

la
cgt
métallurgie

Métallurgistes

Mensuel des

FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS DE LA
MÉTALLURGIE CGT

N°63 Mai 2022

DOSSIER

La CGT : une démarche de reconquête

► Europe/international

Sur les pas de Salvador Allendes

► Economie

Le coût du capital, c'est aussi un coût public



**Aujourd'hui plus que jamais,
nous sommes à vos côtés**

Partenaires historiques, la FTM CGT et Malakoff Humanis partagent un attachement commun pour la protection sociale solidaire. Attachement qui se concrétise par notre labellisation en santé et prévoyance.

Comptez sur nous pour la mise en œuvre de votre nouveau régime de protection sociale de branche : parce que le secteur de la métallurgie ne ressemble à aucun autre, nous mettons en œuvre une protection sociale unique.



Actualités

- 4 Histoire**
Le combat syndical des femmes, le souffle de mai (3)
- 5 Europe/International**
Sur les pas de Salvador Allendes
- 6-7 Portraits de syndiquée et de syndicat**
Petit syndicat mais grande cause

Vie Syndicale

- 9 Territoires**
Ouverture des négociations Chez LME Trith St Léger
- 12 Continuité syndicale**
Syndicat et continuité syndicale

Dossier

- 10-11 La CGT, une démarche de reconquête**

Politique revendicative

- 13 Territoires**
Le coût du capital c'est aussi un coût public
- 14 Santé au travail**
28 avril, journée mondiale pour la sécurité...
- 15 Plus loin que nos droits**
Négociations sur le paritarisme



Clarice PERREIRA
Membre du Comité exécutif fédéral

Prenons la rue, pour défendre notre sécu !

Macron est de nouveau au devant de la scène, réélu président de la République et fervent défenseur du patronat et des riches. Pour son ultime quinquennat, il ne se privera de rien, utilisera tous les pouvoirs en sa possession pour bafouer et détruire les conquêtes sociales que nous connaissons. Pour cela, il nomme une Première Ministre « *de gauche* » qui n'est autre que celle qui a mis en place la réforme du chômage ou l'ouverture de la concurrence à la RATP et la SNCF, par exemple.

Ces projets sont clairs, nous faire travailler plus longtemps et casser la Sécurité sociale, notre bien commun à tous.

Il est urgent de nous organiser et préparer la riposte aux attaques de régressions sociales qui vont pleuvoir.

Nous luttons déjà pour les salaires et les emplois dans de nombreuses entreprises de notre Fédération. Cela offre un souffle d'espoir sur la combativité des salariés. A nous de multiplier ces luttes et de les faire converger pour la justice sociale, sur l'ensemble du territoire national, avec l'ensemble des fédérations, avec tous les syndicats de la CGT.

C'est grâce aux conquêtes sociales que les travailleurs vivent aujourd'hui plus vieux et en meilleure santé, car ils travaillent moins longtemps et dans de meilleures conditions. Ils ont décidé, ensemble, de mettre en commun leurs salaires pour se défendre face à la maladie, aux accidents, à la vieillesse. C'est ensemble que les travailleurs ont créé la Sécurité sociale.

Depuis trop d'années, le patronat pille nos richesses en profitant d'exonérations de cotisations sociales. N'oublions donc pas en défendant les salaires de défendre les cotisations, pourquoi ne pas les augmenter pour que nous puissions tous avoir des droits plus importants pour lutter contre la maladie, les accidents et la vieillesse. N'avons-nous pas le droit de vivre mieux ?

Mensuel des métallurgistes

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

Directeur de publication : Frédéric Sanchez
Impression : Rivet Edition

Photos © 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

Le souffle de mai (III)

Depuis le début des années 1960, les luttes s'amplifient jusqu'à déboucher en mai-juin 1968 sur une vague inédite de grèves. Les salariées y participent de manière importante, notamment dans la métallurgie où elles sont 400 000. Et nombreuses sont celles qui rejoignent la Fédération CGT des travailleurs de la métallurgie, dont les effectifs s'accroissent de 100 000 adhésions nouvelles.

Des conquies !

Les revendications des salariées sont absentes des points évoqués dans le constat de Grenelle des 25-27 mai 1968. Malgré cela, les succès sont au rendez-vous dans les entreprises, avec des revalorisations qui réduisent l'écart entre salaires masculins et féminins (Sochata à Châtellerault, Baco à Strasbourg ou Electrolux à Courbevoie) et des réductions du temps de travail, comme chez Elna à Argenteuil, où la semaine passe de 45 à 40 heures sans perte de salaires. Dans le groupe Air Liquide ou chez Lip à Besançon, la retraite à 60 ans est possible, tandis que des congés pour enfants malades sont gagnés chez Jouan à Massy ou à la SFENA de Courbevoie. Au-delà, les attitudes changent dans les entreprises. Aux Fermetures Eclair, au Petit-Quevilly, la direction, qui pouvait affirmer – sans rire – « ne faites pas d'enfants, cela fera une revendication de moins », a du concéder un congé pour enfant malade, une augmentation des salaires, une réduction du temps de travail.

Transformer l'essai

Le bouillonnement de mai-juin ne s'essouffle pas immédiatement et la conflictualité reste forte. D'autres succès sont obtenus chez Jaeger à Levallois ou Pygmi-Radio à Saint-Denis sur les qualifications, sur les salaires chez ICE à Paris (12e arr.), Thomson à Gennevilliers ou à la CETH à Bezons. Les femmes enceintes obtiennent des entrées et sorties anticipées à la Polymécanique à Pantin ou chez Proteor à Dijon.

La revendication d'une indemnisation intégrale du congé maternité, dont la durée légale est de quatorze semaines depuis 1946, progresse. L'accord signé en novembre 1968 chez Berliet octroyant seize semaines avec paiement intégral des salaires accélère la campagne revendicative et fait boule de neige. Ainsi, en mai 1969, les salariées de la Compagnie française de télévision obtiennent quatorze semaines indemnisées intégralement, tout comme leurs homologues

d'Alsthom en novembre de la même année ou de Poclair à Verberie en 1971. Dans cette dernière entreprise, les mères isolées bénéficient même de dix-huit semaines à plein salaire, avec un rappel pour les naissances intervenues depuis 1961 !

Traduire en actes

Les victoires arrachées ça et là méritent d'être généralisées. La Fédération CGT des travailleurs de la métallurgie élabore un projet d'avenant spécifique aux salariées de la métallurgie, reprenant les principales revendications : prise en compte de la qualification, des diplômes et de l'expérience ; développement de la formation professionnelle ; extension des droits de la femme enceinte ; préretraite à 60 ans. En avril 1970, l'Union des syndicats de la métallurgie de la région parisienne obtient l'ouverture

d'une négociation, sur la base de son projet, avec le Groupement des Industries Métallurgiques (GIM-RP). Un accord, prévoyant des droits nouveaux en matière de maternité, est signé en novembre 1970, suivi le même mois par un avenant similaire obtenu par l'Union des syndicats des travailleurs de la métallurgie d'Ille-et-Vilaine. Cette politique des « petits pas » doit permettre d'avancer dans l'obtention d'une convention collective nationale de la métallurgie, dont la lutte est réactivée durant le 27e congrès fédéral de février 1971.

Emeric Tellier, Conseiller fédéral



Le journal édité par le syndicat ETDA Berliet Vénissieux, 1971 | coll. IHS CGT Métaux

Europe / International

Sur les pas de **Salvador Allende**

Interview d'**Horacio Fuentes**, secrétaire général de Constramet, Chili



© DR

Quelle a été la réaction du syndicat chilien « Constramet », lorsque Gabriel Boric, ancien leader étudiant, héritier de la révolte sociale de 2019, est devenu le plus jeune président du Chili, le

19 décembre 2021 ?

C'est une étape importante pour le processus de mobilisation sociale de ces dernières années. Mais l'élection du président Boric doit être vue en deux dimensions.

La première est qu'il s'agit de la fin d'une ère de mobilisations promues par le mouvement syndical et d'importantes organisations sociales du pays qui cherchent à se représenter dans un projet politique qui répond aux revendications, comme un état social de droit, et à mettre de côté la filiale néolibérale de l'État qui a favorisé les grandes transnationales et les chefs d'entreprise. Ces revendications se traduisent essentiellement par un système de sécurité sociale garantissant les retraites, la santé et le droit à l'éducation, et dans la sphère syndicale, la liberté de s'organiser nationalement et de négocier dans les branches. Des besoins que le peuple chilien a mis sur la table depuis au moins 20 ans.

L'autre dimension est que le fascisme, représenté par José Antonio Kast, a été vaincu. Une partie importante de l'électorat a cherché à empêcher l'arrivée au pouvoir de l'extrême droite avec ses conséquences. C'est d'ailleurs une situation que la France a vécue récemment avec l'arrivée de l'extrême droite au second tour de la présidentielle.

Gabriel Boric, a annoncé le jeudi 7 avril 2022, un plan de relance économique de 3,7 milliards de dollars qui comprend une augmentation du salaire minimum, actuellement de 350 000 pesos (400€) à 400 000 (457€) pesos, d'ici la fin de l'année, des subventions et des financements pour les secteurs de l'économie qui

luttent encore contre les retombées de la pandémie de COVID-19. Comment cela se prépare-t-il dans les entreprises ?

Dans les entreprises, il y a des doutes quant à la mise en œuvre de ces mesures. Pour nous, organisation syndicale, nous travaillons à ce que tous les acteurs s'organisent ensemble pour réaliser ces mesures, qui aideront en partie à se débarrasser de la crise économique du pays en cette période post-COVID.

Notre préoccupation est de favoriser la création de nouveaux emplois stables et décents. Ce n'est un mystère pour personne que l'économie chilienne a stagné, en raison du développement d'un modèle appliqué pendant la dictature, et plus tard par les gouvernements qui lui ont succédé. Face à cette situation, notre organisation syndicale propose depuis des années un nouveau modèle de développement basé sur l'industrie, en affectant plus de main-d'œuvre à nos ressources naturelles, comme le cuivre, et le lithium entre autres.

Dans quelques semaines se tiendra le 1^{er} mai, fête des Travailleurs. Dans quel état d'esprit le syndicat Constramet et les travailleurs abordent-ils cette journée ?

Nous comprenons que nous sommes à un moment éminent de l'Histoire de notre pays avec un processus constitutionnel qui avance malgré les difficultés auxquelles Gabriel Boric, Président chilien, a dû faire face. La Constitution devrait être entérinée lors d'une élection le 4 septembre prochain.

Nous, les travailleurs, lutteront pour que ce plébiscite de sortie soit approuvé à une large majorité, afin de mettre à l'écart la droite qui a déjà commencé à faire campagne pour que la nouvelle Constitution ne soit pas approuvée et ainsi continuer avec la Constitution héritée de la dictature.

Ce processus constituant est le résultat des luttes de millions de personnes, dont nous, travailleurs, avons été les protagonistes. Pour la même raison, chez Industrial Chile Constramet, nous nous sommes mis à la disposition de cette évolution constitutionnelle pour la défendre et la promouvoir en vue du plébiscite de sortie le 4 septembre.

Patrick Corrêa, Conseiller fédéral

Portrait de syndiquée et portrait de syndicat

Petit syndicat mais grande cause



© DR

Je m'appelle **Nadine Guillermin**, je suis assistante de département au sein du groupe Thalès Alenia Space et syndiquée depuis 4 ans à la CGT.

Historiquement, même s'il n'était pas militant, mon papa était à la CGT, c'était donc déjà quelque chose de familial pour moi. Mes idées politiques et mon ADN m'ont poussée vers un engagement militant. J'ai regardé les syndicats présents sur notre site et le choix a été très très rapide. J'ai toujours été là, à me battre avec mes petits moyens contre l'injustice. Je ne sais pas vivre pour moi toute seule. C'est quelque chose que je n'ai jamais su faire. De plus, j'avais quelques connaissances à la CGT, ce qui facilite, il faut être honnête.

Justifier mon inactivité professionnelle

À l'époque, je travaillais dans le médical, j'étais secrétaire médicale dans un laboratoire, et puis j'ai eu mes enfants, mon mari a été muté en région PACA. J'ai démissionné et je me suis occupée de mon premier enfant, puis de mon deuxième enfant, tous deux dyslexiques. J'ai passé un long moment sans travailler. C'était un vrai parcours du combattant. J'ai fait les cours à la maison, ensuite on courait chez les spécialistes : orthophonistes, psychomotriciens, pédopsychiatres... Ça a été mon quotidien pendant 15 ans, et puis accident de la vie, j'ai perdu mon



© DR



mari. Il a fallu faire bouillir la marmite, je n'avais pas le choix. J'ai repris le boulot en espérant avoir amené mes enfants suffisamment loin pour qu'ils puissent s'en sortir. Ça a été le cas.

Lorsque j'ai repris le travail, j'avais 45 ans, au moment du décès de mon mari. Ça a été d'autant plus compliqué que j'avais un énorme trou sur mon CV, même si je m'occupais d'associations. Les employeurs s'en foutent. J'ai tout de même retrouvé du travail. Ce n'était pas le boulot miraculeux, ni de mes rêves, ça ne payait pas bien mais ça m'a permis de mettre du beurre dans les épinards, de faire vivre mes enfants et de pouvoir remettre mon CV à jour. Ça m'a pris 3 ans. Je suis désormais assistante de département.

CGT Thales Alenia Space

Je me suis syndiquée au bout d'un an et demi, deux ans, le temps de me poser. Au départ, c'était un petit peu compliqué parce que j'étais embauchée en qualité d'assistante de direction. C'est un endroit assez feutré, devoir de réserve oblige. Tous ces paramètres faisaient que m'engager était compliqué. J'ai changé de service et je me suis syndiquée. Je me suis présentée sur les listes. J'ai pris des fonctions et des mandats dans la foulée.

Nous sommes environ 35 syndiqués. Les militants sont essentiellement des militantes (4 sur 5). C'est important de le mentionner. Nous avons beaucoup à faire avec peu de moyens. Notre particularité c'est que nous avons deux sites : un basé à Cannes, qui regroupe un peu plus de 1800 salariés, et un autre situé à Toulouse, avec, en tout, un peu plus de 4000 employés sur Thales Alenia Space. Notre syndicat se renforce de jour en jour. Sur le site de Cannes, nous ne sommes plus représentatifs depuis les dernières élections, mais on n'est pas loin. Ça va revenir. On travaille pour !

Grandes luttes

Sur le site de Cannes, nous avons eu quelques grandes luttes. Comme par exemple, il y a de cela quelques années, les salariés ont dormi 21 jours dans le bureau de la direction pour la revalorisation des salaires. Nous avons obtenu gain de cause.

Actuellement, nous sommes à nouveau en lutte. Cela fait bientôt trois mois que nous nous battons pour nos salaires suite à plusieurs années de politique salariale au rabais. Il faut dire que dans le spatial, c'est cyclique. Nous avons eu des passages un peu à vide avec moins de contrats que nous ne l'espérions. Mais pas cette année, c'est dans tous les journaux. Ce n'est pas un scoop. Le groupe Thales très très excédentaire. Nous ne demandons qu'un juste partage.

Plus généralement, il faut que l'éveil des consciences se fasse tant sur le plan politique qu'économique pour offrir une nouvelle dynamique à ce pays.

Salariée, militante, femme et maman

Pour moi, c'est tellement naturel et imbriqué de militer. Le fait d'être une maman de très grands enfants (plus de 20 ans) facilite grandement les choses, même s'il faut toujours être là. Avec des enfants en bas âge, c'est beaucoup plus compliqué. Ça demande une plus grande organisation.

Le fait d'être une salariée qui s'implique, pour moi c'est naturel. C'est aussi ça être salariée. C'est être moteur de ce qui se passe dans l'entreprise au sens général du terme. Ce n'est pas simplement venir le matin, pointer, repartir le soir et pointer (et faire mon boulot entre les deux). C'est aussi prendre sa part dans la construction et l'évolution de l'entreprise.

*Propos recueillis par Marion Prévot
Conseillère fédérale*



© DR



Interview de Julien SPORTÈS, président de **TANDEM EXPERTISE**

8 Comment définiriez-vous le cabinet TANDEM EXPERTISE ?

Julien Sportès président de **TANDEM EXPERTISE** : notre cabinet a fêté ses 20 ans en 2021. Exclusivement au service des CSE et des organisations syndicales, nous conseillons les **Instances Représentatives du Personnel** lors de nombreuses situations :

- Nous les accompagnons pour la restitution d'un **avis éclairé et motivé** lors des consultations récurrentes sur la situation économique, la politique sociale, les orientations stratégiques. Nous les épaulons lors des consultations portant sur des projets de réorganisation (licenciement collectif, opération de concentration, fusion d'entreprises...) ou de négociation d'accords (rupture conventionnelle collective, de performance collective, d'activité partielle de longue durée, de GPEC).
- Nous sommes en capacité d'intervenir suite à la mise en place d'un projet important ayant des conséquences sur la santé, la sécurité et les conditions de travail ou lors de la survenance d'un risque grave (RPS, harcèlement, suicide...).

Ces interventions sont, dans la grande majorité des cas, prises en charge par l'entreprise.

- Nous proposons aussi de la formation aux élus, et la gestion des budgets et la comptabilité des CSE.

Quel est le rôle d'un cabinet d'expertise tel que TANDEM EXPERTISE ?

Pour chacune de nos interventions, nous nous engageons à apporter :

- **La défense du point de vue des salariés**
- **Une approche pédagogique**
- **Du conseil et de l'assistance permanente**
- **Une expertise complète et sur mesure**

Par exemple, dans le cadre d'un *projet de PSE*, nous procédons à une étude critique du projet présenté par la direction et formulons des contre-propositions.

En cas de *difficultés économiques*, nos analyses permettent d'élaborer des recommandations et des préconisations

visant à restreindre les dysfonctionnements relevés et d'interpeller les donneurs d'ordre (société mère ou administrateurs), dans le cadre d'un *droit d'alerte*, par exemple.

Nos conseils, analyses et arguments sont **indispensables à un rééquilibrage du rapport de forces, lors des négociations et au plein exercice des prérogatives économiques, sociales, et aujourd'hui environnementales.**

Qu'apporte la nouvelle loi Climat et résilience, mise en place depuis 2021 ?

La loi Climat a renforcé le rôle des CSE et la place des questions environnementales dans le dialogue social. Les questions environnementales sont abordées dans chacune des trois consultations récurrentes, mais également dans le cadre d'un projet de licenciement :

- **Orientations stratégiques** : la loi prévoit que la direction identifie les contraintes réglementaires liées à l'environnement et les conséquences à terme sur l'investissement, les besoins de reconversion de certains outils industriels et la transformation de certains métiers
- **Politique sociale** : la loi prévoit que la direction précise les besoins d'adaptation du plan de formation associé aux nouvelles contraintes environnementales et les effets sur les conditions de travail
- **Situation financière** : la loi prévoit de chiffrer les impacts liés aux contraintes réglementaires du développement durable (bilan carbone et impacts des mesures correctrices proposées pour réduire l'empreinte carbone)
- **PSE** : la loi prévoit que le CSE peut interroger une direction sur les impacts environnementaux de la mise en œuvre de cette réorganisation et **mettre en évidence la nocivité éventuelle du projet sur l'environnement.**

Le rôle de conseil et d'accompagnement par **TANDEM EXPERTISE** contribue ainsi à alimenter les réflexions et proposer de nouvelles actions par les représentants du personnel dans la lutte contre le réchauffement climatique et **précisément dans toutes les entreprises du secteur de la métallurgie, où les enjeux économiques et sociaux sont cruciaux.**

Territoires

Ouverture des **NAO** chez LME Trith-Saint-Léger

Dès l'ouverture des NAO fin février chez LME (aciérie et laminoir), usine de près de 500 salariés située à Trith-Saint-Léger (Valenciennes), l'ambiance était tendue dans les ateliers. Les attentes des salariés sur les salaires étaient importantes au regard de l'inflation galopante, d'autant que la direction avait annoncé des périodes de chômage dès le début du mois mars, pour une durée minimum de 6 mois, en lien avec l'augmentation des coûts de l'énergie. Au cours du mois de mars, en pleine négociation des NAO, la direction a convoqué un CSE extraordinaire pour revenir sur l'annonce du chômage, expliquant qu'elle n'était plus d'actualité au regard de nouvelles commandes importantes et rémunératrices pour l'entreprise. Cette nouvelle annonce a immédiatement boosté l'attente et la détermination des salariés, pour obtenir des garanties salariales à la hauteur des besoins des salariés avec un cahier des revendications présenté par la CGT aux NAO avec :

- 200 euros d'augmentation générale des salaires avec effet rétroactif au 1^{er} janvier.
- 1,5 % de la masse salariale consacrés à la revalorisation des bas salaires et des coefficients.
- La réduction du temps de travail à 32 heures par semaine sur 4 jours.
- La mise en place d'un 14^{ème} mois au travers de la prime d'excellence existante.
- L'augmentation du SMIC LME à 2000€ bruts.
- L'augmentation de la prime vacances à 1000 €.
- Revalorisation de la prime d'astreinte normalement prévue chaque année.
- Egalité salariale Femme/Homme, sans discrimination.
- L'ouverture d'une négociation sur la participation, inexistante ces dernières années.
- La réouverture complète des Comptes Epargne Temps.
- La revalorisation du barème kilométrique sur les bases du barème fiscal.
- La prise en charge à 100% par l'employeur des congés paternité.
- Le paiement d'une heure par jour pour les femmes enceintes dès le 3^{ème} mois de grossesse.
- Accorder des jours d'absence autorisés et payés pour conjoint malade et/ou hospitalisé.

La direction a pensé désamorcer les prétentions des salariés dès les premières propositions qu'elle a faites aux syndicats

Le 23 mars, sentant l'effervescence des ateliers, la direction a annoncé une augmentation générale des salaires

de 80€ bruts au 1^{er} avril et une prime « dite Macron » de 300€.

Après consultation dans les ateliers par le syndicat, les salariés ont refusé massivement la proposition et ont exigé une augmentation générale des salaires de 120€ net avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2022, un engagement sur les évolutions de carrières et la revalorisation de l'ensemble des primes, avec en particulier celle dite « transport » au regard des prix des carburants.

La direction avait alors considéré, pour sa part, avoir fait le maximum !

Le 23 avril, l'équipe de nuit s'est mise en grève. Elle a été suivie dès le lendemain par les équipes du matin et de l'après-midi. Les salariés de l'aciérie ont décidé de rejoindre ceux du laminoir. L'usine était totalement à l'arrêt.

Le 25 avril au matin, la direction sentant la détermination et la colère des salariés, a convoqué une nouvelle réunion avec les syndicats. Cette fois, avec le rapport de forces, les propositions de la direction ont été revalorisées :

- 120€ bruts d'augmentation des salaires avec effet rétroactif au 1^{er} janvier.
- La généralisation de la prime d'éloignement, sachant que les cadres ne la percevaient pas !
- La revalorisation de la prime Saint Eloi à 55€ + 12 heures de congés payés.
- Le maintien de la prime présentéisme à 135€ par trimestre sous conditions.
- Le maintien de la carte cadeau de 100€ s'il n'y a aucune absence au cours de l'année.
- L'indemnité d'éloignement pour toutes les catégories de salariés. (Les cadres ne l'avaient pas)
- L'engagement de la direction sur une véritable politique d'augmentation individuelle et de rattrapage.

Le 25 avril à 14 heures après consultation des salariés, la reprise du travail a été votée

Deux jours de grève déterminés avec la CGT auront suffi à faire plier la direction de LME pour satisfaire une partie des revendications des salariés. Avec la rétroactivité, les salariés de LME percevront sur la paie du mois d'avril une augmentation de 480€ bruts.

Une belle victoire qui doit en appeler d'autres. La lutte a une nouvelle fois payé et elle continue !

Ludovic Bouvier,
Membre du Comité Exécutif Fédéral

La CGT : une démarche de reconquête

La démarche confédérale proposée à l'ensemble des fédérations et territoires dans le cadre des prochaines élections, s'inscrit dans la continuité du précédent cycle. C'est une décision du 52ème congrès, de définir des plans de travail et des plans de ciblage dans l'ensemble des organisations et de les mener de manière croisée. L'idée que nous ne pourrions regagner que si nous arrivons à reconquérir une culture d'organisation au plus près des syndicats. C'est l'enjeu majeur de ce dispositif.

L'idée est de placer la CGT en ordre de bataille sur une représentativité qui lie l'ensemble des sous-thèmes et soit synonyme de rapport de forces.

Premier élément : avoir un objectif commun à la CGT et que chaque syndicat ait une vision élargie des élections dans son entreprise.

Autre élément important : nous allons avoir de septembre 2022 à décembre 2023 une concentration inédite des élections, avec 6 millions de salariés du secteur privé appelés à voter. Dans le même temps, plus de 5 millions de salariés du service public ont été appelés à voter le 8 décembre 2022. Ce sont donc près de 12 millions de salariés qui seront appelés à s'exprimer sur une période de seize mois.

Cette démarche part du constat suivant : on observe une adhésion de l'opinion à un grand nombre de conflits que nous menons mais une incapacité à ancrer et élargir l'action, et nous n'arrivons pas à inverser la tendance à notre affaiblissement. Le défi qui nous est posé est donc d'arriver à convertir la colère de nos concitoyens en mobilisation et en action. L'élection est une bataille revendicative et une lutte à part entière, car la représentativité est l'indicateur de la capacité de la CGT à agir dans chaque entreprise. Si nous voulons retrouver cette capacité, il faut mener l'élection comme une lutte à part entière, ce qui suppose de s'appuyer sur nos forces organisées, de bâtir un cahier revendicatif qui parte des besoins des salariés et d'inciter, par le débat d'idées, le plus grand nombre de salariés à se mobiliser, en votant, en luttant ou en se syndiquant.

Déployer nos forces organisées

La démarche engagée par la CGT est donc une démarche de reconquête. Elle pose la question de tous nos fondamentaux d'organisation dans nos syndicats : avons-nous une cartographie fine des syndicats, des syndiqués et des salariés, par service, par catégorie et par statut ? C'est un élément impératif si nous voulons construire des cahiers revendicatifs les plus proches des réalités des salariés, ce qui impactera leur capacité à se mobiliser.

La capacité à déployer nos forces organisées est déterminante. Cette notion de syndicat de masse est un élément déterminant pour notre capacité à regagner de la participation et à renforcer notre implantation dans chaque collège,

et pour notre capacité à faire le lien avec des enjeux plus globaux. Si nous retrouvons notre démarche syndicale et nos fondamentaux d'organisation, nous progresserons là où nous sommes déjà, mais nous pourrions aussi implanter la CGT dans toutes les entreprises pour être capables d'instaurer un rapport de forces partout.

Repérer des salariés sympathisants

Là où nous mettons en œuvre ces pratiques, nous avons des résultats. Il existe une corrélation évidente entre notre niveau d'organisation, notre qualité de notre vie démocratique, notre capacité à élever notre niveau de conscience et notre capacité d'action. Ainsi, lors des dernières élections à la RATP, la CGT a recueilli 2 500 voix de plus que lors des précédentes, avec une participation en hausse de 15 %. Le frein lié au vote électronique a été dépassé par le niveau d'organisation mis en place par les syndiqués pour engager le plus grand nombre de salariés à voter pour la CGT. Des pratiques ont été retrouvées pendant cette période, notamment le repérage de salariés sympathisants.

L'enjeu est de faire du prochain cycle électoral un cycle de transmission de la démarche et des fondamentaux d'organisation de la CGT, pour retrouver des syndicats en capacité d'agir dans leur entreprise et en implanter là où il n'y en a pas.

Cette approche est une volonté d'agir non seulement sur les causes mais aussi sur les leviers les plus décisifs, avec une volonté de ciblage. On s'aperçoit que des réalités traversent toutes nos professions. D'abord, la participation est toujours plus faible dans le 1er collège que dans les 2ème et 3ème collèges. Autrement dit, c'est là où la participation est la plus faible que nous faisons les meilleurs scores. Ensuite, nous avons des difficultés à nous implanter dans les 2ème et 3ème collèges. Cela doit nous interroger sur notre capacité à avoir des cahiers revendicatifs dans lesquels chaque salarié se retrouve, car ce point a un impact sur la participation dans le 1er collège et sur notre capacité à nous implanter dans les 2ème et 3ème collèges.

Deuxième élément de réflexion : les niveaux de concentration. La concentration des inscrits est considérable, tant sur le plan confédéral que fédéral. Au niveau confédéral, nous sommes implantés aujourd'hui dans 17 000 CSE dont 1 127 (ceux des entreprises de plus de 1 000 salariés) concentrent 53 % des scrutins. Au niveau fédéral, nous sommes implantés dans 2 681 CSE dont 202 concentrent 48 % des scrutins. Au-delà de la concentration des inscrits, c'est la concentration des enjeux qui s'exacerbe. La participation dans le 1er collège est encore plus faible dans ces entreprises de plus de 1 000 salariés et notre déficit d'implantation dans les 2ème et 3ème collèges y est encore plus marquée. Ainsi, au niveau confédéral, ces 1 127 entreprises nous rapportent 29 % de nos voix et au niveau fédéral, ces 202 entreprises nous en rapportent

28 %. Les enjeux de ciblage s'appuient donc sur une analyse fine des enjeux et des cibles sur lesquels il faut porter le fer. On voit aussi le poids des grands groupes – qui ont plusieurs CSE – puisque 50 % à 60 % des scrutins au niveau national sont le fait de 300 entreprises.

Cibler les grands groupes

Cette approche a conduit à un ciblage qui n'oppose pas petites et grandes entreprises. Ce sont en effet bien les grandes entreprises qui déterminent l'avenir des petites. Il faut donc arriver à regagner les conditions d'un contre-pouvoir, grâce au rapport de forces qu'induit la représentativité. Il est certain que la capacité que nous aurons à regagner des positions dans les grandes entreprises déterminera notre capacité à agir sur les filières, voire sur les territoires.

Les concernant, 5 régions ont été ciblées parce qu'il y a un

nombre importants de métallurgistes. Il s'agit de l'Île-de-France, l'AURA, les Hauts-de-France, le Grand Est et l'Occitanie. Concernant les groupes, nous avons tenté de les répartir par filières :

- La filière aéronautique : Airbus, Safran, Ariane Groupe.
- La filière automobile : PSA, Renault, Valéo.
- La filière navale : STX.
- Pour la réparation navale : Naval Groupe, en sachant que ce groupe est sur deux périmètres (la Fédération de la métallurgie et Fédération des travailleurs de l'Etat).
- La filière sidérurgique : ArcelorMittal, Ascométal, Aubert et Duval.
- Pour terminer, la filière énergie : Engie, Orano et Framatome.

Aziz Bouabdellah, Secrétaire fédéral



Dans le Groupe SEB, c'est la préparation des élections professionnelles

Ouria Belaziz, coordinatrice du Groupe SEB et membre du Comité Exécutif Fédéral de la FTM-CGT, nous explique l'importance des élections au sein du Groupe SEB, petit électroménager qui recense 5 600 salariés.

Pourquoi une formation sur les élections professionnelles ?

En 2018, les élections professionnelles n'ont pas été bénéfiques pour la CGT Seb. Pourtant, nous les avons bien préparées autour d'une formation « PAP », en journée d'étude de l'UFICT, sur la syndicalisation des 2^e et 3^e collèges.

Nos prochaines élections sont prévues en mars 2023. Il est évident qu'il y aura un enjeu sur le renforcement de la CGT dans notre Groupe. Mais avons-nous, tous, la même définition du renforcement CGT ?

Je voyais bien qu'une grande partie de nos camarades étaient craintifs sur la question de la syndicalisation des 2^e et 3^e collèges, et qu'il y avait beaucoup de fatalisme et de basculer dans la passivité. Bref, une montagne était devant nous et nous avons besoin d'outils !!!

Alors, où et comment s'orienter ?

Lors d'un échange avec mon camarade Yves Devedec d'Airbus Nantes sur la formation confédérale « comment mener

la campagne pour gagner CGT ? », j'ai su qu'elle viendrait parfaitement s'articuler autour du revendicatif et de notre organisation CGT. J'étais convaincue du bien fondé de cette formation.

Nous avons réussi à négocier un accord droit syndical dans le Groupe Seb, ce qui nous permet au minimum 2 fois/an de réunir les DSC/ DS lors de nos réunions de coordinations. Nous étions au mois de février, il fallait faire vite car nous avions prévu de faire notre réunion au mois de mars. Lorsque j'ai soumis les grandes lignes du projet d'organiser cette formation, ils ont tout de suite adhéré. Il fallait faire vite car nous avions prévu de faire notre réunion de coordination le mois suivant.

J'ai donc pris contact avec Frédéric Birobot, membre de la CEC, en charge de cette formation. Il a été d'une grande écoute et d'une grande disponibilité. Le 9 mars nous commençons le module de formation.

Formation

Celle-ci s'est déroulée en 3 jours. C'était intense mais d'une grande richesse tant sur la forme qu'en termes de pédagogie. Il n'a jamais été question de culpabiliser les camarades mais de prendre le temps de poser les bonnes questions « C'est quoi la représentativité ? Quel est le contexte ? Quels sont les enjeux dans toute la CGT ? » en

mettant des repères et surtout une méthode pour construire notre campagne électorale CGT. Ces 3 jours ont permis un temps fort pour continuer à progresser dans notre coordination CGT. Savoir appréhender nos enjeux, analyser nos forces, nos faiblesses sont le fil conducteur d'une campagne électorale. Bien entendu nous ne partions pas de rien.

Par le biais de notre coordination, nous avons depuis 2018 ciblé le travail de renforcement CGT, mais il est certain qu'une méthode de travail au service de la construction du rapport de forces électoral prend tout son sens.

Bilan des 3 jours

Toutes et tous sont ressortis reboostés et surtout munis d'une méthode commune. Le travail a déjà commencé, suivant les sites, des assemblées de syndicats se sont déroulées ou sont en cours. Il y est question de partager et faire voter notre démarche revendicative avec les syndiqués (auteurs, acteurs et décideurs), d'écrire le bilan d'activité de chaque syndicat, de prendre contact avec l'interpro pour le déploiement CGT sur les sites où nous ne sommes pas implantés, et bien entendu la syndicalisation.

Pour finir, je reprendrai la phrase de Bernard Thibault « Pour gagner, il ne suffit pas d'être fort chez soi, il faut être fort partout ».



Continuité syndicale

Syndicats et **continuité syndicale**

Lors de son 42^e congrès à Montpellier, la Fédération a proposé aux congressistes la mise en œuvre de l'organisation dans chaque syndicat d'une section de retraités. Cela a été voté par le congrès, c'est une grande décision à mettre en œuvre.

Dans ce contexte compliqué de pandémie du Covid-19 et ses variants, de la guerre en Ukraine, ainsi que dans une situation de casse industrielle, l'industrie ne représentant plus que 12,4 % du PIB en France, dont 10 % pour l'industrie manufacturière. À titre de comparaison, l'industrie compte pour 20,3 % du PIB en Allemagne. La reconquête de l'industrie est essentielle pour l'économie française et le niveau d'emplois.

C'est dans ces conditions que s'exerce le syndicalisme CGT en France. Les 6 millions de privés d'emplois, tous secteurs confondus, pèsent sur le développement de notre syndicalisme dont les effectifs fondent avec la diminution de l'emploi. La France, en 2022, compte 28,9 millions de salariés dont 25,8 millions dans le secteur privé, et 16,7 millions de retraités.

Quel syndicalisme pour les retraités ?

Parmi ces près de 17 millions de retraités, on estime à environ 1,5 million le nombre de métallos. En 2019, la CGT des retraités de la métallurgie comptait 9.247 syndiqué(e)s, chiffre de nouveau en baisse pour la quatrième année consécutive avec 9.011 syndiqué(e)s en 2021.

En fait, lors du passage à la retraite de nos syndiqués, nous perdons au minimum 7 syndiqués sur 10 par manque de déploiement de sections retraités dans de très nombreux syndicats. Pourtant, les salariés actifs et les retraités ont des revendications et des intérêts

communs, notamment sur le niveau des salaires et des retraites du régime général et de l'ARRCO-AGIRC, à partir des cotisations sociales de l'entreprise et des salarié(e)s. C'est la même chose pour la défense de la Sécurité sociale qu'il faut améliorer jusqu'à être totale de la naissance à la mort.

Les retraité(e)s de la Métallurgie, au-delà du niveau des retraites et de leur pouvoir d'achat, ont des revendications spécifiques telles que : le suivi post professionnel de leur santé lié au travail, la mutuelle et son montant sorti de l'accord d'entreprise, les loisirs, la culture, et le sport à partir des CSE, et les vacances (6 retraités sur 10 ne partent jamais en vacances).

En France, 30 % des retraités touchent moins de 1 000 € par mois, et 25 % sont en dessous du seuil de pauvreté. Au troisième trimestre 2021, sur 8,4 millions de personnes âgées de 55 ans et plus, 10,8% étaient au chômage, 21,1% travaillaient à temps partiel, 6,1% occupaient un emploi temporaire, et 3,8% étaient en emploi aidé. Mesure-t-on humainement quel serait le champ de ruines si les départs en retraite étaient reculés ?

Le capital représenté par le MEDEF nous a déclaré la guerre !

Pour le combattre il nous faut, pas seulement un syndicalisme actif et retraités pour y compter des FNI et des timbres placés, mais surtout construire ensemble un syndicalisme CGT revendicatif de haut niveau ! Pour cela nous devons construire une armée de syndicalistes CGT, et aller vers le million d'adhérents d'actifs et retraités !

***Norbert Boulanger**, Membre du secrétariat de l'UFR CGT Métallurgie*

Le coût du capital, c'est aussi **un coût public !**

Le coût du capital représente un concept pro-
tiforme qui s'inscrit dans un régime de régu-
lation économique singulier. Au sens strict,
dans un capitalisme d'investissement, le coût
du capital productif représente le coût du fac-
teur capital engagé dans le processus de production.
Dans un régime capitaliste financiarisé, la notion de coût
du capital s'élargit et englobe ce que l'on nomme un sur-
coût du capital. C'est le résultat d'un processus de finan-
ciarisation de l'économie qui implique une modification
du rapport de forces dans la gouvernance de l'entreprise
en faveur des actionnaires. Cette transformation se ca-
ractérise par la recherche unique de la maximisation de
la valeur actionnariale.

Cette rente actionnariale se matérialise par des intérêts
excessifs versés à la finance, des dividendes exorbitants,
des loyers abusifs, etc. La satisfaction de ce désir action-
narial s'est développée d'abord par des vagues de modé-
ration salariale, qui sont venues déformer en profondeur
le partage de la valeur en faveur des capitalistes, et s'est
poursuivie par un désinvestissement du capital pro-
ductif à travers un phénomène de désindustrialisation
sévère.

Le coût public du capital : une nouvelle forme supplémentaire de coût du capital

Pour venir satisfaire ce désir actionnarial une pratique
s'est fortement développée durant les deux dernières
décennies : les aides publiques. En 2009, le montant des
subventions directes aux entreprises atteignait le mon-
tant de 15 Mds €. Dix ans plus tard, ce montant a plus
que doublé et les subventions aux entreprises coûtent à
l'Etat plus de 30 Mds € en 2019¹. Mais les subventions aux
entreprises ne représentent qu'une partie émergée et
minoritaire de l'iceberg. Pour saisir l'entièreté des aides
aux entreprises, il convient d'avoir une démarche plus
englobante, dont nous pouvons distinguer trois types de
dépenses :

1. Les dépenses fiscales représentent 60 % des aides
aux entreprises, soit 1368 milliards d'€ cumulés entre
2005 et 2019. Elles se constituent sous la forme de cré-
dit d'impôt et s'évaluent sous la forme d'une baisse
de recette fiscale par rapport à la norme fiscale en
vigueur ;
2. Les dépenses socio-fiscales représentent 25 % des
aides aux entreprises, soit 562 milliards d'€ cumulés
entre 2005 et 2019. Ces dépenses s'enregistrent sous la
forme d'exonérations de cotisations sociales ;

3. Les subventions directes représentent 15 % des aides
aux entreprises, soit 329 milliards d'€ cumulés entre
2005 et 2019.

Le montant global des aides publiques aux entreprises
entre 2005 et 2019 s'élève à plus de 150 milliards d'€ en
moyenne par an. Le plus inquiétant réside dans le fait
que cette pratique est portée par une dynamique ascen-
dante. En 2005, les aides aux entreprises s'élevaient à
80 Mds €, alors qu'en 2019 ce montant était supérieur à
200 Mds €. Ces dépenses sont devenues tellement exor-
bitantes qu'elles sont deux fois supérieures au budget de
l'éducation nationale. Ce qui signifie que le gouverne-
ment préfère subventionner l'opulence des plus riches
plutôt que d'investir dans l'esprit critique des futurs
citoyens.

Les actionnaires de la branche métallurgie ne sont pas
en reste dans ce phénomène et y prennent toute leur
part. Ils ont notamment été parmi les principaux béné-
ficiaires du plan de relance ; ce sont plus de 15 Mds€ qui
ont été destinés directement et indirectement aux en-
treprises de la métallurgie.

Le coût public du capital n'est pas une notion abstraite
sans fondement, c'est une réalité sociale ! Et cette réalité
se matérialise par des actionnaires sous perfusion de
l'Etat qui accumulent grâce aux souffrances continues
qu'ils infligent aux travailleurs.

Baptiste Royer, Conseiller fédéral

¹ Chiffrage Le Clersé

Santé au travail

28 avril - Journée mondiale pour la sécurité et la santé au travail

Depuis 1996, chaque année le 28 avril, le mouvement syndical rend hommage aux victimes du travail. C'est en 2003 que l'Organisation Internationale du Travail (OIT) a entrepris de créer la «Journée mondiale pour la sécurité et la santé au travail» en mettant l'accent sur la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles.

Selon l'OIT, chaque année 2,78 millions de personnes meurent des suites d'un accident du travail, ou de maladies professionnelles dans le monde et quelque 374 millions d'accidents du travail non mortels entraînent une absence au travail.

Le 28 avril offre donc l'occasion d'attirer l'attention de l'opinion publique sur les questions de sécurité et de santé professionnelles parmi les syndicats, les organisations patronales et les représentants du gouvernement. L'OIT reconnaît les obligations des principales parties prenantes et encourage les entreprises à promouvoir une culture préventive de sécurité et de santé afin de s'acquitter de leurs obligations et de leurs responsabilités en matière de prévention des accidents ou de pathologies liées au travail, en permettant aux travailleurs de rentrer chez eux en bonne santé..

Une hécatombe qui se passe dans une relative indifférence

En France, ce sont plus de 1000 accidents mortels dus au travail reconnus chaque année pour les seuls salariés du régime général, sans compter les accidents du travail non recensés des fonctionnaires, des indépendants et auto-entrepreneurs, des travailleurs détachés, des travailleurs des plateformes... A cela s'ajoutent les décès liés aux maladies d'origine professionnelle, notamment les cancers, dont une petite partie seulement est reconnue du fait de l'effet différé entre l'exposition et la survenue de la maladie. Les pathologies de l'amiante en sont un exemple criant.

Au-delà des décès, des centaines de milliers de victimes auront des séquelles physiques ou psychiques pour le reste de leur vie.

Des accidents qui résultent souvent de pratiques patronales et de choix gouvernementaux

Plébiscitées par les employeurs pour se défaire de leurs responsabilités (la sous-traitance en cascade, l'intérim abusif, le travail détaché, les nouvelles organisations du travail qui privilégient des travailleurs indépendants,) détruisent les collectifs de travail et fragilisent la prévention.

Les différentes réformes supprimant les CHSCT, réduisant les effectifs et les pouvoirs de l'Inspection du travail et de la médecine du travail, affaiblissent les contre-pouvoirs face aux employeurs.

28 avril - Action à Paris devant le ministère du Travail

L'origine même du mouvement syndical se trouve dans le combat pour la protection de la santé des travailleurs. Il est donc de notre responsabilité de mettre en visibilité le mal-travail et d'agir. Cela commence par la traçabilité des expositions et la reconnaissance des accidents du travail et des maladies professionnelles.

Pour cette mise en visibilité, le 28 avril 2022, la Fédération des Travailleurs de la Métallurgie soutient le rassemblement devant le ministère du Travail avec les organisations suivantes : URIF-CGT, Solidaires, FSU IDF, Fédération de la Chimie CGT, Fédération de la construction CGT, Solidaires 75, Sud Industrie Francilien, Union Fédérale Sud Industrie, Cordistes en colère, Association Henri Pézerat, ATTAC, Fondation Copernic.

Serge Journoud, Conseiller fédéral

655 715

accidents du travail reconnus, dont 50 353 dans la métallurgie

49 505

maladies professionnelles reconnues

La Cour des comptes a estimé entre

1,2 et 2,1 milliards d'€

Le montant de la sous-reconnaissance des accidents du travail et des maladies professionnelles

1441

maladies professionnelles psychiques reconnues en 2020

37%

de plus qu'en 2019

1 salarié sur 3

est exposé à un produit chimique qui peut affecter sa santé

C'est la **2^e cause de maladie professionnelle** en France

Plus loin que nos droits

Négociations sur **Le paritarisme**

Des négociations sur le paritarisme viennent de se tenir à la demande du MEDEF. La dernière séance de négociation s'est tenue le 12 avril. Le patronat voulait une conclusion avant le premier tour des présidentielles.

Mais qu'entendent-ils par paritarisme?

Le titre donné au projet d'Accord National Interprofessionnel est éloquent : « *Pour un paritarisme ambitieux et adapté aux enjeux d'un monde du travail en profonde mutation* ». C'est-à-dire, se doter d'un outil pour adapter le monde du travail aux exigences du capitalisme et du libéralisme.

D'ailleurs dans le préambule, il est indiqué que « *les nouvelles règles permettront aux représentants du patronat et des salariés d'être acteurs de la consolidation et du renouvellement de la démocratie sociale et de la transformation de la société* ». Les visées transformatrices de la société, par le patronat, nous les connaissons trop bien. Ce sont les adaptations du monde du travail aux exigences de la finance. Cela s'appelle : PSE, APC, conditions de travail dégradées...

Illustration de la volonté patronale : afin de favoriser les conditions de négociation d'un accord, les échanges tenus pendant la séance de négociation seront confidentiels même si, précise le texte, « *chaque organisation restera libre de ses prises de parole publiques* ». Afin de préparer les négociations, celles-ci devront être précédées d'une phase d'état des lieux portant notamment sur l'analyse de l'environnement économique et social. Confidentialité et impératifs économiques deviennent des règles de conduite. Les notions d'association des salariés et de besoins ne devraient plus nous habiter.

Par ailleurs, le patronat a affiché la volonté de porter les ANI au niveau des textes issus du Code du travail. Nouveau coup de poignard contre la hiérarchie des normes et le principe de faveur.

Et la CGT, que propose-t-elle ?

Dans un projet adressé à tous, la CGT invite à considérer que les principes et méthodes de négociation doivent être éclaircis et mieux encadrés. Les organisations syndicales et patronales doivent disposer des mêmes moyens et appuis dans le cadre de la négociation, afin de placer chaque acteur sur un pied d'égalité. Elle inscrit dans son préambule la nécessité de respecter, pour les négociateurs et dans tous les cas, des principes essentiels comme celui de la loyauté, à tous les moments de la négociation. La raison pour laquelle est conclu cet accord national interprofessionnel est d'assurer qu'à tous les niveaux de la négociation, les principes d'une négociation libre

et sérieuse soient mieux définis et mis en œuvre dans la conduite des négociations collectives.

La CGT a énoncé des principes de négociation. Un agenda et des thèmes de négociation sont fixés après un débat transparent durant au moins deux séances de travail. L'initiative de la négociation pourra émaner de chaque organisation syndicale ou patronale. Elles pourront proposer, à tout moment de l'année, un thème à la négociation collective. Il sera inscrit à l'agenda ou à l'ordre du jour d'une réunion de négociation collective. Une proposition ne pourra être écartée sans un débat argumenté réel. Le lieu de la négociation devra être neutre ou tournant et choisi à l'unanimité des parties à la négociation. La présidence de la réunion de négociation devra être alternante entre chaque collègue. Le nombre maximum de négociateurs par délégation devra être fixé en début de négociation.

Chaque organisation veillera au respect de la parité femmes/hommes dans la composition de sa délégation.

Où en sommes-nous?

Le fort contenu revendicatif et la pugnacité de nos négociateurs a mis en échec certaines prétentions patronales (comme ce point qui renversait encore une fois, la hiérarchie des normes : « *Les accords nationaux interprofessionnels peuvent comporter des dispositions d'ordre public conventionnelles ou supplétives* », c'est-à-dire que l'ANI aurait été porté au niveau de la loi) mais le fond négatif de l'ANI reste. Aussi notre délégation a formulé un avis négatif, mais la décision sera prise après soumission à la CE confédérale et consultation des organisations du CCN.

Claudy Ménard, Conseiller fédéral



David S. sociétaire a dit :

“Pour moi, ça roule d’être à la Macif.

**J’ai affaire à des gens
qui tiennent la route.”**

Pour un assureur auto,
on n’aurait pas dit mieux David.



La Macif,
c’est **vous.**

Campagne réalisée à partir de témoignages de sociétaires Macif. Photos prises par les sociétaires.

MACIF - MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L’INDUSTRIE ET DU COMMERCE. Société d’assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances. Siège social: 1 rue Jacques Vandier 79000 Niort.