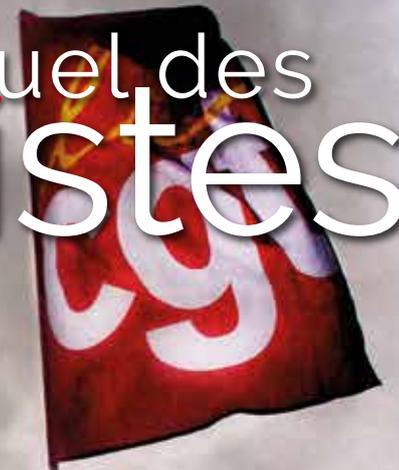


la
cgt
métallurgie

Métallurgistes

Mensuel des

FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS DE LA
MÉTALLURGIE CGT

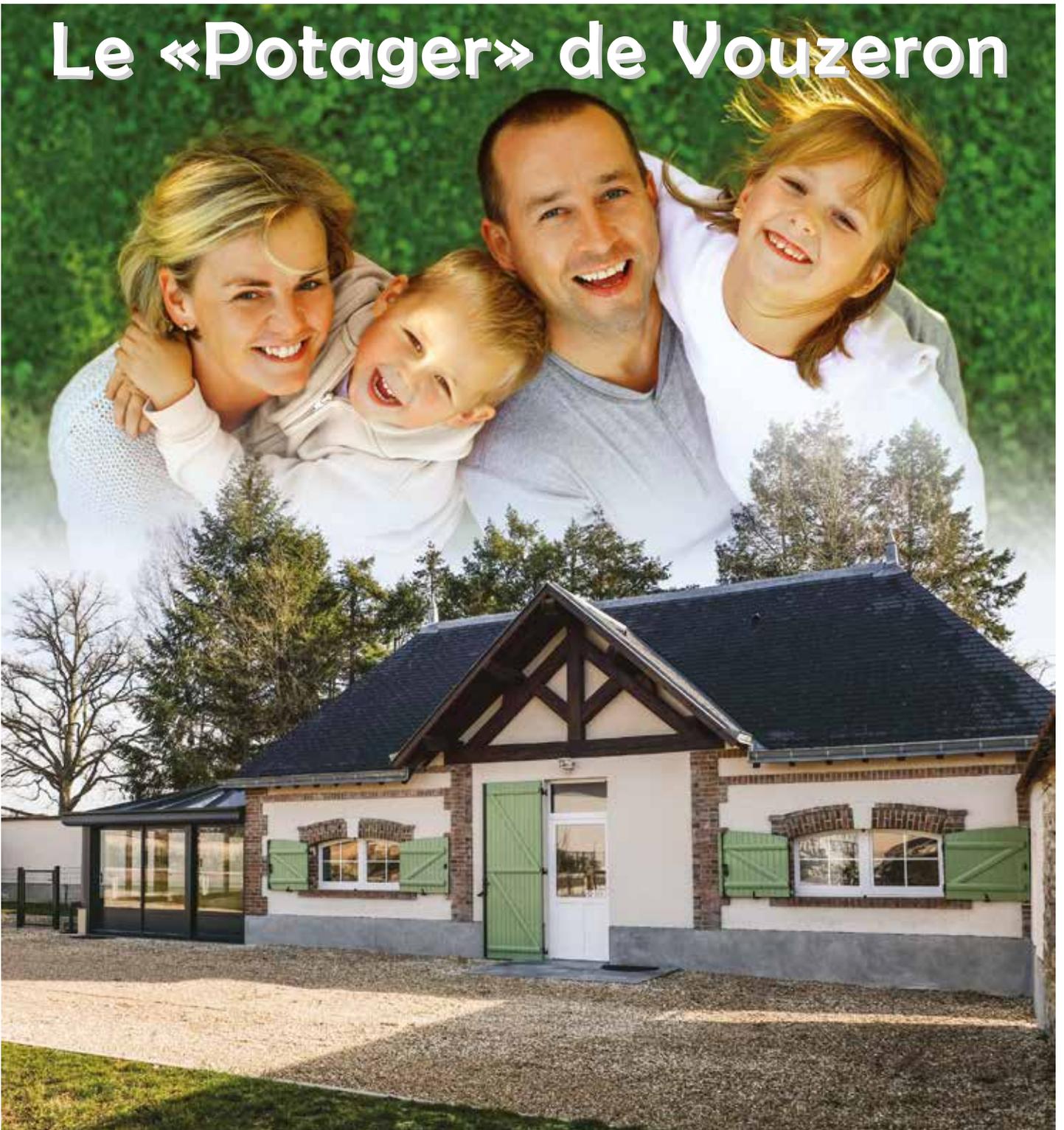


L'ESPOIR!

42^e CONGRES
31/01 au 4/02/2022
MONTPELLIER

N°48 • Janvier 2021

Le «Potager» de Vouzeron



Location de pavillon de vacances en Sologne
semaine et week end

Réservations possibles via Abritel (www.abritel.fr/location-vacances/p1492982) pour tous.
Syndiqués de la Métallurgie prix spéciaux (-50%) nous contacter au 0153364602 ou contact@ufm-idf.fr

Actualités

- 4 Histoire**
70^e anniversaire de la mort d'Ambroise Croizat
- 5-6 Entretien**
Constellium, syndicalistes pas truands !
- 7 Terrain**
Octobre rouge au sein d'ArcelorMittal
- 8 Europe/international**
La solidarité internationale doit porter ses fruits

Dossier

- 10-14 Convention collective nationale**

Vie syndicale

- 15 Cotisation syndicale**
pourquoi et combien ?
- 16 Déploiement**
Perspectives pour 2021
- 17 Formation syndicale**
Se former est un droit, Utilisons-le !

Politique revendicative

- 18 Industrie**
Renault, un projet industriel pour le progrès social...
- 19 Plus loin que nos droits**
Santé au travail, L'ANI passe à côté de l'essentiel

Photo de couverture :
© Alaoua Sayad

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

Directeur de publication : Frédéric Sanchez
Impression : Rivet Edition

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



© Alaoua Sayad - FTM CGT



Frédéric SANCHEZ
Secrétaire général de la Fédération

Déterminés et mobilisés pour gagner !

« **B**onne année, bonne santé » cette formule d'usage prend tout son sens en cette nouvelle année où, la crise sanitaire, a profondément bouleversé notre quotidien. 2020 a été l'année de privation de nos libertés et de nos droits les plus fondamentaux : liberté de circuler, liberté de se rassembler, le droit de se divertir ...et, en prime le projet de loi relatif à la « Sécurité Globale ».

Cette crise sanitaire révèle nombre de maux enfouies qui affectent la société et la rendent, de fait, plus vulnérable. La volonté de protection du collectif contraint à l'isolement.

Les coups portés par le patronat et le gouvernement sont durs et alimentent le renoncement. Face à ces attaques sans précédent et d'une violence inouïe, il nous faut plus que jamais être au plus près de nos syndiqué.es, des salarié.es et, plus largement de l'ensemble de la population.

Ce début d'année doit être un moment propice pour organiser des assemblées générales sur l'ensemble de nos territoires. Soyons au plus près des entreprises afin d'échanger, de débattre, de pointer les contradictions. Offrons de nouvelles perspectives et redonnons espoir aux salariés, retraités et privés d'emploi.

On peut gagner et les faire reculer !

Il nous faut faire le lien entre la situation générale et la réalité. Travailler l'articulation emploi, salaire, protection sociale et garanties collectives de haut niveau pour l'ensemble des métallurgistes.

Face à la tentative de nos adversaires de classe de nous museler, il nous faut répondre par un développement massif des luttes et des mobilisations. La prochaine journée interprofessionnelle et unitaire du 4 février 2021 s'inscrit dans cette dynamique.

D'ici là, construisons un rapport de forces. Faisons de 2021 une année de luttes et de conquêtes sociales !

Histoire

70^e anniversaire du décès d'Ambroise Croizat

Ambroise Croizat nous quittait le 11 février 1951 à l'âge de 50 ans. Il était le secrétaire général de la Fédération CGT de la Métallurgie, député de la Seine et ministre du Travail du 21 novembre 1945 au 26 janvier 1946 puis ministre du Travail et de la sécurité sociale du 26 janvier au 16 décembre 1946 et du 22 janvier au 4 mai 1947.

Ses obsèques furent à la hauteur de sa popularité. Des centaines de milliers de personnes de tous horizons le conduisirent au cimetière du Père-Lachaise là où il fut enterré près du mur des fédérés. Les travailleurs lui ont rendu un hommage « à la Victor Hugo ». Il était pour eux non pas le ministre du Travail mais le ministre des Travailleurs. On retrouve d'ailleurs son patronyme juxtaposé à cette dernière appellation pour nommer une rue, un stade, un collège ou encore un jardin public.

« Plusieurs moments forts de sa vie militante sur le plan syndical et politique »

Croizat, incontestablement est de toutes les luttes pour des droits sociaux nouveaux. Il jouera un rôle de premier plan au côté de Benoît Frachon dans le déclenchement des grèves massives en 36 sous le Front Populaire avec l'occupation des usines permettant de nombreuses conquêtes sociales dont les congés payés et la semaine de 40 heures.

Dès sa libération du bagne d'Alger en mars 1943 où il fut interné par Pétain dans les pires conditions, il devint président de la Commission des affaires du travail et représentant de la CGT à l'Assemblée consultative siégeant à Alger sous la présidence du Général de Gaulle.

La création d'une Sécurité sociale contemporaine

Avant guerre, étant l'un des acteurs principaux des accords Matignon avec ses camarades de la métallurgie, il s'aperçoit que tout cela n'est pas satisfaisant sur le plan de la santé au travail. En lien avec les « métallus parisiens » il va concevoir « les œuvres sociales de la métallurgie parisienne » avec un centre de santé, une mutuelle métallurgie, un centre de vacances et un de repos pour les salariés victimes des conditions de

travail et, plus tard, une maternité et des centres de rééducation professionnelle pour des salariés victimes de maladies professionnelles et d'accidents du travail. En fait, une toute autre dimension que celle des assurances sociales existantes pleines d'inégalités et de manque de droits d'intervention des assurés. Il fit en sorte que celle-ci soit dirigée majoritairement par les organisations syndicales et il s'opposa vigoureusement à la mainmise de l'Etat en s'élevant, lors du débat à l'Assemblée constituante, contre la volonté d'en faire une institution étatisée. Il fit élire les administrateurs salariés par les travailleurs, tout comme il **permit la mise en place de la cotisation au lieu de l'impôt**. Cette conquête de la Sécurité Sociale représentait un énorme changement : elle plongeait la lame du couteau dans les règles de l'économie capitaliste. Des centaines de milliards allaient quitter les systèmes assurantiels pour devenir l'affaire des assurés et non des grandes féodalités financières. « **Les réformes accomplies sont acquises** » s'était **exclamé Croizat à l'Assemblée constituante**.

Dès l'éviction des ministres communistes en 1947, le pouvoir n'aura de cesse – à part l'intermède de 1981 avec la re-

traite à 60 ans – de saper cette construction sociale dans le cadre d'un paritarisme donnant le pouvoir au patronat. La meilleure preuve est celle d'un grand spécialiste patronal des assurances vie, Denis Kessler interpellant Nicolas Sarkozy en 2007 pour remettre en cause toutes les créations sociales depuis la libération jusqu'en 1952. Ces injonctions du patronat et des financiers, Emmanuel

Macron en fait aujourd'hui son cheval de bataille.

Croizat était dans la novation avec la classe ouvrière de son époque. Il balayerait aujourd'hui d'un revers de main la piteuse loi défendue par les suppôts français de fonds de pension américains et, nous dirait de créer une Sécurité Sociale avec plus de droits pour que les travailleurs puissent jouir non seulement de la retraite mais aussi de meilleures conditions de vie et de travail.

Aujourd'hui, la CGT propose la mise en place d'une Sécurité Sociale professionnelle au sein d'un nouveau statut du travail salarié.

Bernard LAMIRAND,
animateur du comité d'honneur Ambroise Croizat,
ancien secrétaire de la FTM CGT



1951 | Obsèques d'Ambroise Croizat © coll. IHS CGT métaux

Entretien

Constellium

Syndicalistes pas truands !

Christian Lacoste, secrétaire général de la CGT Constellium Issoire

Accusé de vol par les dirigeants de son entreprise, il obtient gain de cause devant les membres du CSE et de l'inspection du travail. Il évoque dans cet entretien, les pressions qu'il a subies des dirigeants de l'entreprise.

► Peux-tu nous rappeler les faits qui te sont reprochés ?

Pour bien comprendre le contexte, il est essentiel de revenir quelques années en arrière.

En 2011, l'ancienne entreprise Pechiney est passée entre les mains des fonds de pensions américains APOLLO*. Nous sommes alors passés d'une culture industrielle à une culture purement financière... et les drames se sont malheureusement enchaînés. Dégradation des conditions de travail : pressions, mal-être au travail, suicides (6 suicides en l'espace de 5 ans). La direction n'assume pas ses responsabilités et pointe délibérément la CGT.

Le 10 septembre 2013, suite au suicide d'un salarié, la direction nous a reproché notre activité syndicale contre la mise en place de la démarche LEAN*.

Des bruits circulaient, insinuant que certains élus avaient fait pression sur le salarié et l'avaient poussé à passer à l'acte.

En qualité de secrétaire général de la CGT, j'ai été entendu auprès de la gendarmerie. Le procureur n'a pas donné suite. J'ai été convoqué une seconde fois auprès de la juge. Le parquet a classé l'affaire sans suite. La juge d'instruction m'a renvoyé en correctionnelle le 22 mars 2021.

En 2013 : mon syndicat a rencontré le nouveau DRH de Constellium qui a mis l'accent sur les droits syndicaux. La CGT a mis en avant la méthode Clerc* (discrimination auprès des élus syndicaux) sur tout ce qui est passif /

5



actif. Le DRH souhaitait que l'on s'engage sur un accord confidentiel en nous demandant de suspendre les actions engagées devant la justice. Nous avons refusé sa proposition et son chantage !

Chez Constellium Issoire, nous avons un accord droit syndical/groupe qui nous laisse la possibilité d'être détaché 3 ans avec maintien de salaire et maintien aux effectifs. J'ai demandé à y avoir droit.

Le DRH m'a expliqué qu'au vu de mon âge, cela allait être compliqué de le mettre en application dans la mesure où, dans 3 ans, j'aurais 58 ans et demi. La direction m'a donc gentiment proposé de me payer jusqu'à la retraite à condition que je ne remette plus les pieds au sein de l'entreprise. Après une courte réflexion, j'ai refusé.

Dernièrement, un PSE « déguisé » a été négocié... Ils se sont servis de la possibilité que leur laisse la loi Macron de mettre en place un avenant de l'accord GEPP* facilitant la mobilité de volontaires. Les deux autres organisations syndicales (FO et CFE-CGC) l'ont signé.

La CGT a refusé, tout en expliquant et en demandant aux salariés de ne pas s'engager sur la base du volontariat. Nous avons mené une belle bataille : sur 80 personnes, seulement 18 ont signé à ce jour !

L'activité syndicale CGT est très importante au sein de Constellium. Nous avons gagné devant la justice sur le dossier des 35 heures à 4 reprises et sur d'autres dossiers aux prud'hommes (notamment sur les salaires et conditions de travail).

► En plus des attaques contre la CGT, tu as subi des attaques individuelles. Peux-tu développer ?

Au sein de l'entreprise, nous avons droit chaque année à 100 kg de métal/an pour usage personnel.

Rappel des faits : à la veille des congés, un camarade m'a demandé de couper des tôles que j'ai stockées sur le mur du syndicat, le temps que le bon de sortie se fasse et que le camarade les paie. Lors de sa ronde le vigile a vu les tôles et a pris contact avec la direction. Le secrétaire du CSE, présent sur les lieux, m'a appelé suite à un échange avec mon encadrement sur le stockage des tôles. Je lui ai relaté les faits. La direction est restée sourde à mon histoire, a tenté de me faire passer pour un voleur aux yeux de tous.

La direction m'a convoqué à un entretien préalable à sanction pouvant aller jusqu'au licenciement (le 05 octobre 2020) auquel je suis allé serein, assisté d'un camarade. Tout au long de cette affaire, je n'ai pas eu de mise à pied conservatoire...

Une réunion extraordinaire a eu lieu pour connaître l'avis du CSE sur mon licenciement car je suis un salarié protégé du fait de mon statut d'élu CSE.

► Quelle a été la décision du CSE et de l'inspection du travail ?

A l'unanimité les 21 personnes du CSE (9 voix CGT, 7 voix FO et 5 voix CFE-CGC) ont voté contre.

Suite à la décision du CSE, la direction a ensuite fait appel à l'inspection du travail qui a également refusé mon licenciement. Ils ont deux mois pour faire appel de cette décision. Affaire à suivre...

Terminons cet entretien sur une note positive... J'ai beaucoup été soutenu par les collègues et les camarades, y compris des autres syndicats CGT. Il y a eu plusieurs appels à la grève qui ont été très largement suivis. Tous les salariés ont fait front commun contre l'injustice !

*Propos recueillis par
Marion Prévot,
conseillère fédérale*



*Apollo Global Management est un fonds de capital-investissement américain.

*Démarche LEAN est un système d'organisation industrielle, initié dans les usines japonaises du groupe Toyota au tout début des années cinquante.

*Méthode Clerc forgée par François Clerc consiste à comparer la rémunération et la situation professionnelle du salarié se disant victime d'une discrimination aux rémunérations et situations d'un échantillon de référence.

*Accord GEPP permet d'harmoniser les compétences des salariés à l'activité de l'entreprise et à ses perspectives d'évolution.

Terrain

Octobre rouge au sein d'ArcelorMittal !

C'est véritablement une mobilisation historique des salariés que nous avons connue dans le groupe à l'automne dernier.

Durant les premiers mois de l'année 2020, l'impact du chômage partiel sur la paie des ouvriers/ETAM et la dégradation des conditions de travail liée au sous-investissement, au sous-effectif et à la crise sanitaire ont fait monter petit à petit le ras-le-bol.

Salaires et conditions de travail : ras-le-bol !

Réunis en assemblée générale de rentrée en septembre à la fédération, nos syndicats ont décidé de passer à l'offensive, au niveau national, avec une double revendication émanant du terrain : couverture à 100% du salaire durant les périodes de chômage partiel et prime de 2000€ au titre de la pénibilité et de la perte du pouvoir d'achat.

La fin de non-recevoir par une direction fermant la porte à toute négociation sur les deux revendications posées sonne le glas. Le 7 octobre, la CGT donne le top aux débrayages dans tout le groupe. Ils dureront près de 15 jours, et seront particulièrement suivis dans une dizaine de sites, notamment ceux tournés vers la production pour l'automobile. Dans certains sites, des secteurs qui n'avaient plus fait grève depuis des années entrent dans la danse.

La CGT Arcelor, avec l'appui de la fédération, met en place une caisse de grève. L'impact chez les clients est réel, à l'heure où les stocks sont faibles et la reprise forte chez les constructeurs automobiles et leurs sous-traitants.

Pour désamorcer la pompe, la direction de Dunkerque orchestre des arrêts techniques de production sur ce site stratégique et moteur dans le conflit. La CGT décide de suspendre la grève à Dunkerque comme sur l'ensemble des sites. En pointant les échéances à venir, notamment les NAO prévues en novembre dans 3 sociétés majeures du groupe : ArcelorMittal France (8 sites dans la grande partie nord du pays, dont Dunkerque et Florange), ArcelorMittal Méditerranée (Fos-sur-Mer et St Chély d'Apcher) et ArcelorMittal Centres de services (plusieurs sites, Hauts-de-France et Grand Est). Ces négociations sont d'ailleurs anticipées en lien avec le calendrier habituel, premier effet du rapport de forces développé.

Si des mesures salariales ne tombent pas dans ces négociations, la direction du Groupe s'expose, comme pour le COVID, à une 2^e vague.

Rappelons que le groupe, cette dernière décennie, a profité par 2 fois d'une conjoncture économique dégradée pour geler les salaires : gel total en 2009, et un zéro pointé pour les augmen-

tations générales également en 2013. Pourquoi donc ne pas répéter le scénario dans ces NAO 2021, sur fond de crise sanitaire et économique mondiale ?

Les négociations déboucheront sur une augmentation générale de 0,6% (talon de 16€) et un budget pour les augmentations individuelles de 0,8% (hors budget promotions). La direction accompagne ces mesures d'une prime exceptionnelle de pouvoir d'achat de 500€ pour les salaires inférieurs à 3 000€ mensuels bruts.

Après consultation des salariés, la CGT décidera, dans certaines sociétés, de signer ces mesures.

D'autres avancées sont à noter en cette fin d'année, sur les embauches par exemple.



© A. Sayad | FTM-CGT

Mobilisation historique :

1. Une dimension coordonnée multi sites, ce qui n'avait pas eu lieu depuis des années.
2. Une mobilisation en amont de la période de négociation salariale au bon moment et qui a visiblement pris de cours les directions locales et nationales.
3. Une solidarité renforcée entre salariés d'un même site, entre sites, mais aussi entre nos syndicats.

La confiance et le rapport de forces se mesurent dans la durée, nul doute que les salariés pourront s'exprimer à nouveau en cette nouvelle année, aux côtés de la CGT, sur bien des sujets.

Philippe Verbeke,
membre du Comité exécutif fédéral

Europe/International

La **solidarité internationale** doit porter ses fruits

Le conseil de l'Europe, à la demande de la FTM, se saisit des répressions syndicales en Turquie. En novembre dernier, des camarades de Birlisik Metal-Is (Fédération métallurgique turque proche de la FTM) ont été incarcérés.

Chasse aux sorcières

La plupart des dirigeants de cette fédération ont été conduits en prison. La Fédération des Travailleurs de la Métallurgie CGT (France) et notre Fédération européenne Industrial Europe ont alors immédiatement fait part de leur indignation.

Les brutalités policières, en Turquie, ont été maintes fois dénoncées par la FTM, comme les atteintes portées à la liberté syndicale et à l'expression syndicale. Comment rester indifférent lorsque le droit de manifestation et plus largement le droit d'expression syndicale sont bafoués ?

Il est évident qu'une démocratie ne s'enorgueillit jamais à réprimer le monde du travail et le gouvernement Turc serait plus inspiré de répondre aux préoccupations que les salariés veulent exprimer légitimement. Il a préféré soutenir les licenciements injustes et la discrimination syndicale...

Les appels de la FTM à libérer sans délai ces syndicalistes ont-ils eu un effet sur leur libération effective quelques jours plus tard ? Vouloir l'affirmer serait aussi présomptueux que faux mais ces appels et cette mobilisation internationale ont créé les conditions de leur libération à n'en pas douter.

Les syndicalistes, garants de la démocratie ?

Dans le même temps la FTM a adressé une protestation à l'ambassadeur de Turquie. Bien sûr il n'a pas répondu et on n'en attendait pas moins, mais l'interpellation était incontournable. La Fédération a aussi sollicité le ministre des Affaires Etrangères français ainsi que la présidente de la Commission européenne... silence assourdissant ! Nos dirigeants européens et français, empêtrés dans leurs considérations de basses politiques ne sont apparemment même plus en mesure de défendre les Droits de l'Homme... à moins que ça ne soit parce que les Droits sociaux seraient pour eux des Droits de l'Homme de seconde zone ?

Dans ces appels au respect des droits syndicaux, seul, le Conseil de l'Europe nous a répondu en assurant que la situation allait être examinée de près. Cette Institution

regroupe 47 Etats soit la quasi-totalité des pays de l'Europe continentale. Elle a vocation à protéger les Droits de l'Homme, renforcer la démocratie et la prééminence du droit en Europe.

Contrairement à d'autres Institutions trop souvent sourdes aux appels des organisations syndicales, le Conseil de l'Europe est très soucieux d'exercer ses prérogatives. Le Conseil comporte une institution judiciaire qui est la Cour européenne des Droits de l'Homme et les Etats n'apprécient jamais d'y être condamnés même si certains, moins démocratiques que d'autres, refusent d'appliquer les décisions.

Malgré cette limite non négligeable il est certain que la publicité d'une procédure et d'une décision défavorable permettent souvent de tempérer les errements de certains dirigeants qui prennent beaucoup trop de libertés avec les Droits de l'Homme.

Les Droits de l'Homme englobent les droits syndicaux fondamentaux et le Conseil de l'Europe semble bien moins frileux que d'autres à les promouvoir auprès de tous ces membres.

Au bout du compte, les 109 syndicalistes ont été libérés 3 jours plus tard... manière de leur faire comprendre qu'il ne faut pas s'écarter du droit chemin du « *syndicalisme collaborant avec le pouvoir* ».

Nous vous tiendrons informés des suites que donnera le Conseil de l'Europe !

Frédéric Touboul,
conseiller fédéral



Manifestation et arrestations © DR

INCLUS
DANS L'ABONNEMENT NVO



6,50€
au lieu
de ~~6,99€~~

nvoboutique.fr

Bon de commande VO Impôts 2021

Code article 03210124 / Prix unitaire: 6,50 €

Nb. ex. x 6,50 € = €

Ci-joint:

Chèque n°

Banque

À l'ordre de *La Vie Ouvrière*

Les invendus ne sont pas repris

(Écrire en lettres capitales, merci)

VOTRE FÉDÉRATION OU BRANCHE

SYNDICAT/SOCIÉTÉ

À préciser si nécessaire à l'expédition

Mme M. VOTRE UD

NOM*

PRÉNOM*

N°* RUE*

CODE POSTAL* VILLE*

TÉL. FIXE*

TÉL. PORTABLE*

COURRIEL*

FACTURE OUI NON

* Champs obligatoires

code origine : MAG



ADRESSEZ VOTRE COMMANDE À : La Vie Ouvrière - Case 600

Service diffusion – 263, rue de Paris – 93 516 Montreuil Cedex. Tél. : 01 49 88 68 50 – commercial@nvo.fr

Convention collective où en sommes-nous dans les

10

Cela fait bientôt cinq ans que les négociations concernant tout le dispositif conventionnel ont démarré au niveau national entre le syndicat patronal (UIMM) et les organisations syndicales représentatives CGT, CFDT, CGC et FO. Sur les neuf thèmes de la négociation, cinq ont déjà été mis en réserve sous forme de projet d'accord et un a déjà été signé entre l'UIMM et les autres organisations syndicales ; cela contre notre avis car nous estimons que sur tous les sujets nous ne sommes pas arrivés au terme de la négociation et qui plus est bien loin de nos revendications.

Où en sommes-nous thème par thème ?

1

Architecture conventionnelle

Comme l'indique le titre, ce projet d'accord structure la branche : à quels niveaux négocie-t-on (*national, territoire et/ou entreprise*), quel rapport entre ces différents périmètres, quelles sont les instances paritaires qui existent dans la branche et quelles sont leurs missions, quel dialogue social au niveau branche ?...

Le projet d'accord a été mis en réserve avec plusieurs points bloquants, notamment sur le rôle et la place de la branche dans l'élaboration des droits, sur l'insuffisance de moyens affectés au dialogue social et de garanties sur l'avenir du statut cadre.

2

Classifications

Quatorze mois de négociations tendues avec l'UIMM qui assume clairement la « rupture sociétale » de son projet dans lequel les qualifications des salariés ne sont plus automatiquement reconnues. Les travailleurs ne seront uniquement classés qu'en fonction du poste occupé, donc une classification voire un salaire qui peuvent varier à la hausse comme à la baisse selon le poste occupé. C'est la fin des seuils d'accueil pour une grande majorité des diplômés, en effet seuls les BTS et MASTERS (*lorsqu'ils sont exigés pour tenir l'emploi*) bénéficieront d'un classement spécifique. Au final avec cet accord le déroulement de carrière sera atone dans notre branche.

3

Organisation du travail / Temps de travail

Le projet d'accord mis en réserve acte une explosion de la durée du travail, sans considération aucune pour la santé des salariés. **Quelques exemples :**

- Contingent annuel d'heures supplémentaires qui pourrait monter à 300 heures une année sur deux voire 450 heures (*220 heures actuellement*) ;
- Durée maximale hebdomadaire jusqu'à 46 heures sur 12 semaines pour les activités de montage sur chantier, maintenance et après-vente (*cela fait 132 h soit 19 jours de travail supplémentaires sur 3 mois*). Et pour les autres activités, possibilité d'enchaîner jusqu'à 24 semaines consécutives à 42 heures (*168 heures soit 24 jours de travail supplémentaires sur 6 mois. Soit plus d'un mois de travail en plus sur 6 mois*) ou 44 heures sur 12 semaines (*cela fait 108 heures supplémentaires soit plus de 15 jours de travail supplémentaires sur 3 mois*) ;
- Le temps d'astreinte des salariés au forfait jours qui réglerait les problèmes survenus sans se déplacer à l'entreprise n'est pas considéré comme du temps de travail (*ex : travail avec l'ordinateur à la maison*) ;
- Temps d'habillage/déshabillage hors temps de travail effectif ;
- Absence de compensation complète des déplacements qui ont lieu sur un jour de repos.

nationale négociations ?

MISE À JOUR
JANVIER 2021

4

Santé et conditions au travail /Qualité de vie au travail

Sur ce sujet essentiel, on peut considérer que la négociation qui a eu lieu a été l'occasion manquée de faire de la santé au travail un objectif essentiel de la métallurgie, d'insister sur la prévention des risques et notamment avec les nouvelles technologies, de permettre des départs anticipés pour pénibilité, d'organiser des instances d'information/consultation communes entre donneurs d'ordres et sous-traitants.

Au final, 50 pages d'intentions plus ou moins bonnes, pas d'engagement contraignant pour les employeurs pour améliorer la protection de la santé et la sécurité, une vision obsolète des risques psychosociaux...

5

Les relations individuelles de travail

Il s'agit d'un sujet très important puisque c'est de la vie quotidienne des salariés au travail dont il est question, à travers tous les événements qui jalonnent le déroulement du contrat de travail. Ainsi, par exemple : la durée de la période d'essai, du préavis en cas de démission ou licenciement, les différents congés pour événements familiaux, l'indemnisation pour maladie ainsi que les conditions du départ ou de la mise à la retraite...

Toutes ces garanties sont souvent traitées à la fois dans les accords nationaux de la métallurgie dans la CCN des ingénieurs/cadres, celle des mensuels de la sidérurgie et dans les 76 conventions collectives territoriales.

Comme pour les autres thèmes traités précédemment, la CGT porte la même ambition : l'alignement sur le mieux disant social des droits existants et la mise en place de garanties nouvelles et protectrices comme la portabilité des droits du salarié d'une entreprise à l'autre.

L'UIMM n'a pas changé son fusil d'épaule et ici aussi essaie de mettre un coup de rabot conséquent sur ces droits individuels en particulier ceux des ingénieurs et cadres contenus dans leur CCN.

6

Emploi et formation professionnelle

La loi du 5 septembre 2018 relative à « la liberté de choisir son avenir professionnel », oblige à ouvrir des négociations dans les branches et avoir un accord effectif dès janvier 2020. Il a donc été convenu que l'accord serait mis à signature dès la fin de la négociation pour être opérationnel au 1^{er} janvier 2020.

La négociation a finalement été un peu expéditive puisque quatre réunions auront suffi pour aboutir à un texte qui n'est pas une réponse aux problématiques de la branche sur les questions d'attractivité et de formation professionnelle. Il ne répond à aucun moment aux besoins et aux attentes du salarié. Il ne se contente pas seulement d'accompagner une loi que nous dénonçons. Il va plus loin au détriment des travailleurs (ex : *entretien professionnel qui peut être limité à deux en six ans dans les PME alors que la loi prévoit un entretien tous les deux ans*). En matière d'emploi, aucune disposition permettant d'anticiper les évolutions économiques et technologiques. De plus, cet accord reprend les dispositions régressives des différentes lois récentes et en particulier des ordonnances (ex : *ruptures conventionnelles collectives*). La délégation CGT a émis un avis défavorable à la signature.



Convention Collective

7

Protection sociale

La validation du cahier des charges a été donnée pour

l'envoi de la tarification des garanties santé et Prévoyance lourde. Après le retour des assureurs qui auront tarifié les différents scénarios demandés, la négociation reprendra vers fin avril 2021, pour négocier le niveau de garantie et de cotisations du futur dispositif de protection sociale de la branche.

La gouvernance de la commission paritaire du suivi des régimes de protection sociale complémentaire de la branche métallurgie a été discutée suite à la dernière proposition de l'UIMM.

La CGT a noté des avancées dans cette proposition notamment sur les moyens alloués aux membres de la commission. Cependant, la CGT reste attachée à la majorité simple, c'est-à-dire que chaque organisation syndicale dispose d'une voix et l'UIMM également une voix. Malheureusement cette demande n'a pas abouti et l'UIMM conserve une minorité de blocage avec 4 voix.

La question de la validation des réunions extraordinaires par le collège demandeur (Salarié ou employeur) a été réglée mais l'UIMM refuse notre demande de réunion préparatoire.

8

Rémunération

Après plusieurs reports, le thème sur la rémunération est enfin sur la table de négociation. Une première réunion a eu lieu le 20 novembre 2020, l'UIMM a proposé d'identifier les principaux axes pour bâtir un plan qui structurera ce projet d'accord.

Cinq premiers chapitres ont été identifiés :

- Salaires minima hiérarchiques ;
- Transformation de la prime d'ancienneté ;
- Contreparties salariales à certaines organisations particulières du travail ;
- Remboursement de frais professionnels ;
- Les salariés auteurs d'une invention ;
- L'indemnité différentielle / la garantie de rémunération.

Un calendrier de négociation a été bâti jusqu'à fin avril de cette année.

9

Dialogue social en entreprise

Sur ce thème, l'UIMM a proposé la même logique que sur le thème rémunération, à savoir débattre sur un plan pour ensuite construire le texte.

L'UIMM propose 3 chapitres :

- 1.- La négociation collective en entreprise
- 2.- La représentation du personnel
- 3.- Le dialogue social professionnel.



© A. Sayad | FTM-CGT

Négociation historique dans la branche !

La CGT porte les revendications des salariés et les repères revendicatifs dans un seul but : obtenir une Convention Collective Nationale digne du 21^e siècle pour toutes et tous. Sur chacun des thèmes, la CGT a construit, avec ses syndiqués, des projets qui mis bout à bout, constitueront le dispositif conventionnel dont les travailleurs de notre branche ont besoin.

Notre projet se veut unificateur. Il apportera les mêmes droits aux salariés de la métallurgie que l'on soit ouvrier ou ingénieur, que l'on travaille à Brest, à Epinal ou à Brive.

✦ **Savoirs et savoir-faire**

La CGT a proposé un système de classification fondé sur les savoirs et savoir-faire du salarié, riche de ses diplômes et de son expérience, avec une garantie d'évolution minimale de sa classification tous les 4 ans, et un doublement du salaire tout au long de sa carrière.

✦ **Organisation du travail**

La réduction du temps de travail à 32 heures a été le fil conducteur de la CGT pour l'« organisation du travail ». Nous avons également lutté pour les salariés en forfait jours avec la limitation du forfait à 200 jours/an, accompagné d'une évaluation et d'un contrôle collectif de la charge de travail.

✦ Santé au travail

La CGT a revendiqué une meilleure prévention des situations de pénibilité et le départ anticipé à la retraite des salariés. Nous avons également insisté pour que soit gravé dans le marbre un réel principe de précaution face aux nouveaux processus de fabrication et leurs risques éventuels (ex : utilisation de nanotechnologies).

✦ Droits individuels

Ils existent dans toutes nos conventions collectives territoriales, mais pas que... cela concerne aussi la Convention Collective Nationale des ingénieurs et cadres et celle de la sidérurgie. La CGT a proposé une harmonisation par le haut de ces dispositifs, en partant du « mieux-disant social » des dispositions territoriales ou nationales existantes.

✦ Formation professionnelle

La CGT a présenté à l'UIMM et aux autres organisations syndicales de mieux rémunérer l'apprentissage et l'alternance. De plus, la fédération a réitéré ce qui lui semblait important : toute formation doit être qualifiante et réalisée sur le temps de travail.

✦ Protection sociale

Pour la complémentaire santé, la CGT a rappelé sa proposition d'une protection sociale universelle et solidaire pour tous les salariés de la branche, retraités compris.

✦ Rémunération

Avec la classification, le sujet de la rémunération fait partie de la pierre angulaire du développement professionnel. La CGT a revendiqué un 13e mois pour tous sans condition de présence, ou une prime d'ancienneté acquise dès la 1ère année et calculée sur le salaire de base de chacun. Notre projet de classification se construit avec un début de grille à 1 800€.

✦ Négociation

Le dernier thème abordé était la négociation : dialogue social en entreprise.

La CGT a demandé à réinstaurer le droit d'expression des salariés, souvent dévoyé. Des réunions d'information syndicale dans les entreprises permettraient un meilleur accès à l'information des salariés.

La mise en place des CSE dans les entreprises à la place des CE et l'affaiblissement des moyens syndicaux ont été préjudiciables pour les travailleurs et leurs représentants. Il y a urgence à revoir ces décisions et à ajouter un élu titulaire par tranche.

Cette négociation est importante et va orienter les conditions de travail et de vie de TOUS les salariés de la métallurgie pour les années à venir.

Sur tous ces sujets, l'UIMM souhaite obtenir la signature des accords des structures d'ici l'été. Il y a donc urgence à construire partout dans les entreprises, dans les territoires, dans les filières, le rapport de forces nécessaire pour faire reculer les prétentions patronales et imposer le progrès social. Pour cela la fédération va rapidement proposer des **journées d'actions en territoires, dans les entreprises et devant les chambres patronales.**

Une **pétition** va également être diffusée à travers tout le pays. Elle devra nous permettre d'aller au contact de centaines de milliers de « métallos ».

Bien que nombre de problèmes restent à déplorer : restructuration, casse de l'emploi, remise en cause des droits, baisse des salaires,... nous appelons l'ensemble de nos syndicats, de nos syndiqués à s'investir dans cette lutte.

Tenir toutes ces dimensions s'impose à nous... ne lâchons rien !



Cotisation syndicale pourquoi et combien ?

La politique financière n'est pas un sujet très attrayant, reconnaissons-le ! Pourtant, il ne faudrait pas réduire les finances à un problème secondaire, à une simple question administrative. À l'instar des statuts ou des structures territoriales et professionnelles, ces aspects sont au contraire éminemment politiques, puisqu'ils conditionnent l'activité syndicale, son ampleur et ses succès.

La cotisation est et doit rester le cœur des moyens financiers du syndicat. Toutes autres ressources, fruit des luttes et du rapport de forces, ne peuvent être considérées que comme exceptionnelles. Cela implique de mener la bataille permanente de la syndicalisation, afin de garantir la pérennité et le développement de l'activité syndicale.

La Fédération de la métallurgie, lors de son Comité Exécutif Fédéral du 9 octobre 1970, valide l'orientation générale donnée par le Comité Confédéral National des 26-27 mai 1970 et prévoit « l'institution à terme d'un barème de cotisations établit en fonction des ressources moyennes mensuelles réelles, le taux de cotisation syndicale devant progressivement atteindre un minimum de 1 % ».

Cotisation syndicale : pourquoi et combien ?

L'objectif du taux de cotisation à 1 % est acté par le 27^e Congrès fédéral à Grenoble, en février 1971 qui, après avoir consacré une demi-journée de débats à l'enjeu des finances syndicales, modifie l'article 11 des statuts fédéraux sur les cotisations syndicales.

La cotisation syndicale versée régulièrement par le syndiqué matérialise son appartenance à la CGT et constitue un élément vital au financement de l'activité de toute l'organi-

sation, du syndicat qui mène l'action à l'entreprise jusqu'à la Confédération. Elle garantit son indépendance à l'égard du patronat et des pouvoirs publics.

La cotisation fixée statutairement à 1 % du salaire net, primes comprises, ou 0,50% de la retraite ou pension donne droit à une réduction d'impôts.

Exemples :

- Pour un salaire net de 1500 € la cotisation syndicale s'élève à 15 €/mois, pour un salaire net de 1 700 € elle sera de 17 €/mois, etc ;
- Pour une cotisation de 11€ versés à la CGT, 7,26 € vous seront remboursés par l'administration fiscale. Votre cotisation ne vous coûte donc que : 3,74 €.

Ce fonctionnement est basé sur un principe d'égalité. Chaque adhérent cotise proportionnellement en fonction de ses revenus.

Réduction d'impôt !

Une attestation fiscale fournie par votre syndicat permet d'obtenir une réduction d'impôt égale à 66 % du montant de la cotisation syndicale. Celle-ci revient donc à 1/3 de son montant. De plus, si le crédit d'impôt excède l'impôt dû, l'excédent vous est restitué.

Le 1% de cotisation syndicale doit être la règle pour tous et la bataille pour obtenir le respect de cet objectif par chacun de nos syndiqués reste plus que jamais d'actualité.

Donnons à notre CGT les moyens de ses ambitions !

Michel DUCRET,
responsable Politique Financière

Déploiement

Perspectives pour 2021

Abdelaziz Bouabdellah, responsable de la Vie Syndicale à la FTM, nous expose les perspectives de déploiement de la vie syndicale pour l'année 2021.

Quel bilan tires-tu de la syndicalisation sur 2020 ?

Les résultats sont, en effet, moins probants qu'en 2019 mais restent tout de même significatifs. Nous avons enregistré environ 3444 nouvelles adhésions avec la participation de 798 syndicats et ce, dans 88 départements. A cela j'ajoute la création de 35 bases nouvelles au sein d'entreprises non identifiées CGT auparavant. Ce chiffre est prometteur au vu du contexte économique et social ambiant.

L'année 2020 a été très particulière notamment sur la question de la syndicalisation à cause de la pandémie. Nous n'avons guère pu mettre en place nos projets ; qu'à cela ne tienne, nous les reporterons tout au long de cette année.

Comme vous le savez, le 42^e congrès a été reporté du 31 janvier au 4 février 2022, la vie syndicale est devenue l'axe prioritaire de la fédération et restera le fil conducteur du congrès.

Peux-tu nous présenter les perspectives de déploiement de la vie syndicale pour l'année 2021 ?

Depuis plusieurs années, nous avons perdu des responsables à l'organisation, dans les départements, ou dans les USTM. Nous souhaitons redynamiser ce secteur en faisant le lien avec nos syndicats, nos structures, notamment sur des plans de travail bien définis avec des objectifs sur la syndicalisation et sur l'accompagnement de nouveaux adhérents.

Le plan de déploiement se définira comme suit :

- Le renforcement du secteur. Plus nous serons nombreux, plus notre force de frappe sera optimisée.
- La formation de nos syndiqués pour qu'ils deviennent des militants aguerris !

Nous allons proposer une toute autre méthode de travail. Plus dynamique, plus collaborative avec la mise en place de projets dans chaque USTM sur le parrainage tout en actant notre présence au sein des entreprises dans lesquelles nous sommes déjà organisés. Un bilan dans les entreprises, les territoires et les groupes sera réalisé une fois par mois par le secteur sur l'avancée des plans de travail et des résultats obtenus à l'instant T. Nous sommes un syndicat d'adhérents. C'est toute notre force.

Quels sont les atouts pour réussir ?

Ce plan de déploiement massif suppose l'implication de tous ! Faire de la syndicalisation une priorité dans chaque

syndicat avec notamment 50% du temps de délégation consacré à travailler à la qualité de notre vie syndicale. Bien entendu, en faisant le lien avec les revendications propres aux entreprises ou départements sans oublier la bataille engagée sur notre Convention Collective Nationale.

Du matériel et une méthode de travail seront mis en place par le secteur afin d'aider tous les syndicats et départements.

Qu'est-ce qu'un syndicat engagé ?

Vaste question ! En ce qui me concerne, un syndicat engagé doit se préoccuper des attentes des salariés et des syndiqués. Il doit être force de propositions vers le progrès social et se doit de faire vivre la démocratie sur le lieu de travail en passant par des consultations avec les salariés et syndiqués via des assemblées générales régulières.

Par exemple, la CGT se bat beaucoup sur la question des salaires au sein des entreprises. Si le syndicat entreprend cette démarche, les revendications ont davantage de légitimité et de poids pour créer un rapport de forces avec le patronat. L'objectif est de faire en sorte que la syndicalisation soit une affaire quotidienne !

*Propos recueillis par
Marion Prévot,
conseillère fédérale*



Formation syndicale

Se former est un droit : utilisez-le !

Depuis quelques années, le patronat mène une offensive croissante contre le droit à la formation syndicale des salariés, ne ménageant pas ses efforts pour exercer des pressions fortes sur les camarades afin d'imposer sa volonté de désinformation. C'est pourquoi il est important de rappeler que le droit à la formation syndicale est précisément encadré par le Code du travail, et qu'on n'a pas le droit de faire n'importe quoi !

Congé de Formation Economique, Sociale et Syndicale (CFESS) : 12 jours ou 18 jours annuels ?

Si l'article L2145-7 du Code du travail prévoit 12 jours annuels de CFESS pour tous les salariés, l'article L2145-1 précise que **cette durée est portée à 18 jours annuels** pour « les salariés appelés à exercer des fonctions syndicales ». A la CGT, notre démarche démocratique fait que **tout syndiqué militant est appelé à exercer des responsabilités dans le syndicat**, et entre donc parfaitement dans ce cadre.

Le choix de l'organisme de formation : un droit exclusif du salarié !

De plus en plus de directions d'entreprises font pression sur les camarades élus en CSE pour leur imposer leur organisme de formation, en organisant des formations CSE et CSE/SSCT* avec les organismes de formation patronaux, parfois regroupant tous les élus de toutes les organisations syndicales.

Pour tous les stages, y compris CSE et CSE/SSCT, **le choix de l'organisme de formation relève exclusivement du choix du salarié**, qui précisera l'organisme qu'il a choisi dans son courrier de demande de CFESS. Le Code du travail ne retient aucun pouvoir de l'employeur dans ce domaine.

La seule obligation administrative pour l'organisation syndicale : fournir une attestation de présence

De la même manière, il est de plus en plus fréquent que les employeurs réclament, une convention de stage, un programme détaillé de la formation... menaçant de refuser le congé dans le cas contraire. **La seule obligation légale pour les organisations syndicales est de fournir une attestation de présence** à l'issue de la formation. Tout le reste n'est que paperasserie et bâtons dans les roues.



Halte au marchandage !

Autre aspect de cette offensive : certains employeurs prétextent le prix « exorbitant » des formations CSE et CSE/SSCT organisées par la CGT... allant même jusqu'à ouvrir un appel d'offres au rabais !

Le tarif de ces formations est fixé par décret chaque année, réactualisé en fonction du montant du SMIC, et la CGT ne fait que l'appliquer. **Le coût de la formation n'est pas opposable au Code du travail qui formalise le droit du salarié à choisir son organisme de formation.**

Une priorité : se former CGT

Toutes ces attaques pointent l'importance des enjeux dont la formation syndicale est l'objet. Enjeu financier bien sûr, en particulier pour la formation CSE/SSCT qui est entièrement à la charge de l'employeur. Mais pas seulement ! L'objectif déclaré du patronat et de certaines organisations syndicales est de sortir les militants du terrain, et d'en faire des professionnels des institutions. Quoi de mieux qu'une formation orientée patronat, pour fabriquer des « gentils professionnels de l'économie et de la sécurité » au service de la direction ? Car le contenu de ces formations est stratégique : on peut le traiter de manière technique et stérile, c'est le cas de la plupart des cabinets d'experts.

On peut aussi le traiter en faisant un lien fort avec la démarche CGT qui échappe à la mainmise du président du comité. Et surtout, on doit le replacer en permanence dans sa dimension politique, pour en faire un véritable outil au service des intérêts des salariés.

*Christine Ciol,
membre du Bureau fédéral*

*CSE/SSCT : Comité Social et Economique / Santé Sécurité et Conditions de Travail

Industrie

Renault : un projet industriel pour le **progrès social** et la **mobilité durable** pour tous !

Le néolibéralisme n'est pas un modèle économique. C'est un mode de pensée et de fonctionnement de la société où tout est subordonné au marché, y compris la vie !

Chez Renault, la stratégie financière mise en œuvre est centrée sur « la création de valeur » au service des actionnaires et des dirigeants de l'entreprise.

La « stratégie produit » s'inscrit dans ce mode de pensée : vendre des voitures à fortes marges fabriquées dans des pays à faible niveau social, génère ainsi des taux de rentabilité aux ambitions illimitées.

La R&D, la conception, la fabrication... sont alors au service exclusif de la rentabilité court-termiste.

Dans cette conception néolibérale, l'entreprise n'a pas vocation à concevoir et à fabriquer des voitures les plus propres possibles pour tous ! Mais à vendre ce qui rapporte le plus à ceux qui peuvent encore s'acheter un véhicule neuf. « L'entreprise » s'exonère des dégâts sociaux et environnementaux considérables et, avec l'aide de l'État, en fait supporter le prix fort aux populations.

L'expression et l'action syndicale ne peuvent pas se réduire à ce seul constat, à la seule dénonciation et au statu quo pour le maintien de l'emploi dans les conditions actuelles. D'abord parce qu'elles ne remettent pas en cause les tares du système et, implicitement cela revient à promouvoir le maintien de l'ordre établi.

Ensuite, parce qu'elles n'ouvrent aucune autre perspective et nouveau mode de pensée qui pourrait être la finalité de l'entreprise vers une société égale et solidaire. Rester figé sur une posture exclusivement défensive, c'est faire la prose de M. Jourdain : participer sans le savoir à l'imprégnation des idées néolibérales auprès des salariés.

Il y a donc nécessité à jumeler dénonciation et proposition !

Montrer l'impasse des choix patronaux pour la société en prenant appui sur le bilan désastreux des stratégies financières pour le monde du travail et la planète.

Et, sur la base de leur propre expérience, mettre en discussion avec le plus grand nombre de salariés, ce qui pourrait être une autre finalité de leur « travail » et de leur entreprise.

Opposer à la logique financière actuelle un projet industriel au service des besoins de mobilité, du progrès social et de l'environnement, c'est s'opposer frontalement à la logique « du marché » en ouvrant une autre perspective. C'est élargir la capacité de mobilisation des salariés.

C'est tout le sens du projet industriel défendu par la CGT Renault décliné sur son site www.cgt-renault.com qui, au-delà de l'entreprise, concerne l'ensemble de la filière automobile française. Pas de solution « clés en main » mais des thématiques mêlant réponses aux dimensions sociales et environnementales.

Il est impossible de résoudre les problématiques environnementales sans progrès social. Le renouvellement du parc automobile français par des véhicules plus propres ne se fera pas sans voitures populaires de qualité, durables et accessibles à tous ; fabriquées à proximité de leurs lieux de vente.

Il n'y a pas de réponse unique aux besoins de mobilité soucieuse

de l'environnement. En fonction des besoins, il y a des complémentarités à développer entre véhicules électriques, thermiques et hybrides, biocarburants, prenant en compte les transports collectifs.

La coopération doit prendre le pas sur les mises en concurrence avec un rééquilibrage des volumes de productions entre les différents sites de production.

Voilà, en résumé ce qui est actuellement mis en discussion au sein des sites Renault.

Fabien Gâche,
membre du Bureau fédéral



Plus loin que nos droits

Santé au travail : l'ANI passe à coté de l'essentiel...

La négociation d'un Accord National Interprofessionnel « pour une prévention renforcée et une offre renouvelée en matière de santé au travail et conditions de travail » s'est terminée le 10 décembre.

Pour rappel, ce dossier s'est ouvert il y a plus de 2 ans après la parution du rapport dit « Lecoq » intitulé « un système de santé au travail simplifié pour plus de prévention ». Il prônait de regrouper au sein de l'entité « France Santé Travail » toutes les structures nationales dédiées, avec une déclinaison régionale. Un long débat s'est tenu entre organisations syndicales, patronales et l'Etat au sein du COCT en 2019. Face à un front syndical alors soudé et un Etat voulant engager une réforme de l'ensemble du système de santé au travail, le patronat a fait capoter les discussions de peur de perdre sa mainmise sur ses SSTI.

Reprenant la main à l'automne 2020, le MEDEF, la CPME et l'U2P ont ouvert des négociations avec les organisations syndicales. Celles-ci, cadrées par une lettre du gouvernement, viennent de se terminer sur une proposition d'accord soumis à signature.

Le patronat avait trois axes de négociation :

- Désresponsabiliser les employeurs en termes de santé et sécurité au travail ;
- Garder le pouvoir sur les SSTI et leur patrimoine;
- Transférer une partie de l'activité de la médecine du travail vers la médecine de ville.

Un accord éloigné de la réalité des travailleurs

Le mandat de la délégation CGT portait sur de nouveaux droits pour les salariés : agir sur leur travail et devenir acteur de leur prévention.

- La nécessité d'IRP, de droit d'expression et d'alerte pour tous les travailleurs, quel que soit leur statut et quelle que soit la taille de leur entreprise ;
 - Par exemple un droit de retrait mieux protégé ou la possibilité pour chaque travailleur, même dans les TPE/PME, d'être représenté syndicalement au sein d'un CHSCT aux compétences élargies.

L'accord n'apporte rien sur ces points, si ce n'est une formation de 5 jours pour le premier mandat de tous les élus CSE et CSSCT, quelle que soit la taille de l'entreprise (aujourd'hui 3 jours pour les moins de 300 salariés). Pour le second mandat, celle-ci est réduite à 3 jours au lieu 5 pour les entreprises de plus de 300 salariés.

- Des SSTI rattachés à la sécurité sociale pour la mise en œuvre d'une politique de santé au travail en toute indépendance.

Au contraire, l'accord réaffirme le pouvoir des employeurs sur les SSTI et rend possible un transfert de la médecine du travail vers la médecine de ville, au risque de faire peser une contrainte supplémentaire sur un système de soins déjà en difficulté.

- Un système vraiment centré sur la prévention primaire de la santé au travail, sans concurrence avec la réparation. Celui-ci devant améliorer la traçabilité des expositions, le suivi médical des salariés (y compris post-professionnel) et la reconnaissance des accidents du travail et des maladies professionnelles.

Dans l'accord, la traçabilité collective des expositions se limitera à l'archivage des différentes versions du DUERP au sein de l'entreprise. Un passeport prévention sera mis en place pour les salariés prouvant avoir suivi la formation initiale en santé et sécurité au travail. Ce processus « éviterait » de réitérer une demande à chaque nouveau contrat.

La CGT ne signera pas !

L'accord, signé par l'ensemble des organisations syndicales et patronales hors CGT, n'est qu'une étape. La députée Lecoq a déposé le 23 décembre une proposition de loi qui devrait être débattue dès février. La CGT fera tout pour peser sur les débats parlementaires en interpellant les élu-e-s de l'Assemblée Nationale et du Sénat.

Serge Journoud,
conseiller fédéral

Glossaire

ANI : Accord National Interprofessionnel.

COCT : Conseil d'Orientation des Conditions de Travail.

SSTI : Services de Santé au Travail Interprofessionnels.

MEDEF : Mouvement Des entreprises de France.

CPME : Conférence des Petites et Moyennes Entreprises.

U2P : Union des Entreprises de Proximité.

IRP : Instances Représentatives du Personnel.

TPE : Très Petites Entreprises.

PME : Petites et Moyennes Entreprises.

CHSCT : Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail.

CSE : Comité Social et Economique.

CSSCT : Commission de Santé, Sécurité et Conditions de Travail.

DUERP : Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnelles.

EMERIC TELLIER

Le métal au cœur

UNE HISTOIRE DE LA FÉDÉRATION CGT
DES TRAVAILLEURS DE LA MÉTALLURGIE



Notre histoire, à lire et à faire lire !

Plongez-vous dans la riche histoire de la Fédération CGT des travailleurs de la métallurgie, des années 1860 à nos jours ! Accessible à toutes et tous, reproduisant quelques quarante photographies et affiches, Le Métal au cœur est un allié précieux pour l'activité syndicale aujourd'hui. Alors, n'hésitez pas à le lire et à le faire lire !

Prix : 19,90 €

BON DE COMMANDE

Nom : Prénom :

Adresse :

Contact (mail ou téléphone) :

Nombre d'exemplaires : x 19,9 € soit un total de € (les frais de port sont offerts)

Règlement par chèque à adresser à :
l'IHS CGT Métaux, 94 rue Jean-Pierre Timbaud 75011 Paris

ou par virement avec les coordonnées bancaires suivantes :

IBAN : FR 76 4255 9000 0821 0287 9920 368

BIC : CCOPFRPPXXX

Pour toute information, n'hésitez pas à prendre contact avec nous :

ihs.gas@free.fr ou 01 53 36 86 38.