

la
cgt
métallurgie

Métallurgistes

FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS DE LA
MÉTALLURGIE CGT

N°57 • Novembre 2021

DOSSIER

**Jeunesse, prenez votre place,
bousculez nous !**

► SANTÉ AU TRAVAIL

Combattre les violences sexistes et sexuelles au travail : prévention, protection et sanctions.

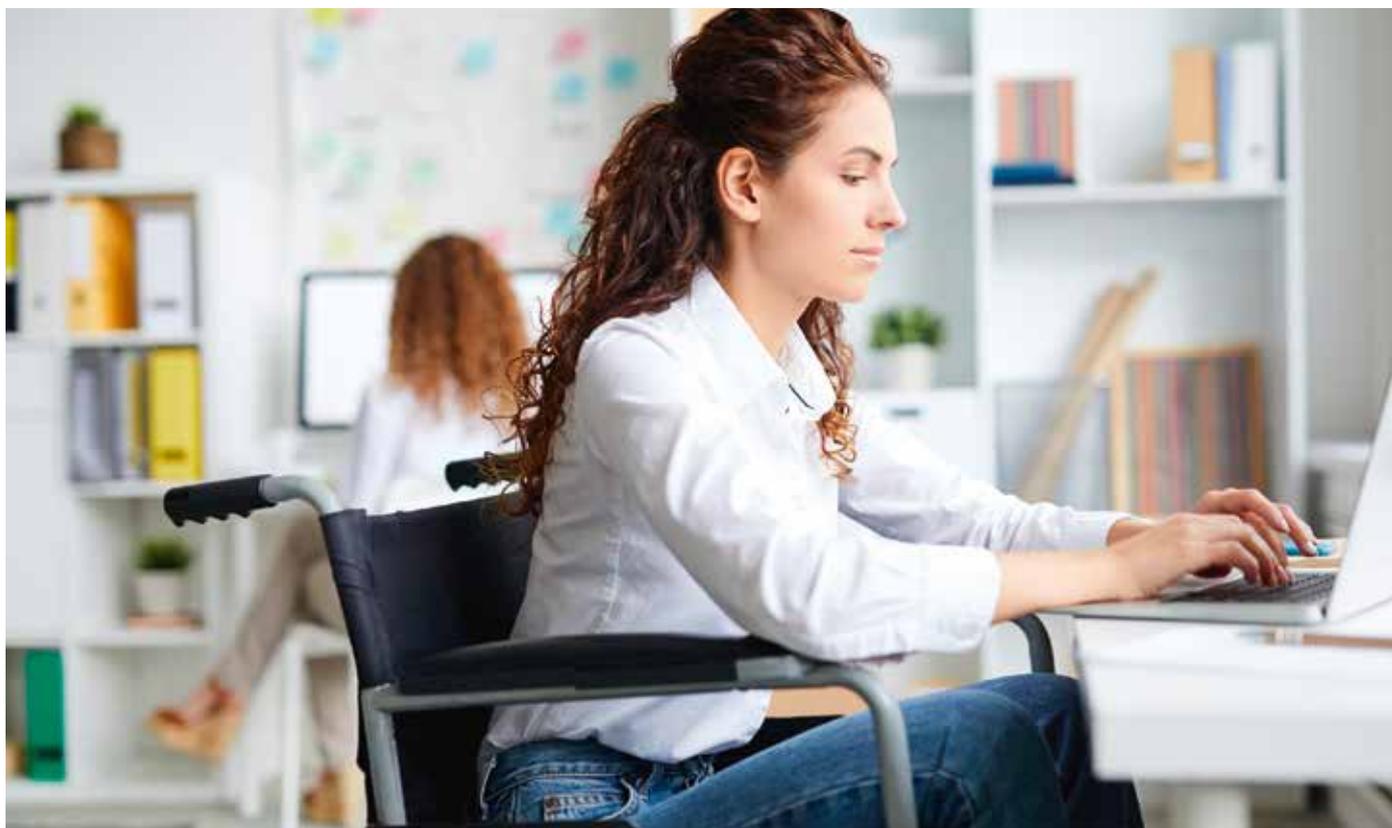
► HISTOIRE

Les tribunes de discussion au congrès.

42^e

CONGRÈS
31/01 au 4/02/2022
MONTPELLIER





VIVEZ LE HANDICAP AUTREMENT, avec des dispositifs sur mesure

Le handicap vous concerne, vous ou l'un de vos proches ? Vous souhaitez améliorer votre qualité de vie ou accéder à des loisirs ?

Grâce à votre complémentaire santé et/ou prévoyance, des solutions concrètes et personnalisées vous sont proposées.

Pour en savoir plus sur votre accompagnement social, consultez notre site internet malakoffhumanis.com



SANTÉ - PRÉVOYANCE - RETRAITE - ÉPARONE

Actualités

- 4 Histoire**
Les tribunes de discussion au congrès
- 5 Europe/International**
Italie : CGIL cible des fascistes
- 6-7 Portrait d'un syndicat et d'un syndiqué**
L'importance d'être syndiqué

Vie Syndicale

- 9 Territoires**
Conférence régionale Grand Est

Dossier

- 10-12 Jeunesse, prenez votre place, bousculez nous !**

Politique revendicative

- 13 Vie au travail**
Santé au travail, quelques changements ...
- 14 Santé au travail**
Combattre les violences sexistes et sexuelles au travail : prévention, protection et sanction
- 15 Droits**
Inversion de la hiérarchie des normes

Encarts 42e congrès :

- Modifications des statuts



© A. Sayad | FTM-CGT

Grégory Khiati
Membre du Bureau fédéral

Faire du 25 novembre une grande réussite

3

Nous ne sommes plus qu'à quelques jours de notre grande manifestation à Paris devant les locaux de l'UIMM pour combattre le projet patronal rétrograde et imposer une Convention Collective de haut niveau pour tous les salariés.

Les raisons de manifester le 25 novembre ne manquent pas. Depuis l'ouverture des négociations en septembre 2016, le patronat de la métallurgie n'a eu qu'un seul objectif : reprendre aux salariés tous les acquis sociaux arrachés depuis le siècle dernier.

Le projet porté par la FTM-CGT n'est en rien utopique. L'accord signé sur la prime d'ancienneté par la CGT Kership Lorient démontre la faisabilité de notre projet. Qui peut dire qu'une prime d'ancienneté calculée sur le salaire de base du salarié est irréaliste ?

Mais pourquoi un patron propose-t-il soudainement une proposition qui ressemble à s'y méprendre à une revendication de la CGT ? Certainement pour lutter contre le manque d'attractivité de nos métiers... Pas une semaine ne se passe sans qu'un journal local ne publie un article sur les besoins de main d'œuvre dans l'industrie.

La crise des pièces manquantes que nous subissons ne doit pas nous détourner de notre objectif et ce, pour deux raisons :

- La crise sur les pièces manquantes et les matières premières ne durera pas des années.
- Une convention collective ne se renégocie pas tous les ans. Si le dispositif conventionnel de l'UIMM est signé et s'applique, nous le subissons pendant plusieurs décennies.

Les conditions sont donc réunies pour faire du 25 novembre une grande réussite. Il nous reste encore quelques jours pour faire grandir le rapport de forces et arriver en nombre, devant l'UIMM, place Wagram à Paris, avec la FTM CGT.

Photo de couverture © A. Sayad | FTM-CGT

Mensuel des métallurgistes

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

Directeur de publication : Frédéric Sanchez
Impression : Rivet Edition

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



Histoire

Les tribunes de discussion au congrès

Temps fort de la vie syndicale, le congrès est l'occasion de débattre du bilan d'activité, des perspectives revendicatives ou encore des statuts de la Fédération. Ces documents, discutés par les syndiqués au sein des syndicats et des structures territoriales, peuvent être amendés, adoptés ou repoussés. Les prises de positions sont ensuite portées par celles et ceux qui sont mandatés pour assister au congrès. L'enjeu est essentiel. De la qualité et de l'ampleur de ces échanges dépendent en effet le caractère démocratique du fonctionnement de notre organisation syndicale. C'est cette préoccupation qui a motivé la création d'un espace supplémentaire de débats, les « tribunes de discussion ».

Un fruit de mai-juin 68

La possibilité pour les adhérents et les syndicats de s'exprimer avant le congrès est donnée pour la première fois au 27^e congrès fédéral de Grenoble, en 1971. Le contexte explique cette innovation. Le vent de liberté soufflé par les grèves de mai-juin 68 s'est traduit par 100 000 adhésions nouvelles dans la métallurgie, dont de nombreux jeunes. Baptisée « tribune avant-première », une rubrique éphémère donne la parole à une vingtaine de contributeurs dans les colonnes de *La Vie ouvrière Métaux*. On s'y exprime sur des sujets qui tiennent à cœur, on formule des avis, positifs comme négatifs.

L'expérience, jugée concluante, est renouvelée aux congrès suivants. La dénomination actuelle, « tribune de discussion », apparaît au 29^e congrès fédéral de Saint-Étienne en 1976, mais c'est au congrès de Nanterre en 1979 que la pratique s'enracine véritablement avec une cinquantaine de contributions, publiées sur une durée de huit mois.

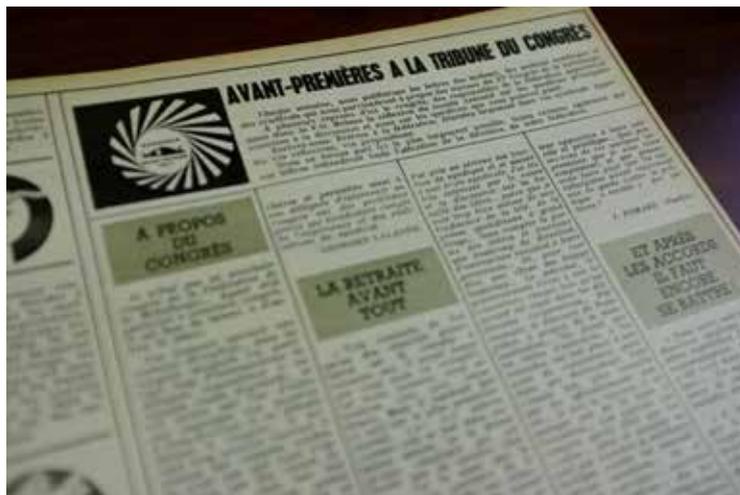
Une disposition statutaire

Le 34^e congrès fédéral de Nanterre en juin 1993 marque un tournant. Il multiplie les canaux de diffusion en faisant appel, outre au *Courrier fédéral*, à des encarts spécifiques dans *La Vie ouvrière*, *Options* et *Vie Nouvelle*. Une révision statutaire est également adoptée. Un nouvel article 22 prévoit que « (le comité exécutif fédéral) invite (les syndicats) à participer à l'élaboration du projet de document préparatoire. Il ouvre une tribune de discussion pour animer et impulser le débat démocratique entre syndiqués d'une entreprise, d'un département, d'un groupe ou industrie. À partir des débats et propositions des syndiqués, le CEF construit les documents préparatoires traitant des questions à l'ordre du jour du congrès et les transmet aux syndicats au moins deux mois avant l'ouverture du congrès pour être soumis à la discussion de l'ensemble des syndiqués. »

La tribune de discussion, désormais inscrite dans les statuts fédéraux, connaît un sursaut au 36^e congrès fédéral de Poitiers en 2000, avec près de cent contributions. Mais l'engouement décline par la suite, au point qu'aucune tribune de discussion n'est impulsée au 41^e congrès fédéral de Dijon, en 2017.

Pourtant, avec près de 400 contributions individuelles et collectives écrites depuis 1971, la tribune de discussion a fait la démonstration de son intérêt. Et ce n'est pas Rémy Troadec, de Couëron en Loire-Atlantique, le seul à avoir envoyé une tribune à trois congrès successifs, qui dira le contraire. Alors, à vos claviers pour transmettre vos réflexions à l'adresse suivante : tribunedediscussion@ftm-cgt.fr !

Emeric Tellier, Conseiller fédéral



Premières contributions à la tribune de discussion, 1971

© DR | coll. IHS CGT Métaux

Italie : la CGIL cible des fascistes

Le samedi 16 octobre, des dizaines de milliers de personnes se sont rassemblées dans les rues de Rome. A l'appel de toutes les organisations italiennes, elles ont tenu à dénoncer l'attaque du siège de la CGIL organisée une semaine plus tôt par un groupe néofasciste, en marge d'une manifestation contre la mise en place de la vaccination obligatoire organisée par l'extrême droite.

Les faits nous rappellent les moments les plus sombres de l'histoire du 20^e siècle ! Le 9 octobre, des milliers de personnes ont participé à une manifestation à Rome contre la mise en place du « Green Card », pass sanitaire italien. Depuis la veille, outre les restaurants, les bars et lieux publics, son utilisation avait été élargie à tous les emplois privés et publics. En résumé, tous les salariés sont dans l'obligation de présenter un schéma vaccinal complet, un justificatif d'immunité contre la Covid-19 ou un test négatif de moins de 48h, pour exercer leur activité. Dans le cas contraire, l'accès à leur lieu de travail leur est interdit, sans compensation financière.

Au cours de cette manifestation un groupe plus restreint d'une centaine de personnes, dirigé par deux leaders du parti fasciste Forza Nuova, s'est rendu au Parlement, où ils ont tenté de s'introduire. Après une tentative repoussée par la police, ils se sont rendus au siège de la CGIL, le plus ancien et plus important syndicat italien. Des vidéos publiées sur les réseaux sociaux ont montré les émeutiers saccager les bureaux du siège de la Confédération en criant « Liberta » (liberté en italien). Ce n'est qu'après un long moment que la police est intervenue pour évacuer les lieux.

Le Président du Conseil, Sergio Mattarella et le Premier Ministre Italien, Mario Draghi, ont aussitôt condamné les agissements et adressé une déclaration de soutien au Secrétaire Général de la CGIL, Maurizio Landini. Cette agression a été unanimement condamnée par l'ensemble des syndicats italiens, européens et internationaux. La CGT et la FTM ont adressé un message de soutien aux camarades transalpins avec lesquels nous entretenons des liens d'amitié historiques.

Soutien syndical au pass sanitaire

La CGIL, avec les deux autres confédérations syndicales italiennes, UIL et CISL, se sont positionnées en faveur

de la mise en place du « Green Card » et de la vaccination de masse, rejetant l'argument de l'extrême droite selon lequel il s'agissait d'une atteinte à la liberté individuelle. A ce jour, plus de 84% des italiens disposent d'un schéma vaccinal complet, soit le taux de vaccination le plus élevé d'Europe avec le Portugal. Cette mesure dispose d'un large soutien populaire, notamment parmi les adhérents et militants syndicaux. Plus de 21 millions de travailleurs (sur 23) disposent d'un pass vaccinal, avec un niveau très élevé parmi les ouvriers, les employés, notamment dans l'industrie.

Plus de 200 000 personnes à Rome en soutien à la CGIL

En réaction, plus de 200 000 personnes se sont réunies à Rome (une délégation de la CGT était présente) pour réclamer l'interdiction des groupes néofascistes. « Ils nous attaquent mais ne nous arrêtent pas » a scandé, samedi 16 octobre, le secrétaire général du syndicat italien CGIL lors de la manifestation contre le fascisme.

Lors de cette manifestation, Maurizio a tenu à rappeler que cette attaque ciblait « le mouvement des travailleurs, le noyau dur de la résistance démocrate, l'obstacle le plus solide contre la réaction et la violence. » « Lutter contre le fascisme, c'est lutter pour la démocratie et à la base de ce combat, il y a la dignité du peuple, le travail, la culture. »

Aussi, il a insisté sur les leviers du changement social et dénoncé le poids grandissant des multinationales qui captent l'argent public, mais « qui ferment les entreprises et licencient [...] pour faire plus de profits ». « On ne peut pas passer de la pandémie virale à la pandémie salariale : il faut une redistribution des richesses » a-t-il répété, avant d'expliquer que cela passe par la lutte contre l'évasion fiscale et des augmentations de salaire.

Face aux dérives fascistes à travers le monde, Maurizio Landini a insisté sur l'engagement permanent de son organisation contre les idées d'extrême droite. Il a proposé de construire un réseau antifasciste et démocratique européen.

Patrick Corrèa, Conseiller fédéral

Portrait d'un syndicat et d'un syndiqué

L'importance d'être **syndiqué**



© FTM-CGT

Je m'appelle Jean Marc Poaty Loemba, je travaille en tant que pontier polyvalent (conducteur de ponts mobiles) au sein d'Harsco, co-traitant d'ArcelorMittal. L'entreprise Harsco Métal & Mineral France a été créée en 2004.

Elle est localisée dans la région Hauts de France et évolue dans l'activité « Biens d'équipement industriel ». L'entreprise possède 11 établissements en France et emploie environ 1200 personnes dont 60 qui travaillent au sein de l'établissement de Basse-Indre. J'ai été élu membre titulaire et secrétaire du CSE depuis l'été 2019, puis désigné par notre Union Locale comme Délégué Syndical.

J'ai souhaité vivre cette expérience qui m'était inconnue, parce que je voulais relever un défi personnel : soutenir et aider les salariés de mon entreprise. Je suis bénévole depuis maintenant une vingtaine d'années, je peux donc dire que ma capacité d'écoute, mon altruisme et mon engagement, me permettent de mettre ces qualités au service des personnes que je côtoie quotidiennement.

La CGT : une évidence

Suite à la crise sanitaire de mars 2020, le CSE Harsco a subi beaucoup de dysfonctionnements qui ont désorganisé notre quotidien. Pourtant, il fallait que les choses avancent. Donc, pour mon premier mandat (je suis actuellement à mi-mandat), avec le syndicat, nous avons décidé, d'être force de propositions face à la hiérarchie. Même si je n'avais pas d'expérience, qu'à cela ne tienne.

Je suis jeune syndiqué et je peux affirmer que depuis 2019, la CGT m'a permis de gagner en confiance en moi et d'enrichir mon expérience personnelle et professionnelle.

La CGT ArcelorMittal est venue à notre rencontre lors de la mise en place de notre CSE. C'est d'ailleurs le seul et unique syndicat qui nous a contactés. Il nous a accompagnés et encouragés à représenter la CGT. Lorsqu'il nous a expliqués l'importance d'être syndiqué lors de la création de notre CSE, nous avons vite compris l'intérêt en faveur des salariés. Beaucoup de conseils nous ont été prodigués, certains ont été utilisés à bon escient. Toutefois, avant d'être affiliés à la CGT nous nous sommes posés la question : devons-nous avoir une étiquette (CGT, FO, CFE-CGC, Sud) ?

Pour tout ce que nous souhaitons mettre en place au CSE, le syndicat ArcelorMittal CGT a été présent et l'est encore pour nous accompagner et faire nos armes durant ce premier mandat. Notre syndicat bénéficie aussi de l'accompagnement de notre Union Locale Basse Loire, de l'Union Syndicale des Travailleurs de la Métallurgie 44, de l'Union Départementale 44, des conseils de notre DSC CGT Harsco...

Nos premières luttes

Quelques mois après notre prise de mandat, il a fallu organiser notre CSE et ses différentes réunions, gérer nos subventions œuvres sociales et fonctionnement et mettre en place nos premières Négociations Annuelles Obligatoires...

Au CSE central Harso, il m'est arrivé d'interpeller tous les représentants syndicaux en leur disant que nous étions réunis autour d'une table pour représenter près de 1200 salariés. Qu'il était nécessaire et impératif que nous arrivions à un accord entre syndicats puis avec la direction pour une amélioration des conditions de travail des salariés. Cette année l'intersyndicale a réussi à se mettre d'accord, et nous sommes parvenus à ce que chaque salarié perçoive une Prime Exceptionnelle du Pouvoir d'Achat (PEPA) de 1 000€ et une augmentation générale de 2% au 1^{er} janvier 2022.

Mes convictions

La Confédération Générale du Travail a joué un rôle majeur dans l'Histoire du syndicalisme français. Je considère la CGT comme une sorte de « *maman* » qui a porté le droit du travail, le droit syndical et je pense qu'elle a encore son rôle à jouer. On parle souvent de valeurs mais on se met rarement en valeur. L'image de la CGT, pour

une partie de la population n'est pas toujours flatteuse : grèves, pneus brûlés, toujours dans l'opposition... La CGT a pourtant apporté beaucoup de conquies sociaux. Il y a lieu de mettre en valeur tout ce que la CGT a acquis à travers ses luttes. Tout ce dont nous bénéficions, notre génération, celles d'avant sont des choses qui risquent d'être remises en cause. D'ailleurs, le 25 novembre 2021, nous nous mobilisons tous pour être présents à Paris, devant le siège de l'Union des Industries et Métiers de la Métallurgie (UIMM), pour une Convention Collective de haut niveau ! Je crains donc pour les générations futures. Notre devoir, en tant que représentants du personnel, c'est de porter toutes ces informations aux salariés. Cela montrera et prouvera que les autres organisations syndicales n'ont rien fait pour faire évoluer le droit des travailleurs et que nous avons joué notre rôle en informant les salariés de ce qui était en train de se passer.

Ma vision de la syndicalisation

Le délégué syndical défend le droit des salariés. Ce n'est pas rien ! Nous essayons de leur apporter des informa-

tions nécessaires pour lutter et leur permettre de s'épanouir professionnellement.

En effet, les salariés ont le droit d'être informés et de se former, même si ce n'est pas dans la perspective de changement de travail. C'est tout aussi essentiel à leur épanouissement personnel. Défendre et informer les salariés permet de construire une société plus solidaire. N'oublions pas les jeunes. Ils ont aussi des choses à dire. Que peuvent-ils faire en tant que jeunes syndiqués ? Quelle est notre vision du monde ? En même temps, les anciens ont l'expérience, ils sont là pour nous guider, et les jeunes, sont les bras valides. Nous sommes les anciens de demain.

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



De gauche à droite :

David Largouet (membre et trésorier adjoint CSE Harsco), Jean-Marc Poaty (membre, secrétaire CSE Harsco et DS), Mickaël Eveillard (secrétaire du syndicat et CSE ArcelorMittal), Joachim Alves (DSC CGT Harsco), Yves Devedec (secrétaire USTM) et Jérôme Brielle (membre, secrétaire adjoint CSE Harsco et secrétaire CSSCT).

AVEC SYNDEX, ADOPTÉZ LES BONS RÉFLEXES

Parce que chaque CSE est unique, nous nous adaptons à vos besoins !

- ▶ Diagnostic économique et stratégique
- ▶ Politique sociale : rémunérations, évolution de l'emploi et des parcours, conditions de travail
- ▶ Consultation sur projet, PSE, droit d'alerte
- ▶ Assistance auprès des comités de groupe et comités d'entreprise européens
- ▶ Préparation des négociations

**SYNDEX, PARCE QU'IL
VAUT MIEUX ÊTRE BIEN
ACCOMPAGNÉ**

www.syndex.fr

VOS CONTACTS

> Marie Meixner

06 98 69 84 98 / m.meixner@syndex.fr

> Emmanuel Reich

06 68 71 52 66 / e.reich@syndex.fr

Territoires

Conférence régionale Grand Est une nouvelle étape dans la reconquête

Depuis notre première conférence régionale qui s'est tenue décembre 2016, que de chemin parcouru dans la région. La coordination a engagé un vaste chantier sur l'évolution des 9 USTM de la région pour les rendre plus efficaces et utiles aux syndicats. Plusieurs congrès se sont tenus avec un renouvellement des équipes d'animations pour :

- Les Ardennes : le 5 octobre 2017.
- La Haute-Marne : le 15 septembre 2021.
- L'Aube : le 6 juillet 2018.
- Les Vosges : le 27 juin 2019.
- Le Bas-Rhin : le 3 juillet 2019.
- La Moselle : le 21 novembre 2019.
- La Marne : le 16 décembre 2019.

Ce travail se poursuit dans d'autres départements : la Meurthe-et-Moselle, la Meuse et le Haut-Rhin.

Nous avons travaillé conjointement avec l'Interpro Grand Est, à la mise en place de collectifs régionaux, journées d'études et diverses actions régionales. Aussi, nous nous sommes efforcés de croiser « filières » et « territoires », tout particulièrement dans des secteurs industriels essentiels tels que la sidérurgie, l'automobile et l'aéronautique.

La question des salaires reste au centre de notre activité. La réalisation d'une plateforme revendicative commune a été remise aux 10 UIMM départementales et régionales dans le cadre des négociations annuelles, et plus spécifiquement sur la bataille que livre la FTM depuis plus de 6 ans sur la Convention Collective Nationale.

Même si tout n'est pas parfait, nous avons essayé d'avancer intelligemment et de façon pragmatique, afin que les métallos du Grand Est se rassemblent et prennent conscience de leur force. Nous sommes tout de même la 2^e région industrielle de France !

La conférence régionale devra donc confirmer ce fonctionnement et les évolutions nécessaires. Cela permettra



© A. Sayad | FTM-CGT

à cette nouvelle mandature d'axer ces quatre années sur le travail de la qualité de vie syndicale ainsi que la syndicalisation dans les bassins d'emplois. Notre objectif est d'atteindre les 10.000 adhérents tout en engageant des initiatives au sein de nos départements.

En effet, les questions de vie syndicale et de renforcement sont essentielles si nous voulons élever le rapport de forces durablement, et pallier aux difficultés que rencontrent nos structures dans leurs activités, (fonctionnement, moyens humains, rajeunissement, etc).

La conférence régionale sera l'occasion de fixer une nouvelle étape dans la reconquête de nos forces et l'amélioration de notre vie syndicale.

Cela passera par la réalisation d'un plan de déploiement au plus près des syndicats et des bassins d'emplois, en s'appuyant sur nos outils de proximité (USTM) en lien avec l'Interpro.

Amar Ladraa, Animation Territoires

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

« **La tribune de discussion** » est ouverte sur le site de la FTM à l'adresse suivante tribunedediscussion@ftm-cgt.fr

DES NOUVEAUX
ÉLUS CSE
ET ADHÉRENTS CGT
13 OCTOBRE 2021

Jeunesse : prenez votre place, bousculez-nous !



Aujourd'hui, on milite autrement. Qu'en penses-tu ?

Avec la mise en place des CSE et la réduction des moyens syndicaux, les militants doivent s'adapter aux différents canaux de communication. Cela nous permet de nous remettre constamment en question. Les nouveaux outils de communication et la nouvelle technologie se développent si rapidement, que nous devons nous organiser différemment pour contrer le patronat.

La crise sanitaire a mis en exergue différents canaux de communication pour garder le lien avec à la fois, les syndiqués et les salariés. Plusieurs syndicats ont dû s'adapter en créant des applications Smartphone, groupes de discussion (via différents réseaux sociaux), ou encore systèmes de visioconférence ... D'ailleurs, cette question a souvent été posée lors de la journée des nouveaux élus et mandatés du 13 octobre. Pour les militants, comment poursuivre leur engagement ?

Lorsque l'on milite, lorsque l'on s'engage, tout cela passe par des convictions personnelles puis collectives. L'urgence sociale dans le pays et dans nos entreprises nous amène à ne plus compter notre temps, tant nous sommes pris par notre activité. Aujourd'hui on milite différemment dans un contexte exceptionnel dans le monde du travail.

Les jeunes sont sur les réseaux sociaux, est-ce aussi la cible que la FTM vise ?

En effet, nous le constatons, les outils de communication changent et nous nous devons d'évoluer en même temps. Beaucoup se sont, en effet, retrouvés dans ces canaux. Comme cela a été exprimé au cours de la journée du 13 octobre, les jeunes ont cette fougue, cette envie, cet engouement pour faire bouger les choses. La jeunesse ne comprend pas pourquoi nous prenons autant de temps pour faire évoluer nos moyens de communication. Pourquoi ne nous saisissons-nous pas de l'opportunité des nouvelles technologies pour attirer un maximum de jeunes dans l'organisation ?

Oui, la communication est importante, mais l'apprentissage des connaissances nécessaires pour revendiquer face à une hiérarchie de plus en plus offensive est plus qu'essentielle. Il faut savoir préserver la CGT tout en se protégeant en tant que personne.

Après la journée du 13 octobre, d'après toi, comment les jeunes voient-ils le syndicalisme aujourd'hui ?

La question est complexe. Le syndicalisme traverse une crise dans le pays et non des moindres. La CGT n'est pas en dehors de la société. Elle la reflète. Il faut tenir compte de ce constat. Les jeunes voient la CGT comme un outil qui peut les aider à transformer leur quotidien. La vie syndicale est un élément incontournable qui permet aux syndiqués d'être à la fois acteurs et décideurs.

Il y a parfois des inégalités entre les syndicats, et les expériences ne sont pas toutes les mêmes d'un endroit à un autre. On est en panne de vie syndicale dans certains endroits. Comment garder l'équilibre institutionnel, et soigner la vie de son syndicat ainsi que la place que l'on donne aux nouveaux élus, mandatés et syndiqués ?



Comment le jeune arrive-t-il à trouver sa place dans le syndicat où des anciens sont présents ?

Les liens intergénérationnels sont parfois inégaux d'un endroit à un autre. Dans certains syndicats, il y a effectivement un travail de renouvellement qui doit être fait en amont.

Certains forment des jeunes avant de les mettre en responsabilité et, je pense que c'est cette démarche que nous devons tous entreprendre. L'ancien a parfois pris une place tellement importante dans le syndicat que lorsqu'il part, il laisse le « bébé » sans se soucier des interrogations des générations futures. Cette situation ne doit pas être envisageable.

Il faut absolument anticiper le renouvellement des responsabilités dans les syndicats. Un syndicat qui fonctionne bien est un syndicat qui s'entoure d'un collectif et que ce collectif soit aussi acteur de la vie du syndicat. Lorsqu'il existe un collectif où tout le monde a sa part de responsabilité et en est acteur, tout le monde peut trouver sa place, que l'on soit jeune, moins jeune, femme, homme,... tout le monde trouve de l'intérêt à militer. Si nous ne sommes pas bien organisés et que le syndicat repose sur une, voire deux personnes, et bien, le patron peut en profiter pour s'engouffrer dans la brèche....

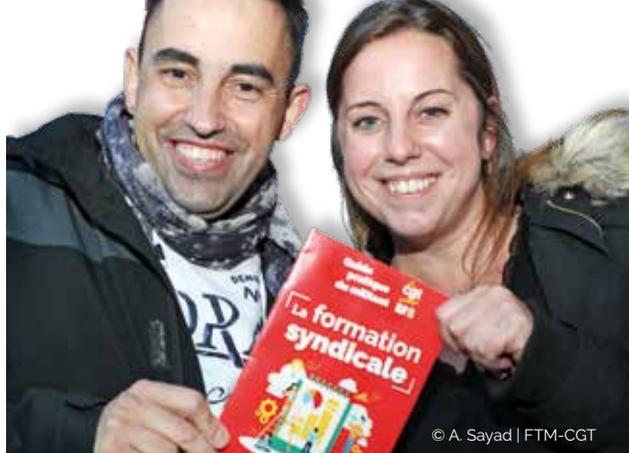
D'après toi, pourquoi les nouveaux syndiqués sont-ils venus à cette journée ?

Cette journée existait par le passé, et nous souhaitons la faire revivre parce que, pour 85% des participants, c'était la première fois qu'ils venaient à Montreuil. D'ailleurs, pour beaucoup ils avaient une image très bureaucratique du quotidien du complexe. Ils se sont vite aperçus que ce sont des camarades, comme eux, qui ont des convictions, comme eux, qui donnent eux aussi de leur temps et de leur personne.

Il ne faut pas oublier que nous sommes un syndicalisme de masse et de classes. La Fédération a souvent tendance à discuter avec les « premiers dirigeants » au sein des syndicats ou dans les territoires. Il est important de discuter avec les syndiqués, les élus, qui sont les premiers acteurs dans les entreprises. Ce sont eux d'abord qui représentent la CGT dans l'entreprise.

La Fédération a-t-elle statué sur le renouvellement d'une journée « nouveaux élus et mandatés » ?

On renouvellera l'expérience, c'est sûr ! Les questions posées ont été pertinentes et les attentes sont réelles. On a acté le principe d'organiser régulièrement de telles réunions, même si nous n'en avons pas encore définis le rythme. Je souhaiterais qu'on puisse en organiser une par année, mais je pense que, si, dans la mandature fé-



© A. Sayad | FTM-CGT

dérale, on arrive à réunir une ou deux fois les nouveaux élus et adhérents, ce sera déjà pas mal. Et puis, il y a une échéance : les élections professionnelles qui débiteront à partir de juin 2022. Je pense donc qu'avant les élections, nous allons réitérer cette expérience et discuter de la campagne électorale dans les entreprises, et des difficultés que les camarades peuvent rencontrer.

Au-delà de la visite de la CGT et de la fédération, y-a-t-il eu des visites prévues dans la capitale ?

En effet, il y a eu des sorties en parallèle. Le syndicat de la réparation navale de Marseille est allé la veille, rencontrer les camarades du syndicat de la Tour Eiffel pour seulement, visiter le monument, mais aussi pour échanger. Cette rencontre a été très appréciée par les deux parties. C'est d'ailleurs une chose que nous devons renouveler : l'aide et l'entraide entre les syndicats et les échanges qui peuvent exister entre les uns et les autres, mêmes si nos activités sont différentes.

Peux-tu nous relater quelques projets menés par des syndicats ?

Le groupe Orano (cf portrait du syndicat / syndiqués de septembre 2021) : une équipe de jeunes a décidé de créer une nouvelle section syndicale suite à des dysfonctionnements du syndicat (section d'origine), depuis plusieurs années.

Après le Congrès, la Fédération souhaiterait relancer le collectif Jeunes. D'ailleurs, au cours de cette journée, nous avons pu repérer quelques camarades. Maintenant, il va falloir discuter avec eux pour savoir jusqu'où ils sont prêts à s'engager dans le militantisme pour recréer ce collectif.

Les jeunes ont une soif de savoir et pour l'assouvir, cela passe aussi par le devoir de mémoire. En effet, mieux connaître notre histoire permet de mieux analyser la montée des idées d'extrême droite que nous subissons, pour mieux y répondre.

*Propos recueillis par Marion Prévot,
Conseillère fédérale*

Etre acteur de mes revendications

Je m'appelle **Jordan Kieffer**, j'ai 28 ans, je suis originaire des Vosges, de Charmes plus particulièrement. Je travaille dans l'entreprise Trane, un groupe américain, leader mondial dans la climatisation industrielle. Je suis opérateur de production. J'ai travaillé en tant qu'intérimaire de 2014 à 2019. J'avais promis à un camarade de la CGT qu'à la signature de mon CDI, je prendrais ma carte CGT. C'est ce que j'ai fait en 2019. S'en sont suivis quelques pépins... Pendant la première vague de la Covid-19, j'ai perdu mon papa. J'ai pourtant continué à travailler. Je suis allé tous les jours « *au charbon* » pour garder un lien social et ne pas perdre la face. Je n'avais pas toujours la tête au travail et j'ai malheureusement fait une erreur, ce qui m'a valu un entretien avec la RH pour me coller un avertissement. De là, j'ai fait appel à la CGT. Le Délégué Syndical m'a très bien défendu. Je n'ai pas voulu contester, même si le délégué me l'avait conseillé, je voulais tout bonnement oublier cet épisode et aller de l'avant. J'ai donc repris mon poste de travail. Le DS m'a proposé de prendre un mandat syndical en tant que représentant de proximité. Je me suis dit que c'était une opportunité à saisir. J'ai accepté. Cela consiste à mobiliser les gens, à proposer des cartes d'adhésion. J'aime ça, c'est quelque chose de différent pour moi. En effet, dans l'entreprise, on ne nous donne pas forcément la liberté de nous exprimer librement. A la CGT, on nous laisse cette liberté. Ça fait du bien !



© FTM-CGT



© FTM-CGT

« Quand on veut, on peut ! »

Je m'appelle **Diana Yessoufou**, je suis assistante de direction à l'agence Axima réfrigération à Orléans, depuis 3 ans et demi. J'ai 46 ans et deux enfants. Ce qui me tient à cœur, c'est de lutter contre l'isolement. Ça me parle parce que je l'ai vécu. Je suis d'origine africaine, ça s'entend et ça se voit et, ça m'a porté préjudice. Quand vous entendez « *tu n'as pas ta place ici* ». Je ne l'ai pas volée, ma place, j'ai fait des études. J'ai un Bac+3. Ou encore, « *maintenant tu as assez gagné d'argent, tu peux rentrer dans ton pays* ». Je suis dans mon pays, que ça plaise ou non. A force d'entendre ce genre d'inepties, on finit par s'isoler, se poser des questions. Par exemple, je me suis demandé si j'avais vraiment ma place, et puis, ma force de caractère a pris le dessus. Je l'affirme : Oui, j'ai ma place ! Via ces expériences, on s'endurcit et on arrive plus facilement à détecter les personnes isolées/discriminées. Je n'ai rien volé à personne. Je suis syndiquée. Je suis membre de la CSSCT. Je ne fais que mon devoir. Pas rémunéré certes mais c'est mon devoir. Et puis, ce n'est pas simple de jumeler mon rôle de maman, d'employée et de syndiquée, mais il faut le vouloir. Tout est une question d'organisation et de volonté. Aujourd'hui, j'ai de la chance, mes enfants sont grands et autonomes. Je m'organise pour être présente lorsqu'il faut l'être. Mes enfants sont très fiers, ils savent que je me bats pour leur avenir !

Tant que ce n'est pas concret, les gens ont du mal à y croire...

Je me nomme **Mathieu Puigmal**, je suis délégué syndical au sein de l'entreprise Laudren électronique, dans le Morbihan. Ma boîte est spécialisée dans le secteur de la fabrication de cartes électroniques assemblées. Je suis venu à Paris le 13 novembre dernier pour participer à la journée des nouveaux élus et mandatés parce que pour moi, c'est important de comprendre la mécanique et les enjeux de ce que je peux apporter aux salariés. J'ai pu écouter et échanger avec les camarades sur la vie syndicale, le renouvellement des adhésions, les retours d'expériences...

En ce qui concerne ma propre expérience, ces derniers temps, nous avons beaucoup informé les salariés sur les différentes Conventions Collectives qui existent (territoriales et nationale). Stéphane Flégeau, secrétaire général adjoint de la FTM-CGT, est élu chez nous. Il fait partie de la délégation nationale qui négocie avec le patronat, ce qui facilite grandement les échanges avec les salariés, car ils sont informés en temps réel des enjeux futurs. On tente de mobiliser pour la journée du 25 novembre à Paris mais, comme chacun le sait, c'est déjà compliqué de mobiliser dans nos territoires alors aller à la Capitale... Pourtant, la Fédération met tout en œuvre financièrement pour soutenir les syndicats. Cela ne coûte rien aux salariés. Tout est pris en charge par la fédération !



© FTM-CGT

Vie au travail

Santé au travail : quelques changements suite à la loi du 2 août 2021

En 2018, le rapport Lecocq¹ avait prévu un big bang du système de santé au travail. Fin 2020, l'ANI² signé par l'ensemble des organisations syndicales et patronales, à l'exception de la CGT, se bornait à limiter la déresponsabilisation voulue par les employeurs, tout en leur permettant de garder la main sur les Services de Santé au Travail (SST). Pour notre organisation, au contraire, il aurait été indispensable de rendre de l'indépendance aux SST vis-à-vis des employeurs, en les rapprochant de la branche ATMP de la Sécurité sociale, et de remettre le travail au cœur de cette négociation, il en fut malheureusement le grand absent.

Cet ANI a été transposé dans la loi du 2 août 2021, sa mise en œuvre sera effective le 31 mars 2022.

Quelques points saillants

Les Services de Santé au Travail interentreprises (SSTi) deviendront les **Services de Prévention et de Santé au Travail (SPST)** : une extension de leurs missions couplée à l'obligation de proposer une offre minimum (socle) aux entreprises adhérentes. Celle-ci devra inclure notamment un volet sur la Prévention de la Désinsertion Professionnelle (PDP).

Leur gouvernance reste à la main des employeurs, ce qui rend d'autant plus inquiétante l'ouverture du Dossier Médical Partagé (DMP) au médecin du travail.

Pour la CGT, si l'accès au dossier médical du salarié au travail à son médecin traitant est une bonne chose, l'inverse l'est beaucoup moins. Les données de santé personnelles restent sensibles, dans un environnement où la performance est le maître mot.

Le CSE sera consulté sur le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels et ses mises à jour seront obligatoires. Si cet élément doit favoriser la mise en œuvre effective du document et de l'évaluation des risques, il pourrait avoir pour effet la dissolution de la responsabilité de l'employeur.

L'employeur devra conserver les différentes versions du DUERP durant au moins 40 ans. Pour la CGT, cette conservation aurait été plus sûre si elle avait été assurée par un opérateur extérieur (comme les CARSAT), car le DUERP est un élément essentiel de la traçabilité des expositions.

La formation en Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSE/CSSCT) sera de 5 jours pour le premier mandat, quel que soit l'effectif de l'entreprise, contre 3 jours auparavant pour les entreprises de moins de 300 salariés. En cas de renouvellement de mandat, la formation sera de 3 jours pour l'ensemble de la délégation du personnel et 5 jours pour les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail, dans les entreprises de plus de 300 salariés.

La loi ouvre la possibilité de financement de ces formations aux OPérateurs de COmpétences (OPCO) pour les entreprises de moins de 50 salariés. C'est un point contre lequel la CGT s'était opposée, car contribuant à la déresponsabilisation de l'employeur sur des questions de santé et de sécurité. Ce mode de financement risque aussi d'être un frein supplémentaire à la formation de nos élus.

La création d'un « **passport prévention** », attaché au salarié est présenté comme une solution pour éviter les « **doublons** » en matière de formation santé/sécurité.

Il sera rempli par l'employeur pour les formations, certificats et diplômes obtenus dans l'entreprise, et par le salarié sur les formations suivies à son initiative. Le salarié peut autoriser l'employeur à consulter l'ensemble des données contenues dans le passeport pour le besoin de son suivi en matière de formation.

Son usage pourrait bien se transformer en conditions d'accès à l'emploi, (les entreprises peuvent privilégier les salariés déjà formés).

Si le big bang prévu par le rapport Lecocq n'a pas eu lieu, cette loi contient néanmoins de nombreux points qui sont pour certains inquiétants, qui seront précisés par décrets d'ici mars 2022. Nous resterons vigilants sur leurs contenus.

Serge Journoud, Conseiller fédéral

¹ Rapport « Santé au travail : vers un système simplifié pour une prévention renforcée » - Août 2018

² Accord national interprofessionnel « pour une prévention renforcée et une offre renouvelée en matière de santé au travail et conditions de travail »

Santé au travail

Combattre **les violences sexistes et sexuelles** au travail : prévention, protection et sanction

Chaque jour, dans notre pays, des femmes sont victimes de violences psychologiques, verbales, économiques, administratives, physiques ou sexuelles. Une femme meurt tous les 2 jours, tuée par son conjoint ou son ex-conjoint. Un viol a lieu toutes les 10 minutes dont 10 sont commis sur le lieu de travail.

Que les violences aient lieu à la maison, au travail ou dans la rue, ce n'est pas une fatalité. Jamais ! Les criminels doivent être condamnés, l'impunité doit cesser. L'éducation à l'égalité doit devenir une priorité.

Chiffres clés de la violence au travail en France

- 5 % des viols et 25 % des agressions sexuelles se produisent sur les lieux de travail (Enquête INSEE, Cadre de vie et sécurité, 2007)
- 9 % des femmes ont subi un rapport sexuel forcé ou non désiré avec quelqu'un de leur milieu professionnel (Rapport IFOP, 2019)
- 30 % des femmes sont victimes de harcèlement sexuel au travail (CGT, 2021)
- 80 % des femmes salariées considèrent que dans le travail, les femmes sont régulièrement confrontées à des attitudes ou comportements sexistes (Enquête CSEP, 2013)

Dans la métallurgie, 23% des travailleurs sont des femmes. 15 % d'entre elles sont syndiquées à la CGT.

Plus grave que les blagues sexistes, le silence

Pour 53 % des enquêtés, un univers professionnel principalement masculin expose davantage les femmes à cette culture de la violence sexuelle. Parmi les plus fragilisées, on retrouve les jeunes (apprenties et stagiaires), les salariées en contrat précaire, les célibataires et les personnes peu qualifiées.

L'employeur est seul responsable de la santé et de la sécurité des travailleurs embauchés par l'entreprise ou qui exercent sur le site (Articles L.4121-1 à 5 du Code du Travail). Or, dénoncer les faits auprès de l'employeur a trop souvent pour conséquence la dégradation des

conditions de travail des victimes, suivie de la perte de leur emploi.

La CGT se doit d'intervenir car les violences contre les femmes :

- sont au cœur des processus de domination (patriarcat, capitalisme)
- ont lieu au travail ou ont une incidence sur le travail
- remettent fondamentalement en cause le droit au travail des femmes, leur liberté, et atteignent leur dignité
- sont une menace sur le travail et les carrières des femmes (refus d'embauche, détérioration des conditions de travail, carrière bloquée, refus de promotion...)
- ont des conséquences désastreuses sur la santé physique et morale
- peuvent aussi avoir lieu dans le cadre du collectif militant.

Le continuum des violences

Les comportements sexistes créent un contexte qui favorise les violences sexistes et sexuelles et leur acceptation. La CGT ne peut s'en tenir à la seule loi en vigueur. Elle doit mettre ses valeurs en acte, au quotidien et construire le rapport de forces pour gagner l'égalité professionnelle Femme/Homme, et gagner de nouvelles conquêtes sociales pour tous.

En finir avec l'impunité reste une mise en acte collective au quotidien par les syndiqués acteurs et décideurs, tant au travail qu'au sein de la CGT, sans rien céder aux systèmes de domination qui vont à l'encontre de la vie syndicale et démocratique !

Le 20 novembre 2021 a marqué la Journée internationale contre les violences faites aux femmes. Rejoignez les multiples initiatives qui auront lieu le jeudi 25 novembre, grande journée de lutte et de grève pour une CCN de haut niveau, avec les métallotes CGT.

Pour plus d'informations, n'hésitez pas à vous rendre sur le site internet : www.egalite-professionnelle.cgt.fr

Anne-Laure Pauget,
Collectif Femme Mixité FTM-CGT

Plus loin que nos droits

Inversion de la hiérarchie des normes ?

Qu'en est-il ? Tout au long de nos manifestations contre la loi El Khomri ou les ordonnances Macron, nous l'avons scandé « non à l'inversion de la hiérarchie des normes ». En effet, nous voulions conserver la primauté de la loi, de la convention collective et du « principe de faveur », qui s'applique le plus favorable pour le salarié...

Il est nécessaire de faire un point :

Cette possibilité de remettre en cause, par un accord d'entreprise, des avantages de l'accord de branche existe sauf :

- Dans quatre domaines limitativement énumérés par la loi : classifications, salaires minimaux, garanties collectives en matière de protection sociale complémentaire et mutualisation des fonds de la formation ;
- Si l'accord a été conclu avant l'entrée en vigueur de la loi du 4 mai 2004 (Fillon). En effet, aux termes de l'article 45 de la loi, « la valeur hiérarchique accordée par les signataires aux conventions et accords conclus avant l'entrée en vigueur de la présente loi demeure opposable aux accords de niveaux inférieurs » ; dès lors, « un accord collectif d'entreprise, même conclu postérieurement à l'entrée en vigueur de la loi du 4 mai 2004, ne peut déroger par des clauses moins favorables à une convention collective de niveau supérieur conclue antérieurement à cette date, à moins que les signataires de cette convention n'en aient disposé autrement. »

- Si l'accord de branche a prévu une « clause de verrouillage » interdisant à l'accord d'entreprise de déroger à ses stipulations dans un sens moins favorable aux salariés.

Dans ces dernières hypothèses, le principe de faveur demeure applicable.

Le principe de faveur constitue un principe fondamental du droit du travail, auquel le législateur peut déroger à la condition que ces dérogations soient formulées de façon précise.

Libéralisme oblige, lois El Khomri et Macron ont fait de l'entreprise le lieu privilégié de la négociation collective. Les accords de branche demeurent possibles mais ils ne produiront d'effet que subsidiairement, en l'absence d'accord d'entreprise. Enfin, tout aussi subsidiairement, en l'absence d'accord d'entreprise ou de branche, le régime sera fixé par décret.

L'importance d'une CGT forte et de l'action revendicative :

Cette démarche renforce la nécessité de créer un rapport de forces dans l'entreprise, pour un meilleur statut social parce que c'est au plus près que se décide notre vie.

Claudy Ménard, Conseiller fédéral





SECAFI
GROUPE ALPHA



À VOS CÔTÉS, POUR AMÉLIORER LES CONDITIONS DE TRAVAIL

“ **Un accompagnement sur-mesure
tout au long de votre mandat d'élu au CSE** ”

Pour appréhender les mutations profondes qui impactent les entreprises et les salariés de votre secteur de la métallurgie

- »» Maîtriser les enjeux de prévention des risques professionnels
- »» Décrypter les orientations stratégiques de votre entreprise
- »» Analyser la situation économique et financière
- »» Élaborer des alternatives aux transformations
- »» Vous accompagner dans vos négociations

**Pour en savoir +
Mathieu VERMEL**

06 30 43 22 74 • mathieu.vermel@secafi.com
contact@secafi.com • www.secafi.com



Fédération des Intermédiaires
en Régions Professionnelles



La certification Qualité a été délivrée au titre
de la catégorie suivante : actions de formation

