

la
cgt
métallurgie

Mensuel des Métallurgistes

FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS DE LA
MÉTALLURGIE CGT

N°62 Avril 2022



DOSSIER

Paix et désarmement

► **Portrait syndicat et syndiqué**

Actifs/retraités : des intérêts communs

► **Territoires**

L'intersyndicale pour contrer l'UIMM

Pour chacun, pour tous, pour la vie



MUTUALITÉ Groupe VYV Union Mutuelle de Groupe soumise aux dispositions du Code de la mutualité, n° Sém 532 663 832, n° LEI 16990000881 LUTAF 62.
www.vyv.fr
FRANÇOISE Sieg 3 social - Tour Montparnasse - 33, avenue du Maine - BP 25 - 75255 Paris 6 Cedex 15. Di.Com Groupe VYV - © Gettyimages - 01/22

Le Groupe VYV est le 1^{er} acteur global de santé et de protection sociale.

Le Groupe VYV œuvre au quotidien pour être utile à tous et à chacun tout au long de leur vie. Il protège plus de 11 millions de personnes dans l'ensemble de son écosystème et propose des solutions adaptées aux employeurs publics et privés. Acteur engagé, il innove et anticipe pour construire une société plus équitable et socialement responsable. Le Groupe VYV s'affirme comme un véritable entrepreneur du mieux-vivre.

www.groupe-vyv.fr

GRUPE
vyv

Entrepreneur du
mieux-vivre



Actualités

- 4 Histoire**
Le combat syndical des femmes, vers 1968 (2)
- 5 Europe/International**
Ukraine, la fin de l'idéal de paix européen (2)
- 6-7 Portraits de syndiqué et de syndicat**
Actifs/retraités, des intérêts communs

Vie Syndicale

- 9 Formation syndicale**
La formation syndicale, un droit
- 16 Convention collective nationale**
Pas de négociation sans rapport de forces

Dossier

- 10-15 Paix et désarmement**

Politique revendicative

- 17 Territoires**
L'intersyndicale, pour contrer l'UIMM
- 18 Economie**
La stagnation des salaires
- 19 Plus loin que nos droits**
DREETS



Benoît Menesson
Membre du Comité exécutif fédéral

Mobilisons-nous massivement

Après la pandémie de Covid-19, c'est désormais la guerre en Ukraine qui occupe l'actualité avec toutes ses horreurs. La Russie et l'Ukraine font partie des chaînes d'approvisionnement internationales des entreprises, et la guerre risque de contribuer à des pénuries qui affecteront la production industrielle et agricole à moyen et long terme. Après la crise sanitaire, ce conflit armé met en lumière l'interdépendance des états pour les matières premières.

Pour autant, la vie en entreprise continue sur le sol français avec notamment les NAO. Alors même que nos employeurs nous expliquaient durant la pandémie qu'au vu du coût de la crise sanitaire ils ne pouvaient pas faire d'effort, aujourd'hui, l'excuse est toute trouvée : il faut être prudent avec la guerre en Ukraine car ils ne savent pas de quoi demain sera fait. Les salaires se tassent alors que le coût de la vie augmente. Beaucoup d'entre-nous réalisons que nos employeurs ont à la fois reçu des aides publiques et engrangé des profits alors que nous avons de plus en plus de mal à joindre les deux bouts.

Malgré la réaction des salariés pour des augmentations de salaires (qui assureraient une meilleure qualité de vie), les directions restent sourdes, et vont même jusqu'à assigner en justice les camarades et les salariés en lutte. Comme cela a été fait récemment avec le groupe Thales.

Il est important de se réunir, ensemble, pour réfléchir à nos prochains mouvements et luttes, pour éviter cette répression. Même si aujourd'hui nous entendons que ces directions font marche arrière à la vue des fortes mobilisations.

En France, le 1^{er} mai, journée internationale des travailleurs et travailleuses va, une nouvelle fois, se dérouler dans un contexte de crises et d'élections présidentielles.

N'oublions pas que ce sont toujours les salariés qui sont la chair à canon du patronat. Mobilisons-nous massivement pour la Paix et une meilleure considération des salariés, « *derniers de cordée* » et pourtant en première ligne pour maintenir le pays à flots.

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

Photos w© A. Sayad | FTM-CGT

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



Histoire

Le combat syndical des femmes

Vers 1968 (II)

L'entrée dans la Guerre froide en 1947 marque un tournant. La lutte pour la paix, contre la guerre française en Indochine puis en Algérie, contre le réarmement de l'Allemagne ou la création d'une Communauté Européenne de Défense (CED) bouscule les priorités syndicales. L'activité en direction des salariées de la métallurgie en pâtit, d'autant plus que la Fédération connaît une brutale désyndicalisation. Effleurant le million en 1946, le nombre d'adhérents n'est plus que de 236 000 en 1959.

Le repli

Madeleine Alloisio, de Berliet à Vénissieux (Rhône), ne mâche pas ses mots lors du congrès fédéral de 1954 : « Pouvons-nous prétendre être représentatifs au sein d'une corporation comme la nôtre, si nous négligeons une partie importante de celle-ci, que ce soient les femmes ou les [employés, techniciens, dessinateurs et agents de maîtrise] ? »

Il y a bien des luttes, comme chez Fougà à Béziers (Hérault), où les salariées imposent en 1950 le nettoyage journalier des vestiaires ou aux Forges de Blagny (Ardennes) où elles arrachent des gants de protection peu après. Cinq ans plus tard, les salariées obtiennent des augmentations de salaires à la Radiotechnique de Suresnes (Hauts-de-Seine) et à la CIT de Tours. D'autres empêchent des licenciements aux Compteurs Garnier à Lyon. La journée du 8 mars est l'occasion de déposer des cahiers de revendications, faire signer des pétitions et susciter des débrayages. Pourtant, les commissions féminines vivent, comme à Bordeaux, à Paris ou à Limoges, faute d'investissement de la part des directions syndicales. Seules quelques-unes fonctionnent, comme celle animée par Georgette Chavanon à Lyon. L'enjeu est de taille. Les 300 000 femmes qui travaillent dans la métallurgie sont les premières victimes de la course à la productivité lancée par le patronat, qui se traduit par des licenciements, des réductions de salaires, l'accroissement des cadences.

Un nouveau souffle

La recherche de l'unité d'action syndicale et le choix de particulariser le programme revendicatif selon les branches professionnelles, les territoires et les catégories de salariés commencent à porter ses fruits avec la décennie 1960.

Les commissions féminines sont relancées, l'accent est mis sur la diffusion d'Antoinette, le magazine féminin de la CGT, tandis qu'une campagne est lancée pour la réduction du temps de travail, l'égalité

et l'augmentation des salaires, la formation professionnelle et le renforcement des droits à la maternité. Cette dynamique nouvelle se traduit par la tenue, pour la seconde fois depuis 1951, d'une conférence nationale pour la défense et l'organisation des travailleuses de la métallurgie en février 1964.

Sur le terrain des luttes, la combativité s'affirme. En 1962, à la Compagnie générale des condensateurs à Tours, une grève de cinq heures suivie à l'unanimité permet d'obtenir une augmentation de salaires, tout comme à la SAFT à Bordeaux, après plusieurs débrayages. Fortes de ce succès, 200 salariées sur les 350 que compte l'usine, rejoignent la CGT. Les mobilisations ne faiblissent pas. En 1967, des victoires sont obtenues sur les salaires aux Fermetures Eclair au Petit-Quevilly (Seine-Maritime),

chez Bailly-Comte à Genay (Rhône) ou Arthur Martin à Revin (Ardennes), sur la réduction du temps de travail chez Jeumont à Saint-Denis (Seine-Saint-Denis) ou encore sur les qualifications à la SEV à Issy (Hauts-de-Seine) ou chez Philips à Paris.

C'est dans cette dynamique que s'insèrent les grèves de mai-juin 1968, que nous découvrirons dans le prochain numéro !

Emeric Tellier, Conseiller fédéral



Affiche pour la conférence des femmes métallurgistes, 1964 | coll. IHS CGT Métaux

Ukraine : la fin de l'idéal de paix européen (II)



Le jeudi 24 février 2022 sera gravé à jamais comme une page sombre de l'Europe. Il n'aura pas fallu des décennies pour que le XXI^e siècle connaisse un nouveau conflit sur le vieux continent. On croyait que la guerre serait à jamais révolue en Europe, or le déclenchement de l'invasion de l'Ukraine par l'armée russe nous ramène à une triste et terrifiante réalité : la paix est un idéal bien fragile.

La situation est extrêmement préoccupante car la crainte d'un embrasement à tout le continent n'est pas à exclure. Depuis la crise de Cuba en 1962, nous n'avons jamais frôlé d'aussi près le risque d'une nouvelle guerre mondiale. Ce qui frappe l'opinion publique française c'est que cette guerre est à nos portes... à moins de 1500km (à titre d'exemple Paris-Rome : 1420km ; Paris Madrid : 1277km et Paris-Bucarest : 1726km...). Ne nous trompons pas, cette sale guerre - comme toutes les guerres - a pour objectif clair et affirmé de redessiner la carte géopolitique d'un nouvel ordre mondial qui implique l'Asie, le Pacifique, l'Afrique, le Moyen-Orient et l'Amérique du Sud.

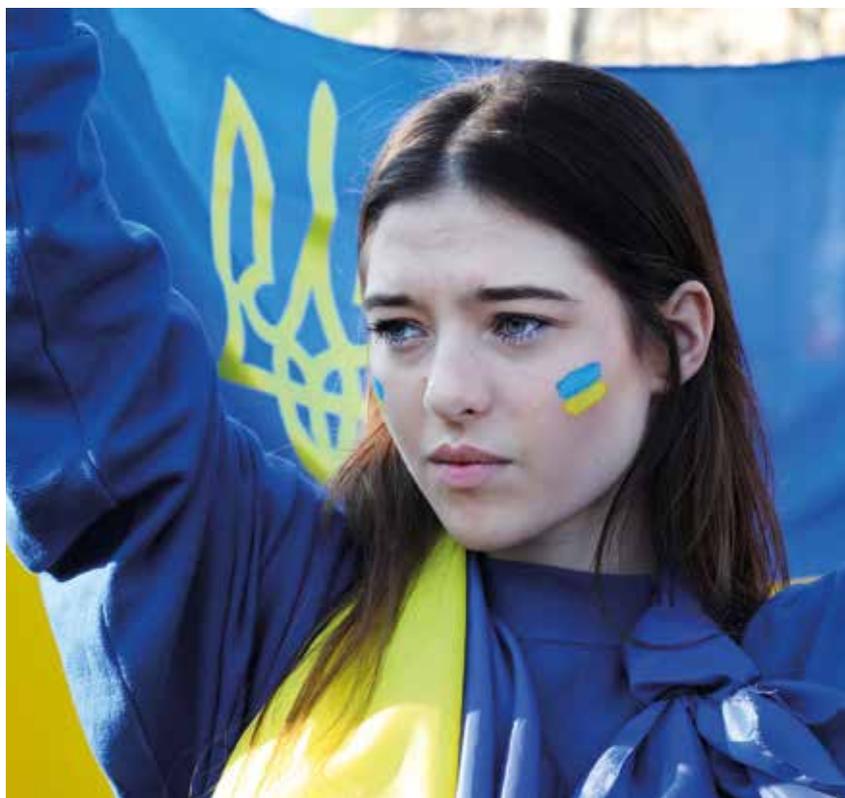
L'Europe n'est donc que le terrain de jeu de ce « *billard à 3 bandes* » dont les enjeux la dépassent et est incapable de s'unir pour figurer à la table du futur « *Yalta* ». L'Union Européenne démontre, encore une fois, qu'elle ne pèse plus rien politiquement, qu'elle est de plus en plus dépendante alimentaires, énergétiquement et industriellement. L'Union Européenne reléguée au rang de simple « *marché* » n'incarne plus rien des valeurs qui l'ont animée au lendemain de la seconde guerre mondiale.

Paix, liberté et désarmement

Comme toujours en pareil cas, ce sont les civils qui paieront le lourd tribut de ce « poker menteur » dont les enjeux sont à la fois politiques, et surtout économiques. Dès les premières heures du début du conflit, la CGT et l'ensemble des organisations syndicales européennes et internationales se sont élevés pour condamner l'agression inacceptable. La CGT et le mouvement syndical mondial ont immédiatement témoigné leur solidarité à la population ukrainienne et à ses victimes. Au-delà, les organisations progressistes ont marqué leur différence en rappelant leur attachement à la paix, à la liberté et au désarmement. Le pacifisme affiché par les organisations telles que la CGT a sonné comme une voix d'apaisement alors que dans le même temps, certaines organisations appelaient à soutenir militairement les Ukrainiens ou celles, plus rares, soutenaient et saluaient le conflit ouvert par Vladimir Poutine.

Les victimes collatérales sont et seront tous les habitants de notre planète. D'ores et déjà, l'impact se fait ressentir sur l'ensemble des prix des matières premières, comme le pétrole, le gaz, le blé, l'aluminium,...

Patrick Corrèa, Conseiller fédéral



Portrait de syndiqué et portrait de syndicat

Actifs/retraités, des intérêts communs !



Je m'appelle **Jean-François Marchal** et ma formation initiale c'est mouleur. Pourtant, tout au long de ma carrière j'ai été magasinier. Lorsque j'ai eu le niveau mouleur à 16 ans et demi, j'étais trop jeune pour être en contact avec le métal en fusion. Il fallait avoir 18 ans. Il faut dire qu'à cette époque, lorsque nous sortions du centre d'enseignement technique (CET), nous étions certains d'avoir un métier dans la sidérurgie. Mes futurs employeurs (Sollac) m'ont convoqué et m'ont proposé de travailler au sein du plus grand magasin du site sidérurgiste. Ils avaient déjà anticipé la fermeture des moulages... Je suis donc rentré à 16 ans et demi et j'en suis sorti à ma retraite, le 1^{er} juin 2017.

« Nous avons posé les stylos ! »

Mon engagement syndical a commencé avant l'arrivée de la gauche au pouvoir, dans les années 80. Mon premier mandat a été à la commission « *conditions de travail* ». Quand les copains ont commencé à prendre contact avec moi, j'étais déjà sensibilisé aux injustices que rencontraient les locataires et les consommateurs de l'association dans laquelle j'étais bénévole. Il était donc naturel que dans l'entreprise dans laquelle je travaillais, je puisse défendre les travailleurs et combattre les injustices sociales telles que les conditions de travail, les salaires, etc.

Quelques années plus tard, il y a eu la première grève au magasin qui a duré une semaine. Nous avons réussi à faire reconnaître la qualification en termes de coefficient. C'était une première ! Les jeunes ont pris les affaires en main et ont posé les stylos. Quand on est magasinier, on remplit des bons (pour les sorties et les entrées).

La particularité de la Convention Collective de la sidérurgie

Après mon premier mandat, à la commission « *conditions de travail* », les copains m'ont demandé si je voulais bien me présenter en tant que délégué du personnel, à 26 ans. J'y suis resté jusqu'à ma retraite. J'ai été nommé dans le collège employés parce que dans la convention collective de la sidérurgie de Moselle, il y a 4 collèges : ingénieurs/cadres, agents de maîtrise, ouvriers et employés. Nous avons un collège en plus dans la sidérurgie. J'ai eu la chance de faire deux mandats au CE parce qu'il y avait un siège « *employés* ». Certains syndicats ont décidé de ne plus présenter de candidats « *employés* » pour contribuer à faire élire la CFDT. Ça a fonctionné puisqu'elle a repris le siège « *employés* ».

Le syndicat a estimé que je pouvais prendre d'autres responsabilités. J'ai été désigné par le syndicat comme DS mais aussi représentant au CCE puis au conseil d'administration de Sollac Lorraine. J'étais DSC à ArcelorMittal Atlantic Lorraine jusqu'à mon départ en retraite.

La continuité syndicale, un devoir !

Selon les statistiques, sur 10 syndiqués, on en perd 7. Seuls 3 restent dans nos rangs. Qu'est-ce qui fait que sur 10 syndiqués, 7 stoppent l'activité syndicale ? Moi, je considère que même en retraite, tu as des revendications à défendre et des intérêts communs avec les jeunes, parce qu'on a les mêmes ennemis de classe. Alors, je donne toujours le même exemple : les retraites

complémentaires. Elles sont gérées paritairement entre le patronat et le syndicat. Quand le patronat décide d'augmenter plus fortement le prix d'achat du point (ce qui détermine le nombre de points pour les actifs) c'est demain, moins de retraite complémentaire.

Les retraités ont des points communs avec les actifs, mais ils ont aussi des revendications particulières comme la pension, l'accès à la santé (plus on est âgé, plus on a besoin de se soigner. Les 50 % de la part mutuelle pris en charge par l'employeur ne le sont plus), aux services publics de proximité, à la culture, aux vacances (lorsque vous partez à la retraite, vous n'avez plus accès aux activités sociales et culturelles de votre entreprise).

Voilà pourquoi j'ai décidé de m'engager dans la continuité syndicale. Pour travailler un rapport de forces qui change la société. Si on veut que les retraités vivent mieux et plus dignement, dans un monde plus humain. J'ai combattu le capitalisme dans l'entreprise, il est donc normal que je continue à le combattre une fois en retraite pour défendre les intérêts individuels et collectifs.

MERCI

Nous n'avons pas de section syndicale territoriale ou interprofessionnelle. Je remercie les anciens d'avoir créé une section syndicale dans l'entreprise, ce qui a contribué à la continuité syndicale. Nous sommes actuellement 48 syndiqués. C'est une force non négligeable ! Le fait que nous ayons une section UFR dans l'entreprise, c'est un outil pour les nouveaux retraités. C'est aussi un espace qui permet aux retraités d'exprimer leurs revendications, d'échanger, de lutter contre l'isolement et d'avoir une vie socialisée. C'est ça la section retraités ! « *Ceux qui vivent ce sont ceux qui luttent* » comme le disait si bien Victor Hugo. Nous ne sommes pas dans un monde de « *bisounours* ». Nous sommes dans un monde de rapport de classes. Si nous voulons être reconnus dans notre dignité, dans notre vie sociale, nous n'avons pas le choix que de nous battre.



© DR

Et quelle meilleure façon d'agir à travers un outil qui est l'organisation syndicale et les sections retraités ?

J'invite tous les syndicats d'actifs à travailler dans leur syndicat pour mettre en place des sections retraités et gagner la bataille de la continuité syndicale. Voilà mon message aux actifs : on ne gagnera pas le changement de société sans l'unité des actifs et des retraités. On a des intérêts communs. On ne doit pas se diviser. On doit créer à travers les syndicats, la CGT de tous les actifs et tous les retraités.

*Propos recueillis par Marion Prévot
Conseillère fédérale*



© DR

LE droit aux vacances pour tous, un défi à relever ensemble

Depuis plus de 35 ans **TOURISTRA VACANCES**, acteur majeur du tourisme social en France, œuvre avec constance et détermination pour cette belle et grande idée appelant à « *des vacances de qualité pour tous* ».

Engagée, depuis l'origine, en association avec le mouvement syndical et notamment avec la fédération CGT de la métallurgie, cette démarche vise fondamentalement à valoriser et enrichir le temps consacré aux vacances, temps perçu ici, comme partie intégrante d'un processus d'émancipation sociale et culturelle. Les vacances ne sont pas des produits de consommation parmi d'autres et doivent être plus que ce qu'en propose le tourisme marchand dont la motivation principale, faut-il le rappeler, reste l'optimisation d'une approche purement commerciale et capitalistique.

Promouvoir les valeurs de mixité sociale et de fraternité, contribuer à donner du sens aux vacances, permettre à tous les vacanciers l'accès à des installations implantées dans les lieux les plus emblématiques du paysage hexagonal, c'est aussi de cela dont il est question !

TOURISTRA Vacances en tant qu'opérateur de tourisme, assure aujourd'hui en France la gestion de nombreux sites : villages de vacances, résidences hôtelières, gîtes et campings. **TOURISTRA** décline également une offre à l'étranger avec ses clubs 3000 et ses circuits « *découvertes et partage* ». De l'île de Ré, à Ramatuelle, de Bormes les mimosas aux 7 Laux, de Martigues à Risoul, de Taglio à Calvi en Corse c'est un maillage riche et diversifié d'installations qui est proposé chaque année et ce en toutes saisons. A l'étranger, chaque fois qu'il est possible, nous privilégions des partenariats avec des acteurs du tourisme social comme c'est le cas par exemple au Portugal. Partout ailleurs, nos circuits invitent à la rencontre des cultures et populations du monde, dans l'esprit d'un tourisme social et solidaire.

Fort de son expérience pluri décennale, fort de son expertise et de la compétence professionnelle de ses équipes, **TOURISTRA** doit aussi son succès à la relation de confiance établie de longue date avec les collectivités, les associations et autres organismes sociaux comme les CSE, COS, CAS etc. De ce point de vue nous nous réjouissons que le partenariat engagé avec la Fédération de la Métallurgie que ce soit dans l'accueil des conférences des retraités, ICTAM, de syndicats d'entreprises mais aussi du partenariat pour les syndiqués de la fédération (rdv sur le site de la fédé).

Dans le contexte sociétal inédit que nous connaissons, face à la fragmentation des relations sociales et aux comportements de plus en plus individualistes, l'engagement et l'implication de tous devient plus que jamais une urgence pour conforter et développer les valeurs portées par le tourisme social. C'est là, la condition sine qua non pour assurer la promotion et la pérennisation de ce modèle. C'est aussi la condition nécessaire pour permettre un fonctionnement opérationnel équilibré répondant toujours mieux aux attentes des bénéficiaires. Cette démarche interpelle l'ensemble des acteurs concernés, prescripteurs de toute nature, copropriétaires et opérateurs, chacun dans son rôle respectif. Nous savons les contraintes budgétaires auxquelles sont souvent astreints les organismes sociaux et combien, de ce fait, les arbitrages peuvent être difficiles à faire. Pour autant nous pensons que dans le cadre d'un accord partenarial de qualité ces sujets peuvent être gérés dans l'échange et la compréhension mutuelle. Car c'est bien maintenant qu'il faut donner l'impulsion nécessaire pour soutenir la dynamique en cours et gagner de nouveaux appuis pour que vive et prospère le tourisme social.

Face aux nouveaux besoins qui s'expriment, **TOURISTRA** revisite régulièrement son offre en étoffant sa gamme de prestations tant du point de vue des nouveautés proposées que des durées de séjour ou des contenus d'animation.

Des séjours détente aux activités sportives et découvertes, dans l'ambiance conviviale et chaleureuse qui est la marque de fabrique de **TOURISTRA** nous avons vocation à servir les attentes des plus jeunes, celles des séniors tout autant que celles des actifs et des familles.

Durant ces deux dernières années d'une crise sanitaire hors norme, les activités liées au tourisme ont été très lourdement impactées. Pour ce qui nous concerne nous avons pu montrer une formidable capacité de résilience conjuguée à une faculté d'adaptation et de réactivité.

Il nous faut ensemble valoriser cette énergie.

La société toute entière aspire à un monde de justice, d'égalité et de fraternité, elle aspire également à un monde soucieux du bien-être de tous. **C'est cela que porte plus que jamais le tourisme social et solidaire, une idée d'une extraordinaire modernité !**

Formation syndicale

La formation syndicale : un droit !

Dans notre dernier mensuel, nous avons évoqué les dangers des formations communes mais le patronat ne s'arrête pas là et s'attaque à toute la formation syndicale CGT.

Par exemple, une entreprise du Grand Est (380 salariés) a mis en place un accord d'entreprise qui octroie un nombre d'élus supérieur au minimum légal, en contrepartie d'une réduction du nombre de jours de formation SSCT. S'il est vrai que le nombre d'élus est négociable dans un accord de mise en place du CSE ou dans un règlement intérieur du CSE, les modalités de la formation SSCT sont quant à elles non négociables car d'ordre public (on ne peut y déroger), conformément à l'article L2315-18 du Code du travail. Soyons vigilants et réactifs face à ces tentatives de remise en cause de nos droits à la formation. Face à cette atteinte de nos droits, nous sommes intervenus auprès de la direction et de l'inspecteur du travail, nous avons réussi à faire céder l'employeur.

D'autre part, la Loi du 2 août 2021 prévoit « une petite avancée » en fixant la durée de la formation SSCT à 5 jours lors du premier mandat des membres du CSE titulaires et suppléants, quel que soit l'effectif de l'entreprise. Cette formation s'impose désormais aussi au référent santé et sécurité.

Cependant, dans le cadre d'un renouvellement de mandat CSE, nous allons malheureusement subir un gros retour en arrière car la durée de la formation est fixée à présent à :

- 3 jours pour chaque membre du CSE, quelle que soit la taille de l'entreprise
- 5 jours pour les membres de la commission SSCT, dans les entreprises de 300 salariés et plus.

Ce ne sont pas que les formations institutionnelles qui sont dans la ligne de mire du patronat, mais toutes les formations et principalement celles de la CGT. Plusieurs syndicats nous ont fait remonter les attaques et pressions exercées par leurs employeurs pour empêcher la participation de salariés et d'élus CGT à une formation syndicale. Il faut absolument contester cette décision, dans un premier temps en saisissant l'inspection du tra-



vail et le cas échéant le Conseil des prud'hommes, qui tranchera la question.

Formation : demande d'absentéisme

Pour rappel, le salarié doit adresser une demande écrite d'autorisation d'absence à son employeur, au moins 30 jours avant le début de la formation quelle que soit sa durée. Il doit accorder le congé au salarié sauf s'il estime que son absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise. Dans ce cas, il doit motiver son refus et recueillir l'avis conforme du CSE.

Si plusieurs salariés demandent à s'absenter simultanément pour une formation, il y a un quota d'absences simultanées à ne pas dépasser. Celui-ci est fonction de l'effectif de l'entreprise (moins de 50 salariés : 1 bénéficiaire, 50 à 99 salariés : 2 bénéficiaires simultanés, 100 à 199 salariés : 3 bénéficiaires, 200 à 499 salariés : 8 bénéficiaires, 500 à 999 : 10 bénéficiaires, 1000 à 1999 salariés : 12 bénéficiaires).

Le refus de l'employeur doit être motivé et notifié au salarié dans un délai de 8 jours à compter de la réception de sa demande de congé de formation. Sans réponse de sa part dans ce délai, il ne peut en aucun cas refuser l'absence du salarié.

La bataille doit être menée dans nos syndicats pour maintenir le droit à la formation syndicale (CGT) en restant vigilants sur les manœuvres patronales, en ne cédant pas à la pression et au chantage visant à former nos militants dans leurs propres officines, avec pour seul but de les orienter vers l'accompagnement à la gestion de l'entreprise.

Roland Béraud, Conseiller fédéral
et **David Pico**, Membre du Bureau Fédéral

Paix & Désarmement

Par une construction internationale de coopération

La paix, une espérance qui fait certainement l'unanimité. Et pourtant, nous vivons dans un monde où les tensions conflictuelles, les guerres, mais aussi la misère ne cessent de faire des victimes, de ravager des régions, d'alimenter des rancoeurs, des humiliations voire des haines qui fragilisent l'avenir pour un véritable « *vivre ensemble* ».

Alors pourquoi cette contradiction entre une aspiration générale de « *vivre en paix* » et cette réalité destructive ? Immanquablement une réponse résonne comme une évidence : ce serait la nature de l'Homme. Idée bien distillée pour ne pas penser une autre destinée considérant la guerre, surtout celle des autres, comme un état naturel auquel on ne pourrait rien changer. Il ne resterait plus que la compassion et faire acte d'œuvres humanitaires. Triste existence et triste avenir !

Une autre approche déconstruit cette vision fataliste. Elle montre que ces conflits et ces guerres prennent racine dans les inégalités et les injustices sociales, les rapports de domination, l'absence de démocratie. Gagner la paix nécessite au contraire de penser « Paix ». C'est un acte politique.

En ce sens, la boucherie de la Première Guerre mondiale a marqué les consciences et a véritablement donné naissance à penser « Paix ».

La CGT s'est inscrite dans ce mouvement, sans tomber dans un pacifisme idéaliste, mais en donnant, devant chaque réalité un regard critique des rapports économiques et sociaux existants faisant de la démocratie, la justice sociale, l'égalité des droits et la laïcité pour un monde de paix. En cela, elle s'est fondamentalement inscrite dans une analyse critique du système capitaliste.

Aujourd'hui, le capitalisme mondialisé a atteint les sommets de l'exploitation humaine et de la nature. La course aux profits immédiats alimente, au détriment des peuples, les conflits et les guerres pour l'accaparement des richesses et de la maîtrise économique et politique.

Dans ce contexte, l'armement est encore un des moyens privilégiés pour exercer son hégémonie. Ainsi, les dépenses mondiales de 2020 n'ont jamais été aussi élevées, avec près de 2 000 milliards de dollars. La période de pandémie n'a pas affecté ce domaine. Les budgets des pays de l'Otan ont même progressé.

Honte à la France d'être avec les USA et la Russie sur le podium des exportateurs d'armements dans le monde. Nous assistons à une véritable course au surarmement de plus en plus sophistiqué et un arsenal nucléaire (détenu par 9 pays*) en capacité d'anéantir plusieurs fois l'humanité. Dans le même temps, les conflits armés et les guerres se développent dans les régions du monde où nous livrons ces armements.

Cette course à l'armement et son commerce ne sont pas sans conséquences sur la faim, la misère et les migrations massives. « *En observant la carte des tensions et des conflits dans le monde, on peut s'apercevoir qu'elle se superpose à celle de la précarité et de la misère* » s'exprimait Bernard Thibault, administrateur du Bureau international du travail, dans un entretien pour la revue Cause commune de juillet/août 2019.

Et un bilan des interventions militaires de nos pays (Afghanistan, Mali, Sahel, Lybie, Irak...) pour soi-disant rétablir la sécurité montre que loin de régler les situations elles n'ont générées que chaos, déstabilisation et montée des obscurantistes et terroristes.



Industrie Spatiale : une filière de défense

Même si ce n'est pas une évidence pour le grand public, l'industrie spatiale est avant tout une filière de défense.

En premier lieu, l'accès à l'espace est lié à une volonté politique de souveraineté. Posséder la capacité à procéder à des lancements spatiaux est une garantie de mettre en orbite les satellites dont peuvent avoir besoin les peuples mais aussi les armées (telecom, radar, image...). Les lancements de satellites civils ne sont économiquement possibles que parce que la puissance publique finance cette industrie. La technologie développée pour les fusées est proche de celle utilisée pour les missiles balistiques qui, équipés de têtes nucléaires, constituent la force de dissuasion de la France.

Les satellites civils de telecom, de guidage ou de prises de vue sont considérés comme des produits de défense et peuvent être mis aux services des armées en cas de crise. Les salariés sont ainsi amenés à travailler indifféremment sur des produits civils et sur des produits militaires. Si les salariés n'expriment pas d'état d'âme à travailler dans le secteur spatial c'est, de mon point de vue, pour plusieurs raisons. D'une part les satellites ne sont pas des armes létales. Du côté des lanceurs, le missile nucléaire est ressenti comme une arme de dissuasion amenée à ne jamais servir, et d'autre part le secteur spatial militaire est au service de la France et de l'Europe sans vente de produits militaires à des puissances extérieures.

La CGT a toujours défendu le rôle stratégique de l'accès à l'espace pour garantir la souveraineté de la France et de l'Europe. C'est pourquoi, notamment pour les lanceurs, la CGT a combattu la privatisation et continue à revendiquer le contrôle par l'Etat de cette industrie. La CGT s'est aussi toujours mobilisée pour développer une gamme de lanceurs européens pour éviter de dépendre d'autres puissances comme les USA ou la Russie.

La confédération CGT s'est prononcée pour l'éradication de toutes les armes de destruction massive, nucléaires, bactériologiques, radiologiques et chimiques, afin de convertir les économies de guerre en économies de paix. Il ne serait pas un problème pour la CGT de se passer des activités du missile nucléaire si dans le même temps on renforçait nos capacités à produire des lanceurs européens.

Avant la pandémie mondiale, la défense aéronautique représentait, selon les chiffres du GIFAS – sous branche de l'UIMM dans l'aéronautique - 25% de son activité. Cela représentait donc 50 000 emplois sur les 200 000 de la filière aéro.

Michel Molesin, Membre du Bureau fédéral,
salarié d'Airbus Defence and Space

C'est pourquoi l'engagement d'une grande négociation de désarmement et de restriction du commerce d'armes constitue un levier déterminant dans la voie de penser « Paix ».

« La lutte pour la paix et le désarmement est à mener qu'elles qu'en soient les difficultés, car il y va du devenir de l'humanité », écrivions nous en 2007 – CGT/IRES Commerce des armes et avenir des industries d'armement.

Le Traité sur l'Interdiction des armes nucléaires entré en vigueur le 1^{er} janvier 2021 prolonge le traité de non prolifération des armes nucléaires de 1968, constitue un pas positif pour l'humanité. Aussi, sa ratification par la France serait aussi un signe significatif au monde pour gagner celle de tous les états.

Le danger suprême d'un embrasement nucléaire aujourd'hui, nous montre toute la fragilité du monde dépendant de l'utilisation de cet arsenal militaire. Il nous enseigne cette sagesse de repenser collectivement de nouveaux types de rapports humains sur la base de coopérations. Cela exige en la matière de nouveaux projets politiques pour un nouvel ordre international visant le droit à la paix, la sécurité et la liberté de circulation.

Jean-Jacques Desvignes, Représentant de la FTM
au collectif confédéral « Paix et Désarmement »

*Russie, Etats-Unis, Chine, France, Royaume-Uni, Inde, Pakistan, Israël et la Corée du Nord.



Travailler dans **une entreprise d'armement...**



COMMENT MILITER DANS UN SYNDICAT CGT PORTEUR DE PROGRÈS SOCIAL, PACIFISTE ET POUR LE DESARMEMENT ?

Nous ne pouvons plus l'ignorer et mettre un mouchoir dessus depuis que la guerre a éclaté en UKRAINE en février : les camarades de la CGT dans des entreprises participant de près ou de loin à la fabrication d'armes, que ce soit en cœur de métier ou en tant que fournisseur ou sous-traitantes, sont en pleine contradiction.

Comment faire passer nos valeurs humanistes et pacifistes sans donner l'impression de cracher dans la soupe ? Dans les syndicats CGT MBDA France, ce sujet a toujours été tabou et sources de vives tensions.

Et pour cause : comment militer pour des valeurs antagonistes aux objectifs de l'entreprise, lorsque que celle-ci est le premier employeur dans certains bassins d'emplois et pourvoyeuse d'avancées sociales conquises au prix de luttes militantes ?

C'est un sujet complexe que l'on ne peut aborder, simplement en criant « *paix et désarmement !! Il faut arrêter la production d'armes* » lors d'une intervention, comme j'ai pu l'entendre lors de notre 42^e congrès fédéral.

Que fait-on des emplois – directs et indirects – liés à toute cette industrie ?

Peut-on simplement, en claquant des doigts, fermer toute une industrie juste sur un principe ?

Et surtout, comment expliquer aux salariés que la CGT, qui est censée les défendre, les organiser et les représenter, est pour la fermeture de notre outil de travail ? Au seul titre que « *les armes c'est mal !* » ?

PARTIR DE LA BASE : LES SALARIÉS EUX-MÊMES ET LEUR « ENGAGEMENT » DANS L'ENTREPRISE.

Qui pourrait croire que nos collègues n'ont pas conscience du domaine dans lequel ils travaillent et quelle est la portée de leurs réalisations ?

Certains sont pris dans la même contradiction que nous autres, militants, alors que d'autres sont engagés de manière patriotique. En effet, beaucoup de nos collègues sont là avec fierté, car ils contribuent à la construction de la Défense Nationale et Européenne, reprenant le vieil adage « *Si vis pacem, para bellum* ». Et dans un certain sens, leurs arguments sont recevables : depuis la sortie de la 2^e guerre mondiale, les gouvernements successifs ont travaillé à l'indépendance militaire du pays, propageant cette idée dans l'opinion publique voire l'inconscient collectif, sans pour autant réellement mettre au débat public la question du désarmement.

Cet argumentaire est d'ailleurs une aubaine pour nos dirigeants qui surfent largement dessus pour consentir susciter l'adhésion des salariés à leur projet. Preuve s'il en est, les dirigeants de MBDA France invoquent le contexte actuel en Ukraine lors des NOE pour faire appel à notre « *responsabilité* » et limiter les mouvements sociaux.

La CGT ne peut donc pas arriver bille en tête avec ces revendications tombées du ciel. C'est un travail à mener avec nos collègues eux-mêmes, en partant de leurs problématiques quotidiennes : conditions de travail, salaires, équilibre vie/pro etc. Il faut gagner leur confiance, pour aller au débat sur la finalité et le sens de leur travail, les mettre tranquillement devant les contradictions de toute cette industrie, afin de créer un rapport de force pour porter d'autres projets industriels avec eux.

Le plus beau témoignage a été l'action de la CGT pour demander, lors du confinement de 2020, que les moyens industriels à l'arrêt soient remis en route pour aider les hôpitaux : avec l'appui de salariés, cela a permis de créer et fabriquer en grand nombre des visières de protection pour alimenter les hôpitaux d'Antony et de Bourges.

L'ACTION POLITIQUE DE LA CGT DANS SES INSTANCES

L'industrie militaire française, à la pointe de la technologie, a le devoir d'être à la hauteur de l'enjeu en contribuant à la défense européenne. Mais elle a aussi le devoir de faire profiter de ses avancées technologiques l'ensemble des domaines civils comme le médical ou les télécommunications.

Régulièrement, la CGT est consultée dans des instances comme les CSE et CSE Centraux sur des sujets de politique industrielle, économique ou de recherche et développement. C'est précisément ici que l'engagement pour la paix des militants peut prendre tout son sens. Les déclarations construites par les militants ne doivent jamais perdre de vue la diversification industrielle, la demande d'engagement de l'entreprise dans la R&D afin de faire progresser les produits militaires, certes, mais également pour les rendre au civil, voire créer des projets de diversification alternatifs. J'utilise l'expression « *rendre au civil les technologies* » car nous sommes bien conscients que sans les deniers de l'Etat Français, aucune technologie de pointe ne pourrait être financée.

Le marché de l'armement est un marché de niche, mais que se passera-t'il quand la niche sera vide ?

Cette interrogation peut paraître désuète aujourd'hui, mais elle ne l'était pas il y a quelques années en arrière, lorsque les budgets de l'Etat Français stagnaient et que les conflits géopolitiques étaient moins nombreux.

Même si cette question n'est plus d'actualité, elle toujours tout son sens.

Toutes les déclarations réalisées par nos militants sur ces sujets doivent être partagées avec les salariés.

C'est selon moi une des clefs pour réussir une transition vers le désarmement.

Lors de ses vœux 2021, le PDG de MBDA a fait une comparaison douteuse entre la création du vaccin contre la Covid et le développement de nos armes. Les salariés ont immédiatement réagi et sont venus trouver la CGT, qui a réagi par une déclaration politique forte en ouverture de séance du 1^{er} CSE-C de l'année, obligeant le PDG à s'expliquer publiquement auprès des salariés.

ROMPRE AVEC LE CAPITAL.

La plupart de nos entreprises travaillant dans l'armement sont privées et sous actionnariat. Ceci implique obligatoirement qu'elles doivent être rentables, produire toujours plus et ne pas se contenter de vendre à l'Etat Français, mais d'aller chercher des marchés à l'exportation.

Les entreprises d'armement peuvent-elles se dédouaner de toute éthique quant à leurs ventes et les pays vers lesquels elles exportent, sous prétexte que la vente d'arme est réglementée et sous tutelle de l'Etat français ?

Sommes-nous donc si sûrs de maîtriser l'utilisation faite de ces armes et de leur circulation ?

C'est en mettant en perspective, auprès des salariés, ces contraintes de rentabilité, de défense Française/Européenne et du contrôle éthique de l'exportation de l'armement, que nous pourrions les aider à s'émanciper par leur travail. Les salariés pourront poser les bonnes questions et exiger de leurs dirigeants plus de responsabilité vis-à-vis de tout ce qui est produit.

Seulement, l'entreprise d'armement n'est pas en vase clos et elle se trouve dans un environnement avec énormément d'acteurs. Militer dans l'entreprise a donc ses limites et c'est à nous militants de nous engager, dans nos structures fédérales et confédérales, afin de pousser les réflexions sur ces sujets. La CGT a toute sa place pour faire du « *lobbying* », conjointement avec d'autres associations pacifistes, sur le désarmement mondial.

Questionner l'Etat Français sur la Nationalisation des entreprises d'armement, par exemple, ou encore sur les marchés autorisés à l'exportation.

Nombre d'entre nous ne sont pas sans savoir que la vente de nos armes à l'exportation a des conséquences désastreuses, notamment au Yémen. Plusieurs entreprises d'armement sont d'ailleurs visées par une plainte au tribunal international de La Haie pour cette raison.

CONJUGUER ENGAGEMENT PROFESSIONNEL ET RESPONSABILITÉ SOCIALE

Militer dans une entreprise de l'armement avec des valeurs humanistes et pacifistes est une chose délicate, qui demande beaucoup de temps et de travail militant, mais c'est tout à fait possible. Nous avons d'ailleurs ici quelques clefs et repères pour nous engager dans ce travail, avec nos collègues.

L'industrie militaire ne devrait en aucun cas servir à alimenter des conflits, mais se doit d'être utile à la défense des pays.

La diversification industrielle est un virage nécessaire : nos entreprises ont le devoir de faire profiter de leurs avancées technologiques l'ensemble des domaines du civil d'importance vitale, comme les télécommunications, l'énergie, les transports ou le médical.

Guillaume Royer, DSC CGT MBDA France
Membre du secrétariat de l'UFICT Métallurgie

Jeunes embauchés, une révolution silencieuse



© DR

COMMENT PEUT-ON TRAVAILLER PRÈS DE 42 ANS DANS UNE ENTREPRISE CONNUE POUR VENDRE DES ARMES, ET ÊTRE EN ACCORD AVEC SES CONVICTIONS CGT ?

Problème qui peut être transposé dans différentes situations (par exemple, un enseignant qui essaie de faire son métier, tout en étant en désaccord avec son ministre de tutelle), mais qui se trouve aujourd'hui exacerbé quand on pense aux conflits comme le Yémen ou l'Ukraine

COMMENT ÉVITER LA COMPROMISSION OU LA SCHIZOPHÉNIE ?

Par le travail syndical : investir le champ de la stratégie de l'entreprise, intervenir dans la gestion, imposer à la direction notre vision de la stratégie (se battre pour proposer des alternatives).

POURQUOI AVOIR CHOISI THOMSON ?

Tout d'abord, la situation des années 1980 n'était pas celle d'aujourd'hui. Le groupe THOMSON d'alors, nationalisé en 1982 possédait un très large spectre d'activités, en réponse aux besoins de l'époque : téléphonie, équipements médicaux (dont la radiologie), télécoms, radars, produits TV et magnétoscopes, produits ménagers, informatique ...

La plupart de ces activités étant duales (c'est-à-dire transposables aussi bien dans le domaine Civil que dans le domaine Militaire).

L'essentiel de mon travail s'est déroulé dans la Recherche et le Développement, où le caractère dual des activités était très répandu. Pour expliquer, les recherches dans la crypto et l'encodage des informations ont débouché à la fois sur des applications militaires et de sécurité, et à la fois dans la mise au point des premiers scanners 3D, du coup, le financement de la Recherche était efficace, fécond, et reposait sur une large assise de brevets et de savoir-faire.

Cet équilibre a connu une première dégradation avec la décision de vendre la CGR (activités médicales de THOMSON) en 1987 à l'américain RCA, en échange du

rachat de son activité télévision. Au laboratoire central de recherche (Orsay), des équipes entières d'ingénieurs et de techniciens se sont retrouvées, du jour au lendemain, à se reconvertir sur des sujets éloignés du secteur médical (parfois, sur des applications strictement militaires ...). La CGT s'est battue contre cette décision, et n'a jamais renoncé à travailler sur ce sujet du Médical chez THOMSON. L'impact n'a pas uniquement concerné le groupe, mais tout l'écosystème de la Santé à travers l'imagerie médicale et les scanners en France et en Europe. General Electric s'est progressivement imposé comme monopole incontournable, et les praticiens n'ont plus eu accès au centre de prototypage de la CGR pour définir leurs besoins.

APPAUVRISSMENT DES ACTIVITÉS

La privatisation a été un prétexte pour se séparer des activités « *grand public* » et de la télévision, ce qui a malheureusement appauvri le Groupe en termes de technologies. Les domaines « *produits ménagers* » et « *produits vidéo* » ont quitté le groupe en 1997, cela a coupé complètement nos coopérations avec le Laboratoire d'Electronique de Rennes, notamment en traitement du signal et théorie de l'information.

Autant nous avons pu, par notre combat syndical, nous opposer au bradage du Groupe à Matra et au Coréen DAEWOO en 1996 pour « *un franc symbolique* », autant nous avons échoué à garder l'actif Grand Public dans le groupe.

La politique suivie par THALES, à partir de 1999 a consisté (en schématisant à grands traits) à racheter des concurrents européens dans le domaine de la Défense et de la Sécurité, actant un très fort recentrage sur le militaire. Ce qui était paradoxal, car c'était l'époque de « *la fin de l'affrontement des blocs* » et qu'il était temps de récolter les « *dividendes de la Paix* » ... cela a surtout servi de prétexte pour arrêter les subventions étatiques et les investissements dans l'industrie des composants électroniques, car « *tout était désormais disponible sur étagère* », et donc tout état « *délocalisable* ».

20 ans après, la France et l'Europe, ne possèdent plus de filière de composants électroniques à l'exception de ST MICROELECTRONIC, et de quelques fondeurs de puces, marginalisés dans la course à la montée en puis-

sance. Idem pour l'informatique : la pénurie et les ruptures d'approvisionnements nous reviennent en pleine figure !

En opposition à ces décisions, la lutte des salariés CGT du Groupe, à cette époque, a consisté à faire connaître nos besoins et nos perspectives de diversification vers le Civil. Les besoins militaires ayant naturellement diminué après 1991, nous avons enclenché dans le groupe l'initiative des 200 projets, dont certains ont débouché très concrètement avec la Direction des Domaines Nouveaux (radar anti-collision automobile), et nous avons monté des conférences avec les syndicats européens concernés par les restructurations massives dans le domaine de la défense entre 1995 et 2005, afin de réorienter vers les besoins civils et sociaux, en misant sur la dualité des technologies.

Cependant, le groupe était tellement centré sur le Militaire et le Sécuritaire que, dans les années 2000, il a ignoré des recherches prometteuses (en refusant de les développer), notamment en matière de nouvelles solutions pour les moteurs de recherches Internet (alternative à Google), ou sur les fibres optiques et les mémoires optiques (car trop « grand public »). En 2011, le PDG a décidé de vendre l'activité des détecteurs de rayons X (sous-produit des tubes de télécoms et radars), au motif que « l'imagerie médicale n'était pas notre cœur de métier ». S'en est suivie une lutte défensive « classique », avec une forte mobilisation des salariés et de certains syndicats. Le PDG a dû renoncer à cette tentative de cession. Seule la CGT a poursuivi ce combat, en passant de la défense à l'offensive, et travaillant dans la durée à la mise sur pied d'une stratégie cohérente de développement d'une véritable filière médicale dans le groupe THALES, en s'appuyant sur le bassin d'emplois et de compétences (CEA, SOITEC, ST MICRO, Université ...) de Grenoble. Il s'agit de mettre sur pied un centre de prototypage pour définir les besoins de tous les acteurs du secteur de Santé, avec les universitaires et les industriels concernés. Les capteurs RX de la filiale TRIXELL doivent servir de composant de base pour de nouvelles technologies d'imagerie médicale (ce qui est crucial pour mieux détecter les tumeurs), et une filière numérique associée.

LA LUTTE PAIE

11 ans après, et avec quelques doutes et beaucoup de ténacité, la lutte paie enfin. Le Ministère a labellisé 2 projets portés par la CGT au comité stratégique de filière « dispositifs médicaux » pour de nouveaux procédés d'imagerie médicale. Le PDG de Thales concédera que le médical est (enfin) un vrai sujet dans le Groupe.

Cette diversification, ou plutôt réorientation, vers le Civil intervient à un moment où les salariés, notamment les nouveaux embauchés, n'acceptent plus l'idée de travailler dans un groupe où, à cause de l'exportation massive d'armes (politique influée par le gouvernement français, de façon à « faire payer nos développements par l'export »), certaines pourraient être utilisées par des dictateurs

dans des conflits où les populations civiles sont massacrées. Autant dans les années 2000, nous avons pu mesurer une certaine « bof attitude » chez des salariés « ce qui compte c'est la paie en fin de mois », autant aujourd'hui, la question de la finalité du travail et du sens est prégnante. Attention, il ne s'agit pas ici de dire qu'il ne faut pas produire d'armes, mais simplement qu'il faut s'équiper de façon suffisante en moyens de défense autonome, et pas plus. En aucun cas de valider une politique d'exportation massive (la France est le 3^e ou le 4^e exportateur d'armes dans le monde), qui fatalement débouche sur des utilisations « problématiques », voire dramatiques.

La perspective d'une alternative vers une économie de paix nous incite à proposer une réorientation du portefeuille technologique du Groupe THALES vers une meilleure réponse aux besoins sociaux (médical, protection des données personnelles et des libertés informatique indépendante des GAFAMI et BATXH, relocalisation des centres de production et amélioration des procédés, algorithmie transparente, nouveaux détecteurs quantiques...). Il s'agit d'ouvrir certains brevets clefs pour partager les technologies concernées comme bien commun. L'orientation strictement militaire de certaines recherches, à cause de la politique du secret, stérilise durablement les efforts de développement et leurs débouchés vers le Civil. La CGT THALES participe à la préparation du prochain colloque, avec le Mouvement de la Paix et plusieurs associations, pour cette réorientation au niveau des industries de défense.

Sylvain Delaitre, CGT Thalès

CGR : compagnie générale de Radiologie

TSMC : fabricant taiwanais de composants, représente entre 45 et 55% de la production mondiale !

GAFAMI : Google – Apple – Facebook – Amazon – Microsoft – Intel

BATXH : Baidu – Alibaba – Tencent – Xiaomi – Huawei

Pour aller plus loin : Site IdA (Imagerie d'Avenir) : ←

<https://imageriedavenir.fr>

Interview de Daniel DOLFI directeur du département de Physique de TRT [DECODE Quantum] A la rencontre de Daniel Dolfi, Directeur du département de Physique chez Thales RT (frenchweb.fr)

Conventions collectives territoriales

Pas de négociations sans rapport de forces



© DR

Je m'appelle Thierry Valero, je suis salarié à Stellantis sur le site de Mulhouse (depuis 23 ans). Je suis actuellement élu suppléant au CSE du site et adhérent à la CGT depuis environ 18 ans, période durant laquelle j'ai effectué tous les mandats d'élu syndicaux. Dans le cadre des

négociations de la refonte des

Conventions Collectives Territoriales, je fais partie de la délégation qui a commencé les premières réunions au niveau local.

Stellantis : le plus gros syndicat privé sur le bassin 68

Il y a des négociations conjointes entre les deux départements (67 et 68) qui se font à un jour d'intervalle. Géographiquement nous sommes proches et nous communiquons à ce propos.

De facto, dans le département 67, l'UIMM a pris le parti d'essayer de passer en force son projet de révision/extinction de la Convention Collective du département en repartant du texte national. Heureusement, il y a eu un front solidaire et unitaire de la part de l'ensemble des organisations syndicales. L'UIMM a dû ravalier sa copie. L'intersyndicale du département 68 s'est tenue au lendemain de la réunion du département 67. L'UIMM avait planté le décor. A l'ordre du jour, les organisations syndicales devaient voter la révision/extinction de la Convention Collective Territoriale, mais devant le front commun syndical, le patronat a fait part de sa volonté d'arriver à un accord. Pour l'UIMM, il est plus que nécessaire de revenir sur certains conquies voire leur ensemble pour permettre aux entreprises d'être plus compétitives. Comme cela nous avait déjà été expliqué pour la réforme du Code du travail... Or, pour nous il est clair que ce ne sont certainement pas les lois protectrices des travailleurs qui handicapent les entreprises, mais bien un système capitaliste financiarisé à outrance et ultra-concurrentiel qui souffre de ses propres crises systémiques.

L'intersyndicale

Elle a été déclenchée et voulue par la CGT du département 67. Pour l'heure, elle est portée par la CFDT. C'est

une volonté stratégique de la part de la CGT. L'intersyndicale s'est construite autour de revendications communes : prendre le mieux-disant des deux Conventions Collectives Territoriales et le présenter à l'UIMM, comme cahier revendicatif. L'ensemble des organisations syndicales sont d'accord sur ce sujet.

Pour parler du contenu des deux Conventions Collectives Territoriales et pour construire un cahier de revendications, voici par exemple les deux points mis en exergue :

- Dans la Convention Collective Territoriale 68, le 13^e mois figure, ce qui n'est pas le cas dans le département 67. En revanche, dans la Convention Collective 67, les salariés bénéficient d'une prime de vacances dont les salariés du département 68 ne bénéficient pas.

Nous avons remis nos revendications communes à l'UIMM, nous attendons désormais la prochaine réunion.

Unis, nous sommes plus forts qu'isolés !

Nous pensons, et l'histoire nous l'a malheureusement prouvée à de nombreuses reprises, qu'au fil des négociations d'accords, qu'ils soient nationaux ou territoriaux, une partie des organisations syndicales va lâcher du lest pour arriver à un accord avec l'UIMM. La CGT ne se fait pas trop d'illusion là-dessus. Mais, stratégiquement il était important de démarrer les négociations avec cette union syndicale de manière à peser le plus lourdement possible et à mettre en difficulté l'UIMM. Rappelons qu'il y a 10 ans, ni la CGT, ni la CFDT n'ont signé la Convention Collective Territoriale. En effet, nous estimions qu'elle était en dessous des revendications du moment. C'est dire que nous partons de « *sous revendications* ». Nous entrons forcément dans cette négociation de manière offensive. Le but du jeu étant d'obtenir des choses supplémentaires par rapport à l'existant et non pas l'inverse comme le désire l'UIMM. Nous nous attachons également à informer et à emmener les salariés de la métallurgie dans la bataille, même si les difficultés persistent. Comme pour la diplomatie internationale, il n'y a pas de négociations favorables sans rapport de forces !

Propos recueillis par **Marion Prévot**
Conseillère fédérale

Territoires

L'intersyndicale, nécessaire contre le projet UIMM dans les territoires

Le nouveau dispositif conventionnel est en train de se déployer dans les territoires. L'occasion de nous replonger dans nos conventions collectives et de regarder en détail ce qu'elles contiennent, afin d'en extraire et de défendre les points essentiels pour les travailleurs.

En réalisant ce travail d'appropriation pour la survie de nos conquies sociaux, gagnés par nos anciens, nous devons interpeller les autres organisations syndicales présentes en territoires, pour construire une unité syndicale de circonstance, de manière à sauvegarder ces droits essentiels aux métaux.

La CGT défend l'objectif depuis le début de ces négociations, de conserver ces conquies sociaux locaux. L'UIMM, quant à elle, ambitionne de les supprimer purement et simplement d'un trait de plume.

Oui FO, la CFDT, et la CGC ont signé, avec l'UIMM, ce dispositif conventionnel (ils en paieront forcément les conséquences syndicales le moment venu). Partant de ce postulat, est-ce que travailler une convergence syndicale sur un sujet déterminé avec ces OS réformistes, nous porterait préjudice ou brouillerait l'appréciation des salariés à l'égard de la CGT ?

D'abord posons-nous la question de savoir si nous sommes en capacité seuls, d'obliger l'UIMM à négocier un accord autonome ou un accord de substitution dans nos territoires pour conserver nos conquies sociaux.

Si la réponse est non, alors il nous faut trouver des solutions ! Si au contraire nous prétendons pouvoir faire seuls, alors pourquoi ne pas avoir démontré cette capacité au cours des 7 années écoulées ?

L'interpellation de ces OS réformistes s'impose à nous

Obtenir une rencontre, permettant un échange sur l'ensemble des articles de la CCT* en cause, est une nécessité absolue. Mais cet échange doit se faire à par-

tir du travail construit par la CGT. C'est là que réside la solution du partage d'un avis en commun sur un sujet venant de nos bases et de nos analyses syndicales!

L'autre question serait de savoir si les salariés seraient ainsi en difficulté pour identifier « *les bons et mauvais syndicats dans le cadre de cette négociation* ».

L'appréciation pour les salariés de la différenciation entre les OS ne résidera pas dans leur présence dans une intersyndicale. Ni même de savoir qui a signé ce document nauséabond. La différence se fera sur qui maîtrise le mieux son sujet, sur la capacité à expliciter les enjeux aux principaux intéressés et surtout de comment défendre ces droits.

Si nous avons la maîtrise de la construction de l'intersyndicale, via le travail d'analyse fait par la CGT, alors nous maîtriserons la démarche syndicale qui consiste à sécuriser les conquies sociaux des salariés.

Au final, n'est-ce pas là le plus important gagner une crédibilité et un sérieux syndical aux yeux des salariés ? Cela permettrait de nous démarquer des OS signataires de ce nouveau dispositif conventionnel rétrograde et pro-patronal.

Grégory Khiati, Membre du Bureau Fédéral

*Convention Collective Territoriale



Economie

La stagnation des salaires : voilà l'ennemi !

L'année 2021 s'est placée sous le signe de la reprise économique. L'économie française a fait preuve d'un certain dynamisme puisqu'elle a retrouvé son niveau d'activité d'avant crise et a connu un rythme de croissance exceptionnel de 7%. Cette reprise économique s'est accompagnée du retour de l'inflation principalement impulsé par une forte augmentation des prix de l'énergie et les tensions sur les approvisionnements. En février 2022, l'Indice des Prix à la Consommation (IPC) a augmenté de 3,6% (en glissement annuel) et pose sérieusement le problème d'une érosion de la valeur des salaires face la hausse du coût de la vie.

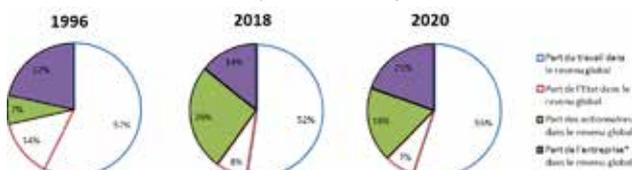
L'IPC : un indice limité pour mesurer le coût de la vie

La mesure de l'inflation par l'indice Insee n'est pas sans poser de sérieuses limites quant à la capacité de l'IPC à mesurer finement l'augmentation du coût de la vie. Pour pallier ces défaillances, la CGT préconise d'ajouter 1 à 1,5 point de % à l'IPC calculé par l'Insee pour mieux saisir l'augmentation du coût de la vie. Cette correction est fondamentale pour déterminer l'augmentation nécessaire afin que les salariés ne perdent pas en termes de niveau de vie. Sur la base de cette méthodologie, une revendication d'augmentation salariale autour de 4,5% à 5% est un minimum.

L'inflation ne doit pas occulter le coût du capital

Pour autant, l'analyse des salaires par l'inflation est une condition nécessaire mais certainement pas suffisante. Une analyse autocentrée sur l'inflation détourne l'attention d'un élément fondamental qui établit la détérioration des conditions de vie des travailleurs ; le coût du capital.

Ce dernier peut s'analyser au regard de l'évolution du partage de la valeur. Depuis les années 80 il s'est considérablement accru pour atteindre un niveau record en pleine crise sanitaire. En France, le taux de marge des entreprises a atteint le niveau historique de 34% en 2021. L'industrie manufacturière n'est pas étrangère à ce phénomène national. Elle y contribue pleinement.



En près de 30 ans, le partage de la richesse créée s'est considérablement déformé en faveur des capitalistes et au détriment des travailleurs. Nous observons très nettement le résultat de plusieurs décennies de modération salariale dans ce secteur économique.

Pourtant les gains de productivité formés dans l'industrie manufacturière sont bien à mettre au crédit des travailleurs et non des capitalistes. La productivité du travail a augmenté de plus de 50% quand celle du capital d'exploitation a décliné de 32%.

Par conséquent les importants gains de productivité créés dans l'industrie manufacturière sont le résultat d'une intensification du travail, de la détérioration des conditions de travail et de la précarisation de l'emploi.

Cette période faste pour les actionnaires s'est déroulée dans une période de faible inflation. Elle est surtout le fruit de choix patronaux à travers une marchandisation illégitime de biens qui devraient être des communs (énergie) et de la désindustrialisation des économies développées. D'une part, il n'est pas raisonnable que les salariés soient victimes de choix patronaux, et d'autre part l'augmentation du coût du capital démontre parfaitement que les entreprises sont tout à fait capables d'absorber des augmentations de salaires substantielles.

En conséquence, les salaires doivent automatiquement s'indexer sur le coût de la vie et ensuite venir rééquilibrer le partage des richesses en faveur des travailleurs. Ce n'est pas l'inflation qui est seule responsable de la détérioration des conditions de vie. La stagnation des salaires a permis au patronat de s'accaparer une grande partie des richesses créées depuis plusieurs décennies. C'est pourquoi l'augmentation des salaires est une absolue nécessité pour ne pas uniquement conserver nos conditions de vie mais pour les améliorer.

Baptiste Royer, Conseiller fédéral

Plus loin que nos droits

Répartition des sièges entre établissements au CSE central : **les limites de l'intervention de la DREETS**

Attention aux accords répartissant les responsabilités entre CSEE et CSEC ! La Cour de cassation apporte, dans un arrêt du 2 février, deux précisions dans le contentieux concernant la répartition des sièges entre établissements dans la composition du CSE central.

En premier, l'employeur ne peut pas invoquer l'inopposabilité d'un accord collectif fixant cette répartition s'il l'a signé. Quant à l'administration, saisie d'une demande pour procéder à cette répartition, elle ne peut revenir ultérieurement sur sa décision implicite de rejet.

L'accord de mise en place

Pour la mise en place du Comité Social et Economique (CSE) central, un accord répondant à la double condition de majorité applicable au protocole préélectoral, détermine la répartition des sièges entre les différents établissements et les différents collèges (C. trav., art. L. 2316-8).

L'intervention de la DREETS

Si aucun accord n'a pu être trouvé entre l'employeur et les organisations syndicales, c'est à l'administration qu'il revient de procéder à cette répartition dans les deux mois de sa saisine, son silence vaut rejet implicite de la demande (C. trav., art. R. 2316-2). Elle ne pourra pas revenir dessus, c'est donc un point de vigilance pour la CGT. En effet, la Cour de cassation l'exclut catégoriquement dans un arrêt du 2 février (Cour de cassation, Chambre sociale, Arrêt n° 156 du 2 février 2022, Pourvoi n° 20-60.262). Se conformant à la lettre au Code du travail, elle indique que la décision administrative, qu'elle soit

explicite ou implicite, peut uniquement faire l'objet d'un recours devant le juge judiciaire (tribunal judiciaire), à l'exclusion de tout autre recours administratif ou contentieux.

Rejet implicite de l'administration suivi d'un accord

Si entre-temps, les négociations ont repris et abouti à un accord et que la Direccte a retiré sa décision implicite et pris une nouvelle décision, fixant la répartition des sièges par établissement, en attribuant au CSEE d'Île-de-France deux sièges de titulaires et deux sièges de suppléants, il y aura alors une distribution différente de celle retenue par l'accord. La Cour conclut à l'application de l'accord auquel l'employeur, signataire ne peut pas s'opposer. La DREETS est bloquée par sa décision implicite qu'elle ne peut pas réformer

Un accord peut priver les CSE d'établissement d'expertise

Point de vigilance, un accord collectif sur le fonctionnement des CSE et la représentation du personnel prévoyant notamment que « les procédures d'information et consultation récurrentes relatives à la politique sociale de l'entreprise, la situation économique de l'entreprise et les orientations stratégiques de l'entreprise relèvent exclusivement de la compétence du CSEC » prive les CSEE du droit, dans ce cadre à l'expertise (Cour de cassation, Chambre sociale, Arrêt n° 295 du 9 mars 2022, Pourvoi n° 20-19.974).

Claudy Ménard, Conseiller fédéral

LA BASE DE DONNÉES ÉCONOMIQUES, SOCIALES ET ENVIRONNEMENTALES, SUPPORT DES INFORMATIONS RÉCURRENTES DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE

« Une base de données économiques, sociales et environnementales rassemble l'ensemble des consultations et informations récurrentes »

NOUS SOMMES UN LIEN ENTRE 3 MILLIONS D'ADHÉRENTS.



Plus que jamais, nos équipes continuent de
**se mobiliser pour vous, afin de tisser un
lien toujours plus solide.**

aesio.fr



Santé • Prévoyance • Épargne • Retraite • Auto • Habitation

AÉSIO mutuelle, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée sous le n° 775 627 391 dont le siège social est 4 rue du Général Foy 75008 PARIS. Crédit photo Alexis Raimbault. Document non contractuel à caractère publicitaire. 21-005-015

 **AÉSIO
MUTUELLE**
DÉCIDONS ENSEMBLE DE VIVRE MIEUX