette mobilisation nous a permis d'obtenir 2 % d'augmentation *(0,30 % générale et 1,70 % mérite)* avec une prime de 400 €.

Maintenant que nos NAO sont finalisées, nous attaquons la campagne de communication sur la Convention Collective Nationale. Nous allons mettre en ligne des sondages, proposer des réunions en présentiel et en visioconférence pour aller au débat avec les salariés. C'est une autre approche, une façon différente de militer, qui pour certains n'est pas facile à s'approprier, mais notre objectif reste le même. Faire vivre la démocratie, l'implication individuelle et collective de nos syndiqués passe par l'information et la formation *(deux camarades partiront en formation syndicale le premier trimestre 2021)* et à partir de janvier, nous lancerons une campagne de syndicalisation.

Dans le contexte de cette pandémie, nous militons différemment mais notre détermination s'est renforcée pour gagner de nouveaux droits.

David Pico, *membre du CEF*



Journée d'actions

Le 11 décembre en territoires

Depuis plusieurs semaines la colère grandit dans la profession avec l'émergence de nombreux conflits autour des questions d'emplois et de salaires. Depuis la rentrée, la FTM-CGT inscrit sa campagne fédérale d'information et mobilise syndiqués et employés par le biais de journées d'actions sur le dispositif conventionnel.
Ce deuxième temps fort a pour ambition de développer des convergences des luttes et faire reculer l'UIMM pour l'empêcher de faire payer aux salariés le « prix fort » d'une négociation qui risque de graver dans le marbre, un recul social historique des droits et garanties collectives.

De fortes initiatives en régions

Le 11 décembre nous avons relevé de nombreuses initiatives en régions avec un niveau d'engagement plus fort de nos structures professionnelles et de nos syndicats que lors du 20 novembre dernier. Grâce aux séances d'informations et des débats au sein des entreprises, les salariés prennent conscience de l'importance de cette lutte.
Des initiatives qui ont souvent pris la forme de rassemblements, via des interpellations des UIMM locales, des USTM et de nos animations régionales *(Nord Pas de Calais, Aura, Grand Est ou Pays de Loire…)*.
Des délégations de la CGT ont également été reçues par le patronat dans les départements du Bas-Rhin, de la Moselle, des Vosges, de la Marne et des Ardennes. Pour accentuer la mobilisation et notre mécontentement, plusieurs conférences de presse ont été organisées dans la région Bourgogne Franche Comté. Dans la région Centre Val de Loire une motion régionale à l'attention de l'UIMM à été diffusée dans les bases syndicales.
Il s'agissait également de se saisir des commissions paritaires en territoires, dont plusieurs se tiennent durant la période CPREFP/AR2 I…, pour interpeller le patronat et les autres organisations syndicales sur les enjeux de la négociation nationale comme, par exemple, la région Occitanie où la CGT a réalisé à l'issue de la CPREFP une déclaration.
Le 11 décembre a également été l'occasion de travailler les convergences de luttes. On relève des arrêts de travail, des réunions d'informations, des distributions massives de tracts et des affiches fédérales dans de nombreuses entreprises où les bassins d'emplois sont en déclin. Ces outils de communication fédérale ont été appréciés et ont permis de sensibiliser les salariés sur les enjeux et les conséquences des négociations nationales.



© DR

Le bilan des initiatives est positif et en net progression. Il reste encore beaucoup de chemin à parcourir pour réussir à toucher les 1 300 000 métallurgistes. Toutefois, cela laisse présager une réelle possibilité d'une montée en puissance de l'engagement et de l'appropriation des salariés dans la négociation.

La lutte doit se poursuivre

Notre engagement et notre accompagnement auprès des salariés de la métallurgie doit se faire sans relâche au cours des prochaines semaines. Notre campagne de sensibilisation doit s'accentuer pour que les employés aient une maîtrise totale des négociations de la Convention Collective Nationale.
Une meilleure compréhension et un meilleur outillage permettront de déjouer les malversations que le patronat et les autres organisations syndicales souhaitent mettre en œuvre.
Dans cette perspective des nouvelles actions locales et une grande manifestation nationale à Paris devant le siège de l'UIMM sont à prévoir.
Concrètement, nous allons renforcer le plan de travail avec nos animateurs et nos groupes en territoire. L'enjeu reste la réussite d'un véritable ancrage au sein de l'entreprise autour de plusieurs axes de travail : les Négociations Annuelles Obligatoires *(NAO)* et les réunions des Comités Sociaux Economiques *(CSE)* avec la proposition de mettre à l'ordre du jour la question de la négociation sur le dispositif conventionnel.
Nous allons également prévoir dans les territoires et au sein des entreprises des rencontres au sujet des négociations du dispositif conventionnel avec les autres organisations syndicales locales.

Amar Ladraa, *animateur Territoires*

Homologation d'un PSE par l'autorité administrative

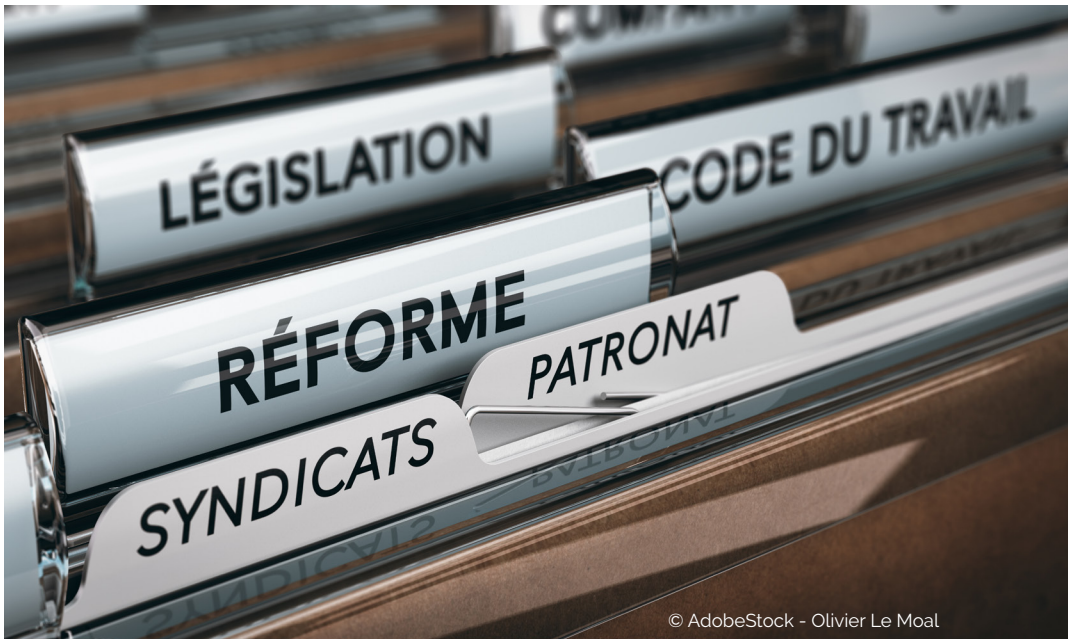
Depuis 2013, la validation du PSE est confiée à l'Autorité Administrative *(Direccte)* que ce soit dans le cadre de la validation de l'accord collectif ou de l'homologation du document unilatéral de l'employeur *(L.1235-7-1 du Code du travail)*.
Le Tribunal Administratif est ensuite seul compétent en cas de contestation de la décision de la Direccte.
Ainsi, le juge judiciaire *(Tribunal Judiciaire, ex. TGI)*, notamment les référés, n'est pas compétent s'agissant de la procédure d'élaboration du PSE et de tout défaut de l'employeur qui interviendrait en cours de procédure.
La chambre sociale de la cour de cassation en a décidé ainsi dans une décision du 28 mars 2018 *(n°15-21372)* à l'encontre d'une demande de communication de pièces formulée par l'expert-comptable désigné dans le cadre de la procédure de consultation du comité d'entreprise en cas de licenciements collectifs pour motif économique.
Le Conseil d'Etat a jugé dans l'arrêt HEINZ *(CE n° 385816 du 22/7/2015)* que l'administration doit s'assurer que la procédure d'information consultation a été régulière, qu'elle ne peut accorder l'homologation demandée que si le CSE a été mis à même d'émettre régulièrement un avis, d'une part sur l'opération projetée et ses modalités d'application, et d'autre part sur le projet de licenciement collectif et le PSE.
L'administration doit donc vérifier que l'employeur a adressé au CSE, avec la convocation à sa première réunion, ou en réponse à des demandes exprimées par le CSE, tous les éléments utiles pour qu'il formule ses deux avis en toute connaissance de cause.
Attention donc à ne pas se tromper de procédure, sous peine de se voir juger irrecevable par le juge judiciaire, et de ne plus pouvoir ensuite intenter d'action contre l'employeur fautif, le délai d'intervention de la Direccte étant passé.
C'est ce qui est arrivé à ces élus d'un CE, du CHSCT et d'un syndicat qui avaient saisi le juge des référés du TGI aux fins de suspension de la fermeture de magasins et de toute mise en œuvre du projet de restructuration avant l'achèvement de la consultation des IRP, en se prévalant de la violation par l'employeur de son obligation de consulter les instances représentatives du personnel préalablement à toute mise en œuvre du projet de restructuration.
La décision de la cour d'appel a été confirmée par la chambre sociale de la cour de cassation le 30 septembre 2020 *(n° 19-13714)*.

En résumé, l'article L 1233-57-5 du code du travail (1) ***prévoit qu'en cas :***

- D'absence d'éléments d'information relatifs à la procédure en cours et/ou ;
- Du non-respect d'une règle de procédure prévue par le Code du travail ou par des dispositions conventionnelles.

Les représentants du personnel devront demander à la Direccte d'enjoindre à l'employeur de communiquer les informations manquantes ou de respecter la procédure.
La Direccte devra se prononcer dans un délai de cinq jours.

Karine Laubie, *conseillère fédérale*



© AdobeStock - Olivier Le Moal

(1) *"Toute demande tendant, avant transmission de la demande de validation ou d'homologation, à ce qu'il soit enjoint à l'employeur de fournir les éléments d'information relatifs à la procédure en cours ou de se conformer à une règle de procédure prévue par les textes législatifs, les conventions collectives ou un accord collectif est adressée à l'autorité administrative. Celle-ci se prononce dans un délai de cinq jours."*

La Mutuelle Familiale
ma complémentaire de vie®



UNE COMPLÉMENTAIRE DE VIE C'EST MIEUX!

Un soutien humain en cas de besoin

Mutuelle de résistance, d'innovation et d'action, La Mutuelle Familiale est fière d'être partenaire solidaire de la FTM-CGT

LES DOSSIERS DE L'ÉPARGNE
LABEL EXCELLENCE 2020

SANTÉ - PRÉVOYANCE - PRÉVENTION

mutuelle-familiale.fr

NUMÉRO NON SURTAXÉ DEPUIS UN FIXE OU UN MOBILE
09 71 10 15 15

crydoneo2020 La Mutuelle Familiale - siège social : 52, rue d'Hauteville – 75483 Paris Cedex 10 - Mutuelle régie par le livre II du Code de la mutualité. SIREN n°784 442 915. Octobre 2020