

la
cgt
métallurgie

Métallurgistes

FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS DE LA

MÉTALLURGIE CGT

Mensuel des

N°54 • Juillet | Août 2021

DOSSIER PARLONS ESPACE

► HISTOIRE

80^e anniversaire
de la fusillade
de Châteaubriant

► TERRAIN

Combatifs oui,
résignés non

L'accompagnement par un expert dans le cadre de la consultation sur la politique sociale : **un droit récent pour les CSE**

Une nouvelle consultation des CSE

La loi Rebsamen de 2015 et les ordonnances Macron de 2017 ont mis à mal les prérogatives et les conditions d'exercice des IRP. Néanmoins, ces évolutions défavorables se sont accompagnées de la création d'un nouveau droit pour les comités, qui peuvent désormais se faire accompagner par un expert-comptable dans le cadre de la consultation récurrente sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi. Cette expertise est financée à 100 % par l'entreprise.

Cette consultation couvre de très nombreux aspects selon les articles L2312-26 et suivants du code du travail : emploi, qualifications, intérim, formation, alternance, bilan SSCT, plan de prévention, conditions de travail, aménagement du temps de travail, durée du travail, égalité professionnelle, politique salariale...

En quoi consiste la mission de l'expert du CSE ?

La mission de l'expert doit permettre aux IRP de s'approprier les éléments qui leur sont soumis via la BDES et de rendre un avis éclairé sur l'ensemble des thèmes de la consultation, articulé avec les avis remis dans le cadre des autres consultations récurrentes (situation économique et financière et orientations stratégiques).

L'expert a accès à de nombreuses informations, bien au-delà de celles que l'employeur doit communiquer aux élus. Il va mettre en lien l'ensemble des données sur plusieurs années, analyser les conséquences pour le corps social des évolutions intervenues, mettre en lumière les enjeux auxquels l'entreprise et les salariés pourraient être confrontés dans les années à venir, questionner les moyens et marges de manœuvre associés et identifier les points de vigilance pour les IRP.

Il peut aussi apporter un éclairage pointu sur la politique de rémunération en étudiant les fichiers du personnel : positionnement salarial, respect des minimas conventionnels, poids des rémunérations variables, modalités d'application des NAO...

Pourquoi choisir 3E Consultants ?

Spécialisé dans le conseil aux seules IRP et organisations syndicales, 3E Consultants dispose d'une équipe dédiée à l'analyse des problématiques RH, épaulée par des experts habilités sur les conditions de travail.

Ecoute, réactivité, accompagnement tout au long de l'année constituent nos points forts au service des représentants du personnel. N'hésitez pas à nous contacter !

Marie-Laure Billotte – mlbillotte@3econsultants.fr – 06 83 56 42 34

L'avis



**de Danny Baron,
secrétaire du
CSEC de France
Fermetures**

Nous avons commencé à travailler avec 3E Consultants en 2018, sur la recommandation du DS CGT d'une

autre société de notre groupe. Le cabinet nous a fait découvrir l'obligation de consultation sur la politique sociale, non respectée jusque-là, et nous a accompagnés dans le cadre des consultations récurrentes.

L'expertise a confirmé et étayé ce que nous ressentions, ce qui nous a permis d'émettre un avis circonstancié, que nous avons remonté à l'actionnaire :

- effectif trop faible pour assurer la production, avec un recours important à l'intérim, aux CDD et aux heures supplémentaires,
- nombreux salariés âgés de 56 ans et plus et absence de préparation des transferts de compétences, qui induisait des problèmes de qualité,
- effort de formation très faible, absence de politique en matière d'alternance,
- taux d'absentéisme préoccupant, particulièrement sur le collège ouvrier,
- grilles de classification et de rémunération à revoir.

Depuis, nous avons recours chaque année à 3E Consultants dans le cadre des consultations récurrentes. Le cabinet ne se contente pas de présenter un rapport et de nous aider à rédiger notre avis. Nous le contactons fréquemment lorsque nous avons des questions de tous ordres. Il est en permanence à notre écoute et constitue une aide précieuse dans l'exercice de nos mandats.

Actualités

- 4 **Histoire**
80^e anniversaire
de la fusillade
de Châteaubriant
- 5 **Europe/international**
Joe Biden : New deal
- 6 **Portrait syndicat/syndiquée**
Entre résilience
et résistance

Vie Syndicale

- 8 **Terrain**
Combatifs oui,
résignés non
- 9 **Territoires**
Conférence régionale
Normandie

Dossier

- 10-11 **Parlons Espace**

Politique revendicative

- 13 **Territoires**
Filière médicale
- 14 **Economie**
La flambée des prix
des matières premières ?
- 15 **Droits**
Bientôt le renouvellement
du Comité social et éco...

Encart

42^e congrès : Spécial
mandatement



Denis Bréant
Membre du Bureau fédéral

Fonderies : flinguées, saignées mais pas résignées

Les 8 milliards d'euros du dernier plan de soutien au secteur automobile sont majoritairement allés aux grandes entreprises ! Renault empoche l'argent et quelques semaines plus tard annonce la production de sa Dacia Spring (*petit véhicule électrique*) en Chine, un des pays les plus carbonés au monde. Comme si ce système pervers n'avait pas de limite, la Dacia sera vendue principalement en France avec 300€ d'aides publiques à ceux qui souhaiteront l'acquérir.

Pour les constructeurs, l'électrification n'est qu'un prétexte pour délocaliser les activités industrielles, qu'elles soient de production ou d'ingénierie. La fonderie de Châteauroux qui fabrique des jantes voit sa production délocalisée. Pourtant une voiture qu'elle soit électrique ou thermique, aura toujours besoin de roues ! MBF qui produit pour l'hybride en aluminium, les fonderies de Bretagne dont la quasi-totalité de la production est destinée aux éléments de sécurité pour la liaison au sol des véhicules, la fonderie du Poitou Alu, toutes sont concernées. Pourtant l'aluminium a de l'avenir ne serait-ce que pour alléger les véhicules. La France dispose de tous les composants pour produire localement.

Vous l'aurez donc compris, la complicité des patrons et des politiques, même si elle n'est pas nouvelle, entre dans une phase de destruction de milliers d'emplois. Les salariés ne se contentent pas de chercher à sauver leur emploi mais travaillent aussi pour que naisse enfin une prise de conscience des politiques et de la population avec notamment l'organisation de débats publics.

Répondre aux enjeux sociaux et environnementaux c'est possible, mais à nous de créer le rapport de forces nécessaire, à nous de communiquer et d'expliquer que d'autres choix sont possibles, et que la FTM est porteuse de projets pour l'avenir de notre filière.

Les salariés des fonderies sont mobilisés collectivement depuis de nombreuses semaines. A nous de travailler l'amplification du rapport de forces dans la filière via les donneurs d'ordres et les sous traitants.

Nos propositions sont pragmatiques, cohérentes, porteuses d'avenir et doivent prendre le pas sur celle de la rentabilité immédiate, de la mise en concurrence des salariés d'un pays à l'autre. Une industrie forte, c'est la création d'emplois dans les commerces, la santé... C'est le poumon d'un territoire.

Calendrier de la rentrée sociale

- La semaine **du 20 au 25 septembre** pour parler de la Convention Collective Nationale dans nos territoires et de l'enjeu d'avoir une industrie forte.
- Le **1^{er} octobre 2021** – Journée d'actions et de mobilisations des retraités,
- Une journée d'actions interprofessionnelle le **5 octobre**,
- Le **25 novembre**, la manifestation devant l'UIMM, avenue de Wagram, à Paris où plus de 10 000 métallos sont attendus pour refuser la Convention Collective Nationale que le patronat souhaite appliquer et porter notre projet de Convention Collective CGT.

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



Histoire

80^e anniversaire de la fusillade de Châteaubriant

Octobre 1942, en pleine Occupation, deux femmes prennent le train à la gare Montparnasse. Jacqueline Timbaud et sa mère ont rendez-vous dans une localité du centre Bretagne. La sentinelle allemande en faction à l'entrée de la carrière près de Châteaubriant ne pourra pas s'opposer à l'adolescente venue déposer des fleurs au pied d'un poteau d'exécution. Un an plus tôt, Jean-Pierre Timbaud, leur père et mari, y avait trouvé la mort, fusillé avec 26 de ses camarades.

La répression

Il était de ces militants, communistes, syndicalistes, trotskistes, francs-maçons, arrêtés par milliers durant les grandes rafles d'octobre 1940. Pressé de montrer son zèle à l'occupant nazi et animé d'un esprit revanchard depuis le printemps 1936, Pétain faisait la chasse aux opposants.

Ces résistants de la première heure, à qui l'on refusera longtemps toute reconnaissance, sont souvent emprisonnés sans procès ou condamnés, parfois à mort, par les « sections spéciales », des tribunaux d'exception où les magistrats feront valoir des lois rétroactives. Ballottés de camps en camps, ils sont plusieurs centaines à échouer au camp de Choiseul, à Châteaubriant.

Le 20 octobre 1941, un officier allemand est abattu à Nantes. L'occupant nazi exige l'exécution d'otages. Le ministre de l'Intérieur, Pierre Pucheu, ancien du patronat de la métallurgie, se hâte d'établir une liste. Il les connaît bien, ceux qu'il faut éliminer.

Pour la paix et la liberté

Le 22 octobre, ils sont vingt-sept à être emmenés pour être exécutés. C'est alors que retentit La Marseillaise, chantée dans les camions où sont montés les otages et reprise dans les baraques où sont enfermés les prisonniers. Une Marseillaise qui s'égrené à travers les rues de la localité. Ils seront fusillés par groupes de neuf. Jean-Pierre Timbaud aurait alors crié : « Vive le parti commu-

niste allemand ». Le geste est magnifique, à la mesure de ce grand militant ouvrier. Ce qui est sûr c'est qu'il murmura au gendarme Touya, commis zélé des bourreaux nazis : « Je ne suis qu'un ouvrier mais je n'ai pas souillé ma cote comme tu salis ton uniforme ». Touya finira dans son lit, élevé au grade de capitaine et décoré de la Légion d'honneur pour service rendu à la République. Les balles sont allemandes mais les poteaux d'exécution sont français. Henri Gautier, métallo du Havre, fera l'appel aux morts avant de s'évader quelques semaines plus tard pour rejoindre la Résistance. Tout à sa haine du Front populaire, Pétain n'a pas mesuré qu'il vient de montrer son vrai visage.

Se souvenir... et lutter

Le 17 octobre prochain, ils seront nombreux à reprendre le chemin jusqu'à la carrière en hommage à ces martyrs. Comme chaque année, après les commémorations, les

appels aux morts, les discours, les évocations, lorsque la cérémonie militante et républicaine touchera à sa fin, ce n'est pas *La Marseillaise* qu'entonneront les participants, pas plus que *Le Chant des partisans* ou *L'Internationale*. Non. C'est une chanson de Léo Ferré : « l'Âge d'or », qui emplira la Sablière.

La délégation des jeunes métallurgistes au 75^e anniversaire, en 2016 © DR | coll. FTM-CGT



« l'Âge d'or »

Nous aurons du sang
Dedans nos veines blanches...
Mais notre âge alors
Sera l'âge d'or
Continuer aujourd'hui à construire cet
âge d'or n'est-ce pas la meilleure façon
d'être dignes d'eux comme nous le
réclamait l'adolescent Guy Môquet en
partant pour son martyr ?
Nous aurons l'amour
Dedans tous nos problèmes
Et tous les discours
Finiront par je t'aime
Vienne vienne alors
Vienne l'âge d'or

Joe Biden : New deal

Benjamin Davis, en charge des relations internationales à United Steelworkers, revient sur les six premiers mois de la présidence Joe Biden.

► **Le mouvement syndical américain a été très impliqué dans le soutien à la candidature de Joe Biden pour être président, quelles sont les raisons de ce soutien ?**

Donald Trump représente une menace pour tout ce que le mouvement syndical défend :

- Représentation démocratique des travailleurs sur le lieu de travail et dans la société,
- Bons salaires et sécurité de la retraite,
- Santé et sécurité,
- Égalité raciale, de genre et non-discrimination.

Malheureusement, au cours des 40 dernières années, les partis républicain et démocrate ont suivi des politiques qui ont affaibli les syndicats, réduit la part du travail dans le revenu national et causé la perte de millions d'emplois stables dans l'industrie manufacturière. Trump a saisi le désenchantement d'une partie importante de la classe ouvrière – y compris de nombreux membres du syndicat – en faisant appel à des sentiments racistes et religieux à peine déguisés. Il a perdu les élections, mais l'aile droite de son mouvement, amplifiée par les réseaux sociaux, continue de constituer une menace importante pour les politiques en faveur des travailleurs.

L'agenda des travailleurs est d'agir rapidement et avec force pour :

- Investir dans la reconstruction des infrastructures du pays et dans des chaînes d'approvisionnement essentielles qui soutiendront la production nationale,
- Adopter une politique commerciale centrée sur les travailleurs et sur leurs droits fondamentaux dans l'économie mondiale,
- Réformer le droit du travail pour donner aux travailleurs le droit de s'organiser sans être licenciés ou intimidés (comme cela s'est produit récemment chez Amazon et de nombreux autres lieux de travail),
- Exiger des ultra-riches qu'ils paient une juste part d'impôts et investir ces ressources dans l'éducation, la protection de l'environnement et la création d'emplois
- Combattre les discriminations raciales, de genre ou anti-LGBTQI sur le lieu de travail, dans l'économie et la société.



► **On imagine votre joie et votre soulagement à l'annonce des résultats. Après plus de 100 jours d'administration Biden, pensez-vous que les décisions vont dans le sens d'une amélioration de la situation des travailleurs et des syndicats ?**

Le monde du travail est généralement très satisfait des nominations et des mesures prises par l'administration Biden et de l'utilisation agressive des décrets pour :

- Protéger les droits des travailleurs et lutter contre la discrimination,
- Limiter la concurrence déloyale et investir dans l'industrie, la santé et la technologie - Créer des emplois et répondre au changement climatique.

Malheureusement, le parti du président a une majorité faible dans les deux chambres du Congrès et est en minorité à la Cour suprême, ce qui complique l'adoption d'une législation ambitieuse pour protéger la démocratie et les droits de l'homme, promouvoir la croissance et les opportunités économiques et répondre à la crise climatique mondiale.

► **Quels sont les principaux défis pour le syndicat de la métallurgie américain United steelworkers et plus généralement pour l'ensemble du mouvement syndical nord-américain ?**

- Protéger la démocratie et le droit de vote de tous les citoyens,
- Combattre la discrimination et la violence, y compris sur nos lieux de travail, pour garantir l'équité et l'égalité pour tous les travailleurs,
- Rétablir les droits des travailleurs à s'organiser et à négocier collectivement - à la fois dans le pays et dans l'économie mondiale,
- Garantir des règles du jeu équitables pour les membres de United steelworkers et leurs secteurs sur le marché mondial,
- Investir dans les secteurs clés de la production, des services et reconstruire les chaînes d'approvisionnement essentielles pour créer une économie durable sur le plan économique et environnemental.

*Propos recueillis par **Marion Prévot**,
Conseillère fédérale*

Entre résilience et résistance

6

SVMS est une filiale spécialisée d'Eurovia, qui dépend du groupe Vinci et comporte environ 215 salariés. Je suis rattachée à l'Union Locale (UL) d'Hendaye.

Le syndicalisme : une vocation

Au sein de SVMS, il n'y avait qu'un syndicat : la CFDT depuis 30 ans. Pour des raisons professionnelles et personnelles, nous avons décidé de monter une liste CGT sans que la direction en soit informée pour éviter toutes formes de discrimination. Nous avons été élus fin janvier 2019 (2 titulaires et 3 suppléants pour un seul collège) et ça ne s'est pas passé sans mal. Un des camarades de la liste a été licencié juste avant qu'on ne puisse la déposer. Il était tellement fier qu'il clamait à qui voulait bien l'entendre que son nom figurait sur la liste CGT. L'UL d'Hendaye nous a beaucoup aidés en nous mettant en relation avec leur avocat. Le licenciement pour faute grave du camarade a été requalifié au tribunal des Prud'hommes en licenciement abusif.

Notre début de mandat a commencé sur les chapeaux de roues puisque nous avons dû faire face à 9 licenciements sur un site qui fermait et qui dépendait du nôtre. Nous avons travaillé et mis en place le protocole sanitaire. En parallèle, il y avait un projet de transformation de l'entreprise (un cabinet de consultants externes est venu) avec des changements de poste, départs à la retraite, recrutements de nouveaux chefs... Nous venons de terminer la négociation du nouvel accord « temps de travail ».

Je me suis rendue compte depuis mes deux ans en tant que déléguée syndicale que les gens sont très individualistes. C'est leur boîte, leur travail, leur petit nombril. Je ne pensais pas que c'était à ce point. Les jeunes, c'est pareil, ils rentrent avec un coefficient minable, ils n'évolueront pas puisque le patronat a tout supprimé. Et, ça ne dérange personne...

Pour autant, j'ai défendu deux personnes face à la direction (qui n'ont pas été licenciées), mon camarade de la



Virginie Vyns,
opératrice au
service impression
numérique, SVMS

CGT et une collègue, syndiquée CFDT, qui avait publié sur les réseaux sociaux des photographies de l'entreprise. Cette dernière m'a demandé de la représenter parce que le jour de sa convocation, le représentant syndical CFDT n'était pas disponible et lui avait demandé de décaler son entretien avec la direction. Elle va apparemment rendre sa carte CFDT. Après est-ce qu'elle va la prendre chez nous, je ne sais pas mais comme elle est dans mon service, peut-être que j'arriverai à la convaincre...

Mon parcours de vie a fait de moi une syndicaliste !

De base, je n'ai pas une âme de syndicaliste. Je faisais mon boulot tranquillement, sans rien demander à personne. Puis, un jour, mon collègue est venu me voir et a lancé l'idée de monter la CGT dans la boîte. L'organisation avait existé il y a environ une quinzaine d'années mais n'a pas tenue. C'est mon collègue justement, Christophe qui avait été nommé délégué syndical. De mémoire, il a du tenir son mandat, 2 ou 3 ans. Il a eu un grave accident et n'a pas pu venir au travail pendant plusieurs années. Il avait donc laissé tomber le syndicalisme et personne n'a pris la relève. Lorsqu'il est revenu travailler en mi-temps thérapeutique, les conditions de travail s'étaient considérablement dégradées.

En parallèle, mon fils a eu un accident de scooter important qui lui a valu 3 mois de fauteuil roulant, 7 mois de fixateur externe et, 1 an avec des béquilles. J'étais aussi remontée contre ma hiérarchie parce que j'avais fait une demande d'aménagements horaires. Elle m'a été accordée pour deux mois... On m'a bien fait comprendre que c'est moi qui en demandais trop.

J'ai donc accepté la proposition d'être sur la liste de la CGT dans le but de faire évoluer les choses.

*Propos recueillis par **Marion Prévot**,
Conseillère fédérale*

Protéger, agir, soutenir

Présentation synthétique de l'OCIRP

Assureur à vocation sociale l'union d'institutions de prévoyance protège avec ses membres, la famille face aux risques de la vie. Depuis plus de 50 ans, l'OCIRP, à but non lucratif, protège les salariés et leurs familles face aux risques de la vie (*veuvage, orphelinage, handicap et perte d'autonomie*).

En unissant les principaux organismes de prévoyance, l'OCIRP recense plus de 6 millions de garanties de prévoyance qui assurent les salariés dans le cadre de contrats collectifs d'entreprises et/ou branches professionnelles.

Elles se traduisent par le versement de rentes, par un accompagnement social adapté et des services personnalisés.

Porteuse de l'engagement social de l'OCIRP, sa fondation d'entreprise agit au cœur des familles vivant un deuil ou confrontées aux questions liées à l'autonomie. Depuis dix ans, la Fondation OCIRP soutient ainsi des actions en direction des enfants orphelins, pour les aider à construire leur avenir. Elle accompagne les veufs et les veuves en soutenant l'association Dialogue & Solidarité. Désormais, elle soutient également des porteurs de projets sur le handicap, la perte d'autonomie, les aidants... dans l'optique de favoriser l'autonomie. Pour plus d'informations : ocirp.fr

L'accompagnement social personnalisé de l'OCIRP à destination de la branche métallurgie La rente éducation



Aujourd'hui en France vivent 800 000 orphelins de moins de 25 ans, soit un enfant par classe (*en moyenne*). Pour sensibiliser à la situation singulière des orphelins, population invisible socialement, méconnue statistiquement, oubliée politiquement, l'OCIRP a créé la Fondation d'entreprise OCIRP et met à votre disposition le guide «*Faire face à l'orphelinage*». En cas de décès ou d'invalidité absolue définitive du salarié, l'OCIRP verse à ses enfants une rente temporaire et les accompagne pour assurer leur avenir.

L'OCIRP propose : Assistance juridique

- Un contrat qui défend les intérêts du bénéficiaire en lui donnant des conseils juridiques, fiscaux, administratifs et peut, le cas échéant intervenir en justice.
- Accessible via un numéro d'appel gratuit

Soutien scolaire

- Proposé aux orphelins suite au décès du parent. Les cours de soutien sont envisageables de l'enseignement primaire au supérieur.

Aide à l'orientation et à l'insertion professionnelle, soutien psychologique pour les jeunes de 11 à 26 ans

- Aide à l'orientation professionnelle,
- Aide à la recherche de stage, d'un 1^{er} emploi, d'un contrat en alternance, ...
- Ecoute et soutien psychologique

Aide au passage du permis de conduire

- Pour les jeunes de 17, 18 et 19 ans une aide de 600 € (sous conditions de ressources)

Aide au Brevet de Sécurité Routière

- A 14 ans, une aide de 200 € (sous conditions de ressources)
- Stages Centaure
- Pour les jeunes conducteurs, une journée de formation sur la conduite

Les aides personnalisées des Institutions de prévoyance

- Aide au déménagement, aide au logement étudiant,
- Scolarité des enfants, achat de fournitures,
- Frais de soins d'orthodontie, optique,
- Aide au Bafa, à la conduite accompagnée,
- Aide exceptionnelle, etc.

Terrain

Combatifs oui, résignés non

Depuis le début de l'année, le ton qui se dégage du climat social n'est pas celui de la résignation mais bien celui de la combativité avec des attentes très fortes, en matière d'emploi, de salaire et de conditions de travail. Dans plusieurs entreprises de la profession, les salariés ont fait la démonstration que la lutte peut être gagnante !

A l'exemple des **salariés de l'entreprise GAGGENAU à Lipsheim (67)**, qui, à l'initiative de la CGT, ont participé pour la première fois à une Assemblée du syndicat, pour réfléchir et décider de la préparation des NAO 2021, des négociations sur la Convention Collective et de l'organi-



© A. Sayad | FTM-CGT

sation d'une campagne de syndicalisation. A l'issue de la rencontre, qui a réuni une cinquantaine de personnes, des actions ont été menées dans l'entreprise avec des résultats vraiment positifs, les 3/4 des salariés ont signé la pétition sur la Convention Collective, soit 150 signatures. 40 salariés ont pris la carte CGT et après plusieurs débrayages, ont arraché une augmentation générale de 110 €.

Dans les Vosges, ce sont **les salariés de la TRANE** qui ont défrayé la chronique, au travers de leurs négociations salariales 2021. Après plusieurs débrayages à l'appel de l'intersyndicale CGT et FO, sous la forme de réunions d'information, l'implication des salariés a fini par payer.

En effet, la direction qui voulait imposer un gel de salaire a fini par céder aux revendications des salariés.

- Un total de 70 € d'augmentation générale pour les catégories OPM et ATAM.
- Pour les cadres 2,5% au mérite à compter du 1er juin.
- Un Intéressement de 600€ versé au plus tard au 1er juin 2021.
- Prime exceptionnelle de 410€ versée sur la paie de juin 2021.

Après consultation des salariés, la CGT a signé l'accord.

Autre lutte exemplaire, **les salariés de la SAM dans l'Aveyron**, qui après 23 jours d'occupation de leur usine, 24h /24h, ont obtenu des engagements de Renault : le maintien de 250 emplois au travers d'un projet de reprise par un potentiel repreneur en maintenant les services indispensables comme le bureau d'étude, la maintenance, la maintenance outillage...

Dans le Nord, **les salariés d'ArcelorMittal Dunkerque** se sont mis en grève massivement et ont fait reculer la direction via le projet d'accord de remise en cause de leurs acquis conventionnels comprenant :

- la prime de Saint-Éloi qui équivaut à deux jours de salaires,
- la prime de vacances de 830 €,
- la prime d'indemnité qui permet le maintien de salaire en cas de maladie pendant un an,
- la prime d'ancienneté,
- les majorations de prime de départ en retraite,
- les majorations de prime de licenciement et d'autres avantages.

L'analyse de ces luttes confirme qu'il y a de réelles similitudes. Ce sont les mêmes ingrédients et une démarche similaire que l'on retrouve : le nombre de syndiqués, la qualité de vie syndicale et la détermination, qui influent très favorablement sur le rapport de forces !

Il est donc important de faire connaître de telles expériences, car on sait qu'une majorité de salariés estime que les actions revendicatives sont justifiées. Cependant, même lorsqu'ils participent, ils doutent encore de leur capacité à changer la donne ! Cela ne doit-il pas nous faire réfléchir, avec les salariés, au débat sur l'utilité, l'efficacité de l'intervention et l'action syndicale ? Ce type d'expérience peut nous aider.

Amar Ladraa, Animation territoires

Conférence régionale Normandie Des débats tournés vers l'avenir

Notre 4^e conférence métallurgie de la région Normandie se déroulera les 20 et 21 octobre 2021 dans les locaux du centre de Dives-sur-Mer. Face à l'attaque incessante du patronat sur nos emplois et nos garanties collectives, nous avons le devoir d'élever le rapport de forces pour GAGNER. Cela ne pourra se faire qu'en étant plus forts et plus nombreux au sein de la CGT !

Cette conférence nous permettra d'établir un état des lieux dans la région. Les mois que nous venons de passer, avec cette crise sanitaire sans précédent, ont chamboulé notre quotidien et vont, sans doute façonner les années à venir. Alors mieux vaut que ce soit les travailleurs qui imposent leur point de vue sur les questions d'organisation, de conditions et temps de travail, (emploi, salaire,...).

L'intervention des salariés sera déterminante

Les entreprises de la métallurgie connaissent de profonds changements : transformations du travail, évolution des emplois et du salariat avec une baisse du nombre de salariés surtout dans les « grandes » entreprises et dans le 1^{er} collège. On note une progression dans les 2^{ème} et 3^{ème} collèges où la CGT est moins organisée, ce qui pèse sur le rapport de forces et la représentativité syndicale. Le développement de notre outil UFICT en territoire est devenu incontournable. La défense de l'emploi, comme par exemple chez ACPP à Digulleville (50) avec l'aide de l'UD et de l'USTM, le projet industriel est porté en commun avec une forte participation des salariés. On note aussi des batailles sur l'augmentation des salaires chez HME, MARELLI ARGENTAN, etc.

Intégration et prise en compte des contrats précaires

Un grand nombre de nos camarades syndiqués est parti ou va partir en retraite bien méritée avec leurs savoir-faire. Cette transmission d'expériences avant leur départ est essentielle, tout comme la continuité syndicale en lien avec l'UFR.



Par conséquent, cette conférence régionale est importante dans la période et nous avons décidé de nous concentrer durant ces deux jours sur nos objectifs, nos faiblesses, nos besoins en syndicalisation, nos formations et notre qualité de vie syndicale. A la rentrée, nous allons donner la priorité au renforcement de la CGT pour la mise en place d'un rapport de forces durable.

Il est important de prendre le temps de nous réunir et de débattre de la situation dans les entreprises, des difficultés que chacun rencontre dans son activité en proposant des perspectives et des contenus revendicatifs. Il est également essentiel de se parler ouvertement, sans pour autant cibler et dénoncer et trouver des solutions qui permettront d'être plus forts.

La vie syndicale

Nous savons que c'est loin d'être une pratique courante dans nos syndicats, mais c'est en nous tournant davantage vers les syndiqués, en leur faisant confiance, en leur donnant réellement les moyens d'être acteurs et décideurs que nous gagnerons en efficacité et en force.

Nous touchons là une question fondamentale pour notre syndicalisme d'adhérents et si nous n'apportons pas les réponses appropriées, nous continuerons à animer, à quelques-uns, l'activité de nos organisations et nous continuerons à perdre en représentativité et en forces organisées. Tous les ingrédients sont réunis pour aller vers une syndicalisation de masse, nous avons des atouts et des éléments qui donnent confiance, notamment les nombreux résultats électoraux des CSE avec une CGT qui progresse. **C'est incontournable, des syndiqués acteurs et décideurs dans la vie CGT donnent plus de force au contenu revendicatif et à la syndicalisation, éléments essentiels pour développer durablement l'action collective.**

Nous souhaitons donc l'implication de tous nos syndicats pour participer activement à cette conférence régionale, car je suis convaincu qu'elle sera porteuse de débats tournés vers l'avenir et aidera au renforcement de la CGT.

Michel Ducret, Animateur régional Normandie

Parlons **espace** : répercussions de la **conquête** **spatiale sur les citoyens ?**

Le 1^{er} juin dernier, la Fédération des Travaillateurs de la Métallurgie CGT organisait une réunion des entreprises du secteur spatial, dans une actualité inquiétante sur la préservation de l'indépendance et de la souveraineté de la France et de l'Europe.

Les médias se font l'écho de 3 actualités faisant la Une du moment :

- Thomas Pesquet, astronaute français en orbite autour de la terre pour la seconde fois et commandant de bord de la station spatiale internationale.
- La réussite des entreprises américaines du secteur ; Jeff Bezos (Amazon) et fondateur de la société de tourisme spatial Blue Origin, annonçant que des sièges à bord de son vaisseau New Shepard ont déjà atteint 2,8 millions de dollars avec près de 6 000 participants de 143 pays, et Elon Musk, patron de SpaceX, avec les nombreux succès de ses fusées Falcon 1 et Falcon 9 ainsi que le vaisseau cargo Dragon

- **La chute libre du lanceur européen Ariane, due en partie à une mésentente politique des membres de l'union européenne et des choix faits en 2014, après plus de 50 ans de leadership européen et mondial.**

Derrière ces situations, il y a toujours des décisions politiques stratégiques, accompagnées de financements publics. Depuis des années, la filière spatiale française et européenne peine à rebondir face à ces nouveaux venus sur le marché de la conquête de l'espace. Nous assistons actuellement à une bataille rangée entre les 3 pays qui comptent dans l'Europe Spatiale, à savoir : la France, l'Allemagne et l'Italie. Chacun pèse pour préserver ses intérêts propres et sa propre conception de l'Europe de la Défense et du Spatial.

Les Etats-Unis et la Chine ont engagé d'énormes moyens financiers. Ils considèrent la conquête spatiale comme un enjeu majeur et ils mènent une compétition coriace dans l'innovation, pour certains sans limite. Et, pendant ce temps-là, l'Europe se déchire pour définir si elle doit devenir le vassal des Etats-Unis ou si elle choisit de garantir la souveraineté de ses peuples.

La filière se compose de trois grands secteurs : les lanceurs (1), les satellites (2) et la recherche fondamentale (3).

- 1- Deux entreprises en Europe : Arianegroup (FR), Avio (IT)
- 2- Trois entreprises en Europe : OHB (All), ThalesAleniaSpace (FR-IT), Airbus DS (FR-All)
- 3- Deux entités publiques françaises : CNES et ONERA

MAIS COMBIEN ÇA COÛTE, ET POUR QUOI FAIRE ?

Le financement du secteur spatial européen coûte environ 20 euros par habitant des états membres de l'Europe. Le secteur spatial est la source d'une grande activité économique dans beaucoup de domaines. Chacun de nous utilise les satellites dans notre quotidien, que ce soit par exemple pour connaître la météo du week-end, pour planifier une sortie en montagne, pour regarder un match d'une coupe du monde, surfer sur internet...

L'usage des satellites s'est également démultiplié dans beaucoup de domaines : la protection civile, l'environnement, la surveillance de la planète, du climat et de son évolution dans le temps, l'aide à l'agriculture, la santé, les transports et l'évolution des territoires ...

Mais la mainmise d'acteurs privés en toute liberté sur l'espace et sans régulation politique, peut devenir une catastrophe. Il est nécessaire de poser des limites. Le nombre de satellites aurait été multiplié par 16 chaque année, entre 2011 et 2020 ! Il est urgent d'agir sur les 9000 tonnes de débris qui gravitent autour de la terre. La filière spatiale n'est pas une filière comme les autres. La réussite du secteur spatial européen tient à la place et au rôle déterminant des états dans un pilotage maîtrisé de bout en bout. Tout le monde sait qu'aucune industrie spatiale dans le monde (USA, Russie, Inde, Chine...) n'est indépendante des financements publics.

Depuis les années 2000, sous la pression des industriels, un processus de désengagement des états dans la maîtrise d'œuvre spatiale s'est enclenché, à mesure

du retrait étatique progressif d'Airbus, Safran et Thales. En se pliant à leurs volontés, les gouvernements organisent l'abandon de la souveraineté de l'Europe sur son accès à l'espace. La Commission Européenne a validé un budget spatial à 14,88 milliards d'euros sur la période 2021-2027, **soit 1,1 milliard d'euros de moins que ce qui était prévu en 2018.**

LA COURSE AUX PROFITS

A quoi sert le spatial ? La question relève des citoyens et donc du politique.

La finalité d'une entreprise capitalisée est de capter les subventions et maximiser son résultat financier. Par conséquent, les investissements en R&D se réduisent. La seule compétitivité nous entraîne vers la suppression des emplois, la perte des savoirs, la diminution des droits et la dégradation des conditions de travail.

La captation des subventions sur l'hydrogène, suite au plan de relance, doit se traduire par la création d'emplois. On nous vante le modèle SpaceX, mais Tesla, appartenant à E. Musk, qui se proclame champion de l'environnement, tente d'implanter une usine à Berlin sans syndicats, après avoir dévasté une forêt et pollué les nappes phréatiques locales. Nous devrions nous appuyer sur le secteur « International » de la fédération pour tous ces sujets.

LA RECHERCHE ET L'INNOVATION POUR PRÉPARER L'AVENIR

Le budget du CNES, après être descendu à environ 350 M€, est revenu à environ 500 M€.

La nouvelle lettre de mission du CNES (financement des industriels sans apport de son expertise et de sa vision) a fait disparaître son rôle de proposition. Les projets scientifiques ont quasiment disparu des orientations du CNES. Le COSPACE évoqué est devenu une chambre de lobbying et d'aspiration de budgets. **Les principaux acteurs du privé sont focalisés sur la compétitivité par les coûts (diminution des effectifs, désinvestissement), plutôt que sur la compétitivité par l'innovation.** La France semble moins attentive aux enjeux industriels et spatiaux que l'Allemagne, cela peut expliquer certains transferts d'activités. Ceux qui voient les « GAFA » comme des modèles oublient que ces sociétés ont massivement été soutenues par la puissance publique.

CONDITIONS DE TRAVAIL AGGRAVÉES ET INCERTITUDES SUR L'AVENIR

Nos chercheurs et ingénieurs passent de plus en plus de temps sur des tâches administratives, nos jeunes démissionnent. Le nombre de CDI diminue, et les contrats précaires augmentent. La stratégie se limite à un horizon annuel. Les salariés restent fiers de leur activité, mais inquiets sur l'avenir car le soutien étatique diminue, et le manque de volonté de la France et de l'Europe en matière spatiale reste flou.

Pour une véritable orientation stratégique et le main-

tien des emplois, il faudrait inverser la tendance. La population salariale est vieillissante et peu ou pas renouvelée. L'exemple de l'une des souffleries de l'ONERA qui s'est écroulée est caractéristique de la situation. 20 M€ ont été injectés, avec la prise de conscience tardive du vieillissement de nos installations.

L'attractivité de nos métiers passe aussi par des conditions de travail décentes. Il faut être vigilant avec la notion de **Zone à Régime Restrictif (ZRR)** qui a vu 3 salariés licenciés sans justification, sous couvert de protection de données sensibles ou de lutte anti-terroriste. Nous devons relancer l'investissement, développer des partenariats, et anticiper sur les défis climatiques et environnementaux.

EN CONCLUSION

Le phénomène de désengagement du politique sur les sujets industriels est similaire à celui des autres filières. On observe parfois même de la connivence. Quoi qu'il en soit, le monde industriel agit dans le sens de ses intérêts propres, donc de la rentabilité à court terme, et non au service des intérêts collectifs. Pour une alternative à ce schéma, il faudrait une rupture systémique, permettant d'orienter nos industries au bénéfice du plus grand nombre, tout en redonnant du sens au travail. L'activité spatiale est utile pour communiquer sur l'observation et la défense des populations. La course au profit a pour conséquence un coût énorme au plan social. **On peut faire le parallèle avec les négociations en cours sur la Convention Collective Nationale de la Métallurgie, qui, si elle s'appliquait en l'état, entraînerait une régression majeure avec la notion de classification au poste.** La coopération entre pays, régions et salariés doit être le moteur d'une alternative, plutôt qu'une concurrence destructrice.

Collectif Spatial

POUR ALLER PLUS LOIN...

En plus de cet encart dans les actualités fédérales, il a été acté la rédaction d'un « *écho des entreprises* » sur la situation de chacune des sociétés de la filière (CA, nombre de salariés, investissements, situations) avec une diffusion prévue fin septembre (toutes les entreprises étant confrontées plus ou moins aux mêmes difficultés).

Une seconde communication avec les propositions CGT suivra : Comment faire autrement ? (exemple : nouveaux produits, la perspective d'implication politique des états européens, s'appuyer sur un marché en pleine croissance). Ce tract pourrait alimenter un « *livre blanc* » avec des perspectives structurées : recherche, industrialisation, climatique, gestion de l'eau, observation terrestre, dépollution spatiale, ...

Le collectif a d'ores et déjà prévu de se revoir le 22 septembre pour continuer et impulser son plan d'actions.

Une initiative/conférence de presse devant un établissement symbolique ou devant le siège social est envisagée, avec la participation du Secrétaire Général de la confédération en novembre.

Une expertise risque grave à la Sam Montereau (77)

Le 4 mars 2020 un accident tragique est survenu sur le site. Une poche d'acier de 145 tonnes en fusion est tombée pendant son transport. Un collègue qui était sur un poste de préparation des poches en contre-bas est décédé, le pontier a été blessé physiquement et psychologiquement.

Dès le drame, le CSE a démarré une enquête. Plusieurs réunions ont été réalisées en collaboration avec la Direction. Les premiers résultats de l'enquête présentés par la Direction contenaient des analyses tronquées, des faits non identifiés et contradictoires, le comportement des travailleurs était mis en avant sans interroger l'organisation. Le CSE a décidé de faire appel à un expert agréé.

Le cabinet CADECO, représenté par Jean-Pierre LECHEVIN, a mis tout son savoir-faire et son professionnalisme pour réaliser cette mission. Il nous a apporté un regard nouveau sur la façon d'appréhender la sécurité et les risques professionnels. Il nous a permis de comprendre des éléments de la complexité du travail, sans porter de jugements de valeurs sur les individus et quitter le terrain de la culpabilisation. Il a su aller à la rencontre de tous les salariés pour échanger au sujet de leur travail, de l'encadrement aux exécutants. Son travail objectif n'a pas pu être critiqué et remis en question par la direction.

Le rapport rendu par **CADECO** fait l'analyse d'une quarantaine de faits significatifs qui ont contribué à l'accident et des premières solutions mises en œuvre. L'approche par le travail dans tout son ensemble apporte un regard différent sur ce qu'on vit dans l'aciérie et les incidences sur la santé physique et mentale.

La Direction a été obligée d'intégrer les préconisations du rapport avec un plan d'action en réponse à la vingtaine de propositions de prévention. Tout est loin d'être parfait, mais des changements notables sont réalisés. Par exemple : le chemin de roulement du pont va être changé, le poste au sol de préparation des poches va être déplacé, mais les hypothèses actuelles de sa localisation ne sont pas encore satisfaisantes.

Les élus avec les travailleurs doivent rester vigilants pour les suites données à chaque point, notamment pour freiner les périodes où les travailleurs se retrouvent à transiger entre sécurité et la course effrénée pour ne pas arrêter la coulée continue.

L'expertise aura un impact sur le dossier judiciaire en cours d'instruction. L'inspection du travail, voire le procureur seront attentifs aux suites. **Il est temps que l'on n'incrimine plus injustement des travailleurs pour ne pas cacher les problèmes d'organisation et d'intensification du travail.**

Nous sommes reconnaissants du travail accompli par M. LECHEVIN du cabinet CADECO. Il nous a fait prendre conscience du chemin à parcourir pour arriver à des résultats probants en matière de sécurité au travail et le remercions.

Stéphane et Sébastien élus CGT du CSE

Le mot de l'expert

Renforcer le recueil de faits, quitter le terrain des jugements pour l'analyse de l'accident

L'arbre des causes doit aider à identifier la conjonction des antécédents qui ont conduit à une situation accidentelle, ceci afin d'être en mesure de formuler des préconisations pour éviter non seulement le renouvellement de l'accident, mais aussi et surtout prévenir toutes situations où des antécédents identifiés pourraient rentrer en compte dans la survenue d'un autre accident.

Il est trop fréquent de voir, dans les entreprises, une collecte des faits retranscrite dans les analyses, sujette à contestation ou à minima réduite au fait survenu juste avant l'accident. Ce type « d'insuffisance » des faits est une dissimulation et une volonté de recherche de coupables. Il ne s'agit pas d'ignorer des erreurs humaines dans un accident, mais plutôt de les appréhender dans toutes leurs complexités, tout en les mettant en regard des structures ou des barrières organisationnelles censées les prévenir. On ne s'intéresse jamais à l'homme isolé. On se centre sur les interactions entre les différents éléments qui constituent le système de travail et l'organisation.

Si l'on culpabilise les individus, que ce soit l'encadrement ou les opérateurs, ils auront tendance à transformer les faits, ils refuseront de parler, d'expliquer ce qui a pu se passer, par crainte d'être accusés. Cette insistance sur la responsabilité personnelle de l'individu pousse chacun à se « couvrir » comme c'est le cas à Sam Montereau.

Un des principes essentiels de la méthode est de ne pas s'arrêter aux causes immédiates et de rechercher les causes plus lointaines. Ce principe est peu ou pas mis en œuvre dans de nombreuses analyses d'accidents. Le fait de ne pas mettre au jour tous les éléments qui ont concouru à la survenue de l'accident empêche l'identification précise des risques.

La connaissance du travail effectif repose obligatoirement sur l'analyse du travail réelle et montre comment les différents déterminants qui ont conduit à la situation accidentelle sont incarnés dans la réalisation de l'accident.

La démarche est de même nature pour l'analyse des risques organisationnels, où les incidences sur la santé prennent les dimensions d'une pandémie.

Si vous voulez réaliser une expertise risques graves ou projet important, pour préparer la démarche, prenez contact en amont avec le cabinet d'expertise, comme celui de CADECO.



Transport d'une poche d'acier de 145 tonnes avec des postes de travail au sol.

Territoires

Journée d'étude pour la **création d'un centre national de prototypage et d'industrialisation** dans l'Isère

Le 8 juin, l'union départementale, l'USTM et la CGT Thales ont organisé une journée d'étude. Celle-ci avait pour objet de présenter une action originale porteuse de projets structurants dans le cadre du contrat de filière industrie et technologie de la santé. Une cinquantaine de camarades venant principalement de la santé et de la métallurgie y ont participé.

Mais de quoi parle-t-on ?

Il y a neuf ans, la lutte a permis de stopper le projet de vente de l'activité médicale de Thales à Grenoble. La CGT, forte de cette victoire, s'est engagée dans la construction d'alternatives visant la pérennité de l'activité par la reconquête de l'industrie médicale en France. Au départ, notre action a été « observée » avec un intérêt certain mais aussi, avec l'idée fermement installée qu'une stratégie décidée par la direction ne se changeait pas, qu'elle était inéluctable.

Et pourtant, neuf ans après, à force de travail et de volonté, **NOUS**, au sens large : la CGT, les salariés, médecins, chercheurs, fonctionnaires, politiques,

NOUS avons réussi à faire changer la stratégie de Thales qui annonce que « l'industrie de la santé est un de ses axes de développement ». De plus, **NOUS** avons réussi à imposer des projets de reconstruction de la filière d'imagerie médicale dans le contrat de filière « industrie et technologie de la santé ». Ceci aboutit à des résultats très concrets comme des projets de développement de système de radiologie à Thales Moirans et des premières embauches. Mais, le point le plus important dans ces résultats inscrits en toutes lettres dans le contrat de filière concerne un projet d'envergure de dynamisation d'un bassin d'emploi avec la CGT comme copilote. Ce projet ambi-

tionne de créer un centre de prototypage et d'industrialisation de dispositifs médicaux en particulier dans l'imagerie agrégeant chercheurs, CHU, PME, ETI autour de Thales. Il s'agit maintenant de rendre concret ce projet en construisant sur le territoire une véritable dynamique de tous les acteurs.

Mobilisation de la CGT de l'Isère et de la région

A coup sûr, la CGT de l'Isère va se battre pour créer de l'emploi en défendant un projet utile socialement et aux antipodes des politiques libérales et du laisser-faire du marché prôné par le patronat et le gouvernement.

La CGT, à travers ce projet, est passée d'une lutte défensive (empêcher la destruction de l'emploi), à une lutte offensive, en s'emparant de la stratégie industrielle d'un secteur d'activité. Il s'agit de la première étape pour démontrer aux salariés qu'ils peuvent s'autogérer et ainsi prouver que **NOUS** pouvons contester de manière collective la propriété privée des moyens de production. Pour l'heure, c'est

le seul moyen de lutter contre les effets néfastes du capitalisme sur l'emploi, et de sortir de la recherche du profit immédiat. Le gouvernement parle de réindustrialisation de la France tout en appliquant de vieilles recettes aboutissant toujours au même résultat.

A nous d'être à l'offensive sur ce sujet et de proposer une nouvelle industrie répondant aux besoins de la population respectueuse de l'environnement.

Franck Périn, représentant CGT au CSF
Industrie et technologie de la santé



Economie

De quoi la flambée des prix des **matières premières** est-elle le symptôme ?

A lors que la crise sanitaire peine à se dissiper et que des résurgences de l'épidémie surgissent de part et d'autre du globe, l'activité économique mondiale, elle, semble être repartie sur des bases soutenues. Ce rebond brutal des systèmes de production mondiale a provoqué un fort déséquilibre sur le marché des matières premières, déterminé par sa très forte demande, alimentée notamment par la production industrielle chinoise.



Ce déséquilibre se traduit par une augmentation exponentielle du prix des matières premières, desquelles la branche métallurgie n'est pas épargnée. L'indice du prix des métaux ferreux a augmenté de 14% au mois de mai et a doublé depuis 1 an. Or pour rétablir leurs marges suite à cette hausse du coût des intrants, les entreprises vont mécaniquement devoir augmenter leurs prix. Si ce phénomène s'effectue en amont de la chaîne de production, il devrait se diffuser, par effet de contagion, en aval des chaînes de valeur et dans l'ensemble du système économique.

Vers un retour de l'inflation ?

Cette dynamique fait resurgir le spectre d'un choc inflationniste à travers l'apparition d'un « super-cycle » qui se caractériserait par une augmentation durable du prix des matières premières. Mais de nombreux observateurs économiques affirment que cette flambée n'est qu'un

rattrapage lié au redémarrage brutal de l'activité économique. En effet, le prix des matières premières n'est toujours pas à un niveau historique mais tend néanmoins à atteindre le pic du premier trimestre 2011.

Par ailleurs, l'épouvantail d'une recrudescence de l'inflation est très peu crédible. Car c'est bien le niveau des salaires qui est dorénavant le principal déterminant de l'inflation. Or, les travailleurs ont subi 30 ans de compression salariale et des augmentations salariales ne semblent malheureusement pas à l'agenda.

Pour autant, deux inquiétudes persistent :

- Le prix des matières premières nécessaires à la transition énergétique devrait durablement augmenter et affecter les industries (aéronautique, automobile, électronique) en transition vers la décarbonation.
- Cette flambée est probablement le signal d'une période de forte volatilité du prix des matières premières qui instaure un climat d'incertitude et débouche sur des difficultés d'approvisionnement comme celles que les filières électronique et automobile ont connues ces derniers mois.

Le symptôme d'un excès de l'extension de la sphère marchande

Les matières premières peuvent se caractériser comme une marchandise fictive, c'est-à-dire issue d'une construction sociale où l'aspect aléatoire est inséparable de leur production. Ceci plonge les agents économiques dans un climat d'incertitude face à ces marchandises qui renforce, de fait, les comportements spéculatifs. Or, la spéculation favorise la forte volatilité des prix qui peut entraîner les processus de production vers des ruptures dans les chaînes d'approvisionnement. Ce phénomène expose donc la production industrielle à de grandes vulnérabilités. C'est pour ces raisons que les matières premières constituent une marchandise intrinsèquement inadaptée à l'autorégulation par le marché.

Baptiste Royer, Conseiller fédéral

Plus loin que nos droits

Bientôt le renouvellement du comité social et économique

La représentation équilibrée sur nos listes entre les femmes et les hommes est une obligation au premier comme au second tour. « *Les dispositions concernant la représentation équilibrée entre femmes et hommes (L. 2314-301) du Code du travail sont d'ordre public absolu. C'est à dire qu'on ne peut pas y déroger par accord. Elles s'appliquent aux listes déposées au premier comme au second tour de l'élection au comité social et économique. Une candidature individuelle déposée en vue du second tour sera annulée (Cass. soc., 9 mai 2018, n°17-14.088) dès lors que plusieurs sièges sont à pourvoir dans le collège concerné.* » Injustement, elle n'est imposée qu'aux seules listes de candidats présentées par des organisations syndicales. Tout candidat à une élection professionnelle et salarié est recevable à contester les résultats de son collège.

Rappel des règles de représentation équilibrée

Dans chaque collège électoral, les listes de candidats aux élections professionnelles doivent être composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale. Le protocole d'accord préélectoral doit mentionner la proportion de femmes et d'hommes inscrits sur cette liste. La proportion d'électeurs de chaque sexe est rapportée au nombre de sièges à pourvoir dans le collège.

Quand, le calcul ne permet pas d'aboutir à un nombre entier, le nombre de candidats de chaque sexe est déterminé par une règle d'arrondi :

- à l'entier supérieur en cas de décimale supérieure ou égale à 5,
- à l'entier inférieur en cas de décimale inférieure à 5.
- =>Exemple si on obtient 2,6 sièges, il y aura 3 sièges, si c'est 2,4, il n'y aura que 2 sièges.

Si on obtient un nombre impair de sièges à pourvoir avec une stricte égalité entre les femmes et les hommes inscrits sur les listes (exemple : 11 sièges à pourvoir avec autant de

femmes que d'hommes dans le corps électoral), la liste comprend indifféremment un homme ou une femme supplémentaire (5 femmes et 6 hommes ou 6 femmes et 5 hommes).

Lorsque ces règles conduiraient à des listes intégralement composées de candidats ou candidates d'un même sexe, les listes doivent comporter obligatoirement un candidat du sexe sous-représenté. Il vient en déduction du nombre de candidats de l'autre sexe mais il ne pourra pas être en première position.

La proportionnalité se double d'une exigence d'alternance : sur chaque liste doivent se succéder des candidats de chaque sexe jusqu'à épuisement du réservoir (en fonction de sa représentativité) de candidats de l'un des sexes.

L'annulation d'un élu par le juge aboutit à la vacance du siège car il ne pourra pas être pris ni par un candidat de sa liste, ni par celui d'une liste concurrente.

Une attention doit être apportée à la composition de nos listes. Il en va de notre crédibilité. En outre, on ne va pas laisser des sièges vacants, c'est une question d'efficacité et de moyens pour un syndicalisme de proximité.

Claudy Ménard, Conseiller fédéral





RESTRUCTURATIONS

Comment anticiper et réagir ?

La crise économique et financière aura des incidences significatives, au moins à court et moyen terme, sur les entreprises et les salariés. Le rôle des représentants du personnel et des organisations syndicales sera majeur pour concourir à la **préservation de l'emploi, du pouvoir d'achat et des conditions de travail des salariés**.

Dans ce contexte et pour vous préparer au mieux, l'établissement d'un **diagnostic** fin sur la situation ainsi que la mise en place des formations adaptées sont des étapes clés pour **forger votre opinion et être force de propositions**.

5 ÉTAPES ESSENTIELLES

1

Anticiper
et vous
former

2

Conduire
un **diagnostic**
complet des
problématiques
de l'entreprise

3

En cas
d'ouverture
de négociation,
prévoir un
**accord
de méthode**
pour sécuriser
le rôle du CSE
et des OS
avec les moyens
nécessaires

4

Challenger
le projet de la
Direction en
examinant
les
alternatives
possibles

5

Introduire des
contreparties
**pour les
salariés**,
prévoir un
partage des
efforts mais
aussi des
résultats
à venir

SECAFI,
À VOS CÔTÉS,
POUR VOUS
ACCOMPAGNER



Mathieu VERMEL : 06 30 43 22 74
mathieu.vermel@secafi.com • www.secafi.com

