

la
cgt
métallurgie

Mensuel des Métallurgistes

N°64 Juin 2022

FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS DE LA
MÉTALLURGIE CGT

FAITES
PAYER
LES
DICHES

ARRÊTEZ
DE NOUS
DEPOUILLER

RESPECTEZ
LES RETRAITÉS
LES CÉSSEZ DE
LES SAIGNER!

AUGMENTEZ
LES SALAIRES

MACRON

Mépris

DOSSIER

Pour une reconquête
industrielle

► Plus loin que nos droits

La CGT PSA fait condamner l'entreprise...



**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, affronter les crises (4)
- 5 Europe/International**
Des salaires pour les travailleurs européens
- 6-9 Portrait de syndiqué et de syndicat**
Face à un patron, pose-toi la question ...

Vie Syndicale

- 11 Cotisation syndicale**
A quoi servent nos cotisations CGT ?
- 16 Thématique CEF**
Paix et désarmement un enjeu vital

Dossier

- 12-15 Pour une reconquête industrielle ...**

Politique revendicative

- 17 Terrain**
Un grand respect aux camarades
- 18 Economie**
L'échelle mobile des salaires
- 19 Plus loin que nos droits**
La CGT PSA fait condamner l'entreprise...



Sébastien Gautheron
Membre du Comité exécutif fédéral

Rien ne pourra se faire sans nous !

Pour une reconquête industrielle, et la réponse à l'urgence sociale et environnementale, il est urgent de relocaliser nos industries, ce qui permettrait de créer des emplois et de préserver notre planète. Il ne suffit pas de créer des emplois, il faut aussi payer les salariés comme ils le méritent, avec un SMIC à 2000 € minimum et la revalorisation des diplômes à leur juste valeur. Pouvoir vivre décemment avec un minimum de garanties, ce n'est pas que des paroles en l'air. La CGT prône un changement de société. Nous la voulons maintenant. Il est parfaitement inadmissible que des salariés touchent moins que le SMIC, que des travailleurs, des chômeurs, et des précaires ne puissent pas se loger et vivre dans la dignité. Il faut que le patronat, les actionnaires et le gouvernement se rendent compte de la réalité des « sans dents », comme le clamait François Hollande. Ces mêmes personnes qui ne connaissent pas le prix d'une baguette de pain. Ne parlons même pas du coût d'un caddie pour une famille... Ils vivent hors de la réalité et nous le font subir. C'est pour cela que nous devons serrer les rangs, les camarades, et nous rappeler que « Rien ne pourra se faire sans nous ».

Il est grand temps de prendre la question à bras le corps et de relocaliser des productions afin de créer les conditions de la réindustrialisation dont notre pays a besoin, de redresser l'économie et ainsi de garantir notre indépendance, en particulier dans les secteurs stratégiques. Cette reconquête industrielle doit être au centre des prochaines élections législatives pour mener à bien nos combats. Nous connaissons TOUS nos ennemis. Pour ce qui est du conflit ukrainien, une fois de plus, ce sont les peuples qui souffrent. Dans une autre mesure les salariés russes et biélorusses sont en souffrance, gouvernés par de véritables dictatures.

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 © 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

Affronter les crises (IV)

La décennie 1970 est celle de la seconde vague féministe. De nouveaux droits sont obtenus, comme la légalisation de l'avortement, le divorce par consentement mutuel, la criminalisation du viol ou encore la mixité de l'éducation. Le souffle de progressisme peine toutefois à s'engouffrer dans les entreprises, où les conditions de travail des femmes et l'égalité salariale peinent à s'améliorer.

Premières victimes de la crise

Aux lendemains de mai-juin 1968, la course à la rentabilité s'accélère. Les femmes sont les premières victimes des nouvelles pratiques patronales, d'autant plus que leur nombre progresse : 400 000 en 1964, 550 000 en 1974, 580 000 en 1980 dont plus de la moitié travaille dans la construction électrique, l'électronique et l'automobile.

Le patronat multiplie le recours au travail à temps partiel, aux contrats à durée déterminée et à l'intérim. Une partie de la production est décentralisée, avec le transfert d'usines de la région parisienne vers le Nord, les Vosges,

l'Ouest. Le patronat espère y trouver une main-d'œuvre docile et laborieuse. Une autre partie est restructurée, liquidée, comme chez Grandin, Tréfinmétaux ou encore Calor.

Sur les chaînes, les cadences augmentent. Ainsi, à la Sescosem à Saint-Egrève, les machines sont adaptées finement à la morphologie de chaque ouvrière pour réduire les temps « morts », avec des conséquences dramatiques sur leur santé. Chez Jaeger, des salariées s'évanouissent à leur poste ; dans l'entreprise Paris-Rhône, des salariées crient pour relâcher la tension, tandis que chez Thomson Angers, plus de la moitié des ouvrières prennent des médicaments pour « tenir le coup », selon une enquête réalisée par le syndicat.

En 1979, Aurélie, journal d'une ouvrière spécialisée,

paraît aux Éditions ouvrières. Cette ouvrière d'une entreprise de la métallurgie de Belfort, militante à la CGT et à l'Action Catholique Ouvrière (ACO), y livre un témoignage émouvant des conditions de vie et de travail des ouvrières.

Des espoirs déçus

Consacrée « Année internationale des femmes », par l'Organisation des Nations Unies (ONU), l'année 1975 est l'occasion pour la CGT de mener une grande campagne sur le thème « Changer notre vie ». Dans la métallurgie, les initiatives se multiplient, en particulier pour faire aboutir la plateforme revendicative adoptée

en 1973. La cinquième conférence nationale, organisée en avril 1976, s'achève par l'envoi d'une délégation au siège du patronat de la métallurgie, qui dépose 25 000 signatures exigeant la prise en compte des revendications féminines.

L'arrivée de la gauche au pouvoir en 1981 permet des avancées, comme la reconnaissance officielle du 8 mars. Mais l'existence d'un éphémère ministère des Droits des Femmes



Affiche fédérale de 1979 | coll. IHS CGT Métaux

ne permet pas de résorber des inégalités solidement ancrées, aggravées par la crise économique qui frappe plus durement les femmes. L'activité syndicale spécifique en direction des femmes recule au sein d'une CGT durement frappée par la désyndicalisation. Si du chemin reste à parcourir, le syndicalisme est de nouveau sur la bonne voie, comme l'illustrent la parité dans les candidatures syndicales aux institutions représentatives du personnel, l'existence d'une cellule de veille confédérale sur les violences faites aux femmes, l'effort de parité dans les instances syndicales ou la lutte contre les discriminations dans les entreprises.

Emeric Tellier, Conseiller fédéral

Des salaires pour les travailleurs européens !



© DR

Les 24-25 mai à Stockholm en Suède, s'est tenu le Comité exécutif d'IndustriAll Europe. Les débats ont porté sur la situation politique, sociale et économique de la période, qui demande une mobilisation importante de tous les acteurs syndicaux d'IndustriAll.

Si la reprise économique post pandémie semble bien partie, le niveau de vie global se dégrade fortement dans tous les pays européens. Les travailleurs en premier lieu, pâtissent d'une réduction importante de leur niveau de vie.

Tous les prix sont dans une spirale inflationniste, l'énergie, les produits de consommation courante augmentent de façon considérable.

La précarité atteint un niveau inquiétant

Cette situation est aggravée, bien sûr, par la guerre en Ukraine et les sanctions économiques imposées par une politique européenne guerrière. Devant cette situation inédite depuis des décennies aujourd'hui presque 20 % des citoyens européens sont au bord de la pauvreté et de l'exclusion sociale, la précarité atteint un niveau inquiétant. Tout cela alors que les entreprises réalisent des profits record indécents.

Dans tous les pays, les patrons répètent à tout va les risques de la « spirale salaires-prix » et imposent bien souvent la modération salariale. Ce qui voudrait dire que l'inflation est liée aux salaires, alors que celle-ci est nourrie par les prix de l'énergie et des biens de consommation.

En même temps dans le système capitaliste qui nous gouverne, les entreprises continuent à verser des dividendes d'un niveau encore jamais atteint.

Des salaires équitables pour une relance équitable

Devant cette situation « le Groupe d'Annecy » qui regroupe les syndicats du Sud de l'Europe, anglais et grecs, est intervenu à maintes reprises pour avancer collectivement sur une prise de position d'IndustriAll

concernant une initiative collective et coordonnée sur les salaires.

Cette prise de position, après un large débat, a permis de définir le slogan de la mobilisation « *Des salaires équitables pour une relance équitable* » et a approuvé le principe d'une journée d'actions sur les salaires.

Dans ce contexte, le Comité exécutif a donné mandat au secrétariat pour présenter une proposition concrète d'actions européennes communes « *Agir. Ensemble. Pour une hausse des salaires* ».

IndustriAll va initier une campagne qui a pour but de faire pression sur les employeurs et de sensibiliser les responsables politiques à l'urgence de revaloriser les salaires dans tous les pays européens.

Au final, le Comité exécutif a validé une action sur les salaires avec des messages clés sur les réseaux sociaux où toutes les organisations affiliées se sont engagées, et la mobilisation des travailleurs pour **une journée européenne d'actions lors d'un événement à Bruxelles** au cours du dernier trimestre 2022 (peut être devant le parlement européen ?)

Cette prise d'initiative revendicative est bien sûr le fruit du travail collectif des syndicats du groupe d'Annecy, dont les camarades participants demandent une implication totale pour la réussite de cette grande journée de mobilisation.

Patrick Bauret, Responsable International de la FILPAC CGT



Face à un patron, poses-toi la question : **quel mauvais coup est-ce qu'il te prépare ?**

Roland Béraud,
conseiller fédéral

Mon père travaillait à Feurs Métal, c'était même un « *fou du boulot* ». Il était syndiqué et il a participé à toutes les luttes mais n'a jamais été militant. Quand j'ai été embauché en juin 1978, la première chose que m'a dit mon cadre de service « *j'espère que tu seras aussi vaillant que ton père et que tu lui feras honneur* ». Je lui ai répondu du tac au tac « *bah ça ne risque pas, je ne vais pas me faire avoir comme vous avez pu l'exploiter* ». ça commençait bien...

Mon père a quitté l'entreprise fin 1982 juste après les élections présidentielles, à l'âge de 60 ans. Un des rares points positifs du gouvernement Mitterrand. Et puis, il a rejoint la section retraités de l'UL CGT de Feurs, jusqu'à la fin de ses jours, à l'âge de 96 ans. Il y a 4 ans.

Engagé, réformé et réintégré

J'ai commencé à travailler à l'âge de 15 ans et 10 mois dans une fonderie d'acier moulé située à Feurs, dans la Loire. J'ai été affecté à un poste de noyateur, et tout de suite, j'ai senti qu'il y avait une force considérable dans mon service (95% de syndiqués), ce qui a valu que je prenne ma carte assez rapidement (un mois après mon embauche). Puis j'ai eu la chance de connaître dès mes 16 ans, en jan-

vier 1979, ma 1^{ère} grande lutte. A l'époque, je n'ai pas eu la volonté de m'engager syndicalement même si j'étais syndiqué.

Je suis parti faire mon service militaire en 1981 et dès lors je ne supportais pas d'être commandé. Il m'était impossible d'être sous cette emprise militaire. On faisait des tirs sur cibles, et j'ai refusé d'obtempérer à leurs sommations d'usage, donc je me suis retrouvé en arrêt simple pendant 15 jours. J'ai fait mon service militaire pendant 7 mois, puis j'ai réussi à être réformé. J'ai réintégré ma boîte et je me suis engagé syndicalement.

Fin 82, j'ai pris mon premier mandat syndical à la CGT en tant que délégué du personnel. Six mois plus tard, le patron annonçait un grand plan social : 200 licenciements. Tous les jeunes se sont retrouvés sur cette liste... On était 10 élus CGT sur 18 licenciés. 14 mois de lutte. On a gagné la réintégration de 70 personnes dont 5 élus CGT (moi compris)

J'ai été réintégré dans un autre service dans lequel il n'y avait que 2 syndiqués CGT, en 6 mois j'ai réussi à faire adhérer tous les salariés du secteur, y compris les salariés précaires.

Quand on est jeune, l'ensemble des structures de la CGT vient te chercher !

A 23 ans, je me suis retrouvé secrétaire à l'organisation de l'USTM CGT de la Loire, maintenant on parle de vie syndicale, secrétaire de l'UL, membre de la CE, de l'UD, bref j'ai commencé à prendre beaucoup de mandats. Puis, je me suis retrouvé dans des collectifs de la Fédération : formation syndicale et vie syndicale.

Ensuite sont arrivées les nouvelles stratégies patronales de mise en place des services RH et alors là, cela a été grandiose. Ils ont essayé de m'acheter, en me proposant une place d'agent de maîtrise, à condition d'être « *consensuel* ». Donc, je leur ai expliqué que si on inversait les lettres de consensus ça voulait dire « *sucer le con* ». Je n'étais pas prêt à accepter de vendre mon âme au diable. En revanche, j'étais prêt à suivre tous types de formations pour devenir agent de maîtrise. Ils m'ont mis au placard pendant 20 ans. Dès lors, ils m'ont fait subir les boulots les plus pourris, jusqu'à casser des masselottes sur des pièces avec une masse. Ce qui a valu des dépôts de Dangers Graves et Imminents (DGI), des droits de retrait et de nombreux arrêts de travail, se concluant par des investissements pour l'amélioration des conditions de travail, avec 98 % de syndiqués, ce qui nous donnait une force considérable.

Au bout de 20 ans, j'ai attaqué la direction pour discrimination. J'ai gagné mon procès en 2003. Ils ont été obligés de lever le pied sur les atteintes aux libertés, ce qui m'a permis - y compris pour les camarades qui étaient dans le syndicat - d'évoluer professionnellement. Chose qui était impensable auparavant.

Arrive 2004. On a vécu une des plus grandes luttes qu'a connue l'entreprise. La direction annonce qu'elle souhaite engager un processus de retraitement de ferrailles issues de la filière du nucléaire. Très vite, avec le secrétaire du CHSCT, j'étais alors le secrétaire du syndicat, on a bien compris que ça allait générer des risques énormes pour les salariés ainsi que pour les riverains. On ne maîtrisait déjà pas la captation des fumées dans le cadre d'une activité traditionnelle, alors retraiter ce type de ferrailles sans risque... Ils voulaient nous vendre le bébé. A l'époque, on était dans une période où il y avait une pénurie d'acier en France. Le groupe ABN AMRO dont faisait partie Feurs Métal, était sur le point d'être revendu au groupe canadien SAGARD, avec l'engagement d'avoir les ferrailles issues de la filière du nucléaire. Petit bémol dans l'affaire, les acquéreurs du groupe avaient oublié qu'il y avait un syndicat CGT qui allait se battre jusqu'au bout contre ces retraitements afin de veiller à la santé des salariés et de la population environnante.

Au début, la direction a réussi à endormir certains camarades du syndicat. On n'était que deux à être convaincus qu'il y avait un risque. Un jour, j'ai réussi à entrer dans le bureau du responsable sécurité, et je lui ai chipé le dossier complet sur le retraitement des ferrailles. Il me courait après au milieu de la cour. Je le revois encore !

Ils nous avaient déjà remis une partie du dossier, en omet-

tant les pages sur le démantèlement des centrales nucléaires en France ainsi que les essais de la DGA (Direction Générale des Armées) de tirs d'obus chargés d'uranium appauvri sur des plaques blindées. Je découvrais que des centaines de milliers de tonnes de ferrailles allaient arriver chez nous. A cet instant, on a eu une unité totale dans le syndicat CGT. On a organisé de nombreuses assemblées générales du personnel et réussi à convaincre pratiquement tous les salariés de mener la bataille. Mais cela ne suffisait pas, il fallait également convaincre la population. Alors, on a organisé une réunion publique qui a réuni plus de 1 000 personnes. En a découlé la création d'une association locale, afin de mener la lutte aussi bien à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'entreprise. Des gens d'horizons divers, comme des médecins généralistes, des médecins du travail, des professeurs de biologie, des défenseurs de l'environnement, ont rejoint notre combat. Nous avons organisé plusieurs manifestations avec plus de 4 000 personnes, pour une commune de 8500 habitants.

Après plus d'un an de luttes et de manifestations, on a amené ce projet devant le tribunal administratif, avec une belle victoire au bout ! En effet un arrêté interministériel interdisait la sortie des ferrailles de la filière du nucléaire, et précisait qu'elles devaient être retraitées dans le giron du nucléaire. On a aussi affronté le lobby du nucléaire. Ce fut même compliqué dans nos propres rangs, parce que la CGT départementale 42 de l'époque était favorable à l'EPR. Les camarades de l'UD CGT ne comprenaient pas que l'on puisse mener la bataille contre ce retraitement de ferrailles; en argumentant qu'il fallait bien retraiter les déchets. Il a fallu que dans le syndicat CGT de l'entreprise, nous réussissions à convaincre nos instances CGT que nous n'étions pas antinucléaires, mais que nous luttions pour préserver la santé de la population et des salariés. Tout est très vite rentré dans l'ordre...

A partir du moment où on a mené ce combat, j'ai subi des pressions comme personne ne peut imaginer. Coups de téléphone à 2h du matin, des courriers anonymes avec des morceaux de journaux « à cause de toi, on va licencier 150 personnes », « *t'es une crevure* », « *on va s'occuper de toi* ». J'étais obligé de débrancher mon téléphone personnel à la maison. C'était de la folie. On n'a pas lâché, on a gagné. Quand le groupe SAGARD a vu qu'il ne pourrait pas avoir les ferrailles, ils ont fait sauter toute la direction (directeur, directeur de production, service RH).

La syndicalisation, véritable poids face à la direction

En 2007, on était 18 élus pour 25 syndiqués. S'est tenu le congrès du syndicat où on a placé le débat de l'enjeu de la syndicalisation comme véritable contrepoids face aux choix de la direction. A la suite de mon rapport d'introduction, j'ai laissé la parole à la vingtaine de camarades présents. Chacun s'est exprimé en disant « *c'est difficile, je n'arrive pas à faire des adhésions...* », le bal des pleureuses a duré 1h30. J'ai repris la parole en leur disant « *les camarades, il y a deux solutions, soit je vais acheter 20 cordes et on fait*

une pendaison collective, soit on met en place un plan de travail et on essaye, avec contrôle des tâches, de s'y tenir». En 3 ans, on est passé de 25 à 114 syndiqués.

Malheureusement cela fait 15 ans que l'on se bat contre la casse de la boîte. Aujourd'hui c'est mon gamin, Ludwig, qui a repris le flambeau du syndicat. Ça ne se transmet pas de père en fils, ce sont les jeunes syndiqués qui ont dit « maintenant on veut que ce soit un jeune qui soit à la tête du syndicat » puis ça s'est fait comme cela. En 1978, lorsque je suis arrivé, on était 750 salariés, on n'est plus que 190 et on a encore 40 % de syndiqués CGT.

2008 : accident grave à Feurs Métal. Un copain tombe dans un bac de laitier à 1 200 degrés, il est brûlé jusqu'aux genoux et prend feu. Il meurt 8 jours après d'une embolie pulmonaire, après s'être trop déshydraté. Ça a été un moment très difficile.

2010/2011 : succession de chocs !

On louait une partie des locaux de notre entreprise avec un four à une société qui s'appelait Valdi et qui retraitait des déchets divers, des piles notamment. Il y a eu une explosion due à une réaction entre l'eau et l'acier. Deux copains de la société Valdi ont été gravement blessés dont l'un a été défiguré à vie avec des morceaux d'acier plantés dans le corps.

A la fin de cette même année, gros pépin... La gammagraphie est un secteur où l'on prenait des pièces en radio pour voir les défauts à l'intérieur. Pour mener ces opérations, ils utilisaient une source radioactive au cobalt 60. C'était un boîtier avec une gaine dans laquelle se trouvait une petite bille qui faisait 4 mm de diamètre et à l'intérieur, il y avait 70 microbilles radioactives. Ces microbilles ont explosé dans le box, et le salarié de Cegelec qui est entré pour débrancher le robot avait un dosimètre qui s'est mis à monter en flèche. Il est vite sorti mais il a contaminé 5 copains dont 3 de Feurs Métal. On ne sait pas quelles seront les répercussions sur leur santé.

A côté, il y avait un dépôt, où étaient stockés des modèles

en bois dont on se servait pour faire les moules et couler les pièces, et tous les modèles ont été contaminés. Il a fallu plus d'un an et demi pour tout décontaminer.

Et puis 2011. La catastrophe... Les salariés de cette fameuse société Valdi à qui on louait les locaux, ont fini de travailler à 2h30. Les copains de la maintenance ont attaqué le boulot le matin. A 4h, ils boivent le café et là, 4h30, coup de téléphone « venez vite au chantier Valdi, il y a une inondation ». (100 mètres cube/heure). Les deux copains sont arrivés sur le lieu (Jacques Tissot, militant CGT, frère de combat et Damien, jeune technicien de 29 ans), ont cherché où était la vanne pour couper l'eau, malheureusement le four a explosé. Ils ont été encastrés dans les ferrailles, tués sur le coup. S'en est suivi un combat de 7 ans du syndicat CGT au côté des familles pour faire condamner les directions de Feurs Métal et Valdi sur leurs responsabilités juridiques et morales et en fautes inexcusables devant le pôle social. Le secteur est resté fermé 3 ans, on a perdu tous les marchés. Avec une succession de pépins comme ça, on a eu du mal à refaire surface.

A bout de souffle, mais jamais abattu

En 2000, j'ai été victime d'un burn out. J'ai même été hospitalisé pendant un mois et demi. Ça a été très dur, d'autant plus que mes enfants comprenaient que je subissais des pressions. Ils m'ont beaucoup aidé, mon psychiatre aussi. Ma fille a été ma bouffée d'oxygène. A 9 ans, elle ne me lâchait pas. Elle m'a dit « Papa, je vais me mettre à la pêche avec toi ». Elle s'est mise à pêcher la carpe avec moi.

Ce qui a été ma force, c'est que mon épouse était militante comme moi, membre de la CE de l'UL CGT de Feurs, et qu'elle m'a soutenu dans les moments les plus difficiles. Ça a été une force considérable. J'ai toujours essayé de préserver ma famille, de ne rien laisser paraître. Mes enfants ont toujours beaucoup compté pour moi, je ne les ai jamais conditionnés à prendre un engagement politique ou syndical, mais ce qui est certain, c'est qu'ils ont toujours eu des valeurs très progressistes, antiracistes et de défense des plus démunis...

Je suis resté en arrêt pendant presque un an. En 2001, je suis retourné au boulot, et à partir de là j'avais vraiment besoin de faire le vide.

J'ai pris la décision de reprendre les études. J'étais encore élu, j'avais gardé un mandat de suppléant. Je suis parti 14 mois à l'AFPA pour passer un BAC pro électromécanique. Je me suis consacré à mes études. C'est dur à presque 40 ans de retourner à l'école... J'ai réussi mon examen et j'ai gagné mon affectation au service maintenance de Feurs Métal.

J'ai repris un mandat de titulaire, et par la même occasion du poil de la bête. J'ai continué à m'investir à fond dans la vie du syndicat.

Enfin on n'arrête jamais lorsqu'on est militant ! C'est ce qui m'a sauvé et m'a redonné le goût à la vie, dans les années 80 après un grave accident de moto. Pour moi, ça a été du bonheur de pouvoir transmettre, de pouvoir aider. Je ne conçois pas ma vie autrement. C'est comme ça.



Trois moments marquants dans ma vie

Ce sont trois discours que j'ai faits à l'église, alors que je suis athée. Tout d'abord lors des obsèques de Jacques. La famille m'a demandé de représenter à la fois les salariés et le syndicat, et d'exprimer notre colère et notre combat pour qu'un tel drame ne puisse plus se produire.

Le deuxième discours à l'église c'était pour mon mentor. Un ancien qui est venu me chercher quand j'étais jeune dans le syndicat. C'était un militant catholique qui était engagé. Quand on lui demandait pourquoi il allait à l'église, il nous répondait « *c'est pour me donner la force de poursuivre mon combat dans la CGT* ». Il est mort à 92 ans. Il disait « *la réincarnation c'est le grain de blé qu'on sème et ce grain de blé quand on le re-sème et bien, il se multiplie. C'est pour ça que je milite parce que tout ce qu'on va semer de notre vivant, ça va se perpétuer dans le temps* ».

Et le troisième discours, ce fut à l'enterrement de mon petit papa où j'ai retracé sa vie dans l'entreprise, y compris son engagement dans les luttes aux côtés de la CGT. Ça a été très dur aussi.

La vie syndicale à Feurs Métal

Nous avons un conseil syndical qui se réunit au minimum une fois par mois, et nous consultons régulièrement les syndiqués, car ces derniers ne sont pas des pots de fleurs. Ils sont acteurs et décideurs de la vie du syndicat. Et ça c'est formidable. On sort un bulletin du syndiqué régulièrement. Lorsque l'on a fait une campagne de syndicalisation, on met en évidence la différence entre le syndiqué et le non syndiqué. On remet par exemple une enveloppe à chaque nouveau syndiqué avec dedans leur convention collective, tous les accords, les usages, les conquises que l'on a gagnés dans la boîte, cette démarche permet d'éveiller la curiosité des salariés et contribue à faire de nouveaux syndiqués. Quand un syndiqué part à la retraite, on fait un vin d'honneur, un repas, on lui remet ses 3 premiers timbres retraités et un cadeau. On le met ensuite en contact avec la section retraités métaux de l'UL CGT. C'est une démarche que l'on a dans le syndicat de prendre en compte la continuité syndicale.

Mon engagement au sein de la Fédération

En 2011, Marc Bastide est parti du secteur formation et c'est Christine CIOL qui lui a succédé. Sur ces entrefaites Marc m'a sollicité pour reprendre l'animation du collectif formation CHSCT fédéral suite au départ en retraite de Douglas MEZIERES. Quand je suis arrivé au collectif, j'étais assez impressionné par l'ampleur de la tâche. Je me suis dit qu'il fallait qu'on se retrousse les manches, en renforçant notre collectif et notre réseau de formateurs. Aujourd'hui, notre collectif fédéral CSE/SSCT est composé de 22 camarades ayant tous suivi la formation de formateurs. Nous avons récupéré 25 départements en France où il n'y avait pas ou plus de formation SSCT. Et nous sommes passés d'une petite vingtaine de stages à plus de 40 par an.

Les ordonnances MACRON

Je dois être poissard ! Mon prédécesseur a eu de la chance, durant les 12 ans passés à la tête du collectif, presque rien n'a bougé dans la législation du travail. Moi je suis arrivé et j'ai tout pris dans la gueule. 7 réformes. D'abord les réformes de la médecine du travail et de l'inspection du travail, l'ANI cher à la CFDT et à Hollande (chaque fois c'étaient des remises en cause des droits des CHSCT) derrière on prend la Loi Rebsamen (alors celle-là, elle a fait très mal), puis les Lois EL KHOMRI, MACRON 1 et enfin les ordonnances MACRON qui ont détruit les CHSCT, les CE et les DP. Ce qui a fait le plus de mal - et je trouve que la CGT n'a pas été assez à la hauteur pour le dénoncer - c'est que MACRON, a réhabilité Pétain, 76 ans après, en nommant la nouvelle instance CSE. Le gouvernement de Vichy avait créé les Comités Sociaux d'Entreprises. Il s'agit de l'article 24 de la charte du travail du gouvernement de Vichy du 4 octobre 1941, et mené par un ancien secrétaire confédéral CGT René Belin qui avait vendu son âme à Pétain. Depuis 11 ans notre collectif n'a eu de cesse de refondre et modifier le contenu de notre stage fédéral afin de combattre et contrer au mieux les stratégies patronales.

Retraite en vue, relève assurée ?

J'aurais pu partir en retraite le 1er novembre 2022. Ce n'est pas bien sérieux. Mais on a eu un peu de chamboulement. On est en train de construire le stage CSE-SSCT niveau 2 sur les risques organisationnels et les traumatismes psychologiques. Donc, j'ai décidé de prolonger mon activité et j'ai annoncé clairement que mon départ se ferait le 31 décembre 2023. J'ai aussi annoncé que je me retirerai du collectif formation CSE-SSCT pour ne pas faire de l'ombre à celui ou celle qui me succèdera.

S'ils ont besoin d'un petit coup de main parce qu'il manque quelqu'un pour animer un stage je pourrai dépanner au début, mais je ne participerai plus au collectif. Ça va être très dur. Après, j'ai beaucoup discuté avec Christine et David pour la passation du flambeau. Là, c'est en cours de réflexion. Mais étant à un an et demi de mon départ, ce serait un peu prématuré de prendre une décision aujourd'hui. En tout état de cause, je ferai des propositions au bureau fédéral. C'est bien la direction fédérale qui sera décisionnaire, mais l'avantage aujourd'hui c'est qu'il y a vraiment des possibilités d'échanger, de dialoguer dans notre grande fédération.

Et puis la vie d'un militant CGT ne s'arrête pas aux portes de la retraite. Je suis déjà sollicité par l'UFR De même, à la demande de David qui a succédé à Christine Ciol à l'animation du secteur formation fédérale, je donnerai volontiers un coup de main, entre deux parties de pêche et quelques balades à moto.

On lâche rien !!!

propos recueillis par **Marion Prévot**,
conseillère fédérale

En 2022, la Macif a été élue **Marque préférée des Français***



Et vous, pourquoi préférez-vous la Macif ?

Pour Mehdi, c'est pour
ses **prix compétitifs**.

Pour Albert, c'est pour son modèle
d'assureur mutualiste **sans actionnaire**.

Pour Huguette, c'est pour **la relation
avec son conseiller**.

Pour Laure, c'est pour **son service client
basé en France****.



La Macif,
c'est **vous**.

* Étude réalisée du 12 au 13 janvier 2022 par La Marque Préférée des Français auprès de 1 022 français, représentatifs de la population française - terrain réalisé par OpinionWay - dans la catégorie « Compagnies d'assurance ».

** Certification AFRC Relation Client France. Certificat 95088 délivré à la Macif par Afnor Certification. Pour en savoir plus : relationclientfrance.fr.

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.

Cotisation syndicale

A quoi servent nos cotisations CGT ? Comment ça marche ?

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

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

La cotisation syndicale: Pourquoi? Combien?

La cotisation syndicale versée régulièrement par le syndiqué, matérialise son appartenance à la CGT. Elle constitue un élément vital du financement de l'activité de toute la CGT, du syndicat qui mène l'action dans l'entreprise jusqu'à la Confédération. Elle garantit son indépendance à l'égard du patronat et des institutions.

Chaque adhérent cotise proportionnellement à ses revenus. La vérification de la bonne mesure du montant des cotisations des adhérents doit être laissée à l'appréciation de chaque syndicat de base.

Le paiement de cette cotisation est une affirmation d'appartenance à la communauté de défense que constituent les syndiqués. **C'est un investissement qui confère des moyens financiers au syndicat : ces finances permettent l'indépendance de vie et d'action de l'organisation vis-à-vis du patronat, des pouvoirs publics et des collectivités locales.**

Cette condition d'indépendance permet en retour d'être exigeants. Avec par exemple : les locaux et le matériel mis à disposition, ainsi que l'accès à la presse et à l'information syndicale.

L'utilisation de la cotisation permet la permanence de l'action de toutes les organisations confédérées : le syndicat, l'union locale, l'union départementale, la fédération, la confédération, les structures CGT.

La cotisation fixée statutairement à 1 % du salaire net par mois est un principe d'égalité. Chaque adhérent cotise proportionnellement à ses revenus.

Pour une gestion pratique et régulière, la CGT, ses organisations pratiquent et encouragent le prélèvement automatique des cotisations syndicales.

Calcul de la cotisation

Cette cotisation est égale à 1% du salaire net, primes comprises, ou 0,50% de la retraite ou pension et donne droit à une déduction d'impôts.

Exemple : pour un salaire net de 1500€ la cotisation syndicale s'élève à 15€, pour un salaire net de 1700€ elle sera de 17€ etc....

En plus, la cotisation syndicale est déductible des impôts.

La cotisation est déductible des impôts à hauteur de 66% et chaque syndiqué reçoit un reçu de déclaration fiscale émis par son syndicat. Même les syndiqués non imposables bénéficieront de cet avantage (crédit d'impôts). Pour une cotisation de 10 € versés à la CGT, 6,60 € vous seront remboursés par l'administration fiscale. La cotisation ne vous coûte donc que : 3,40 € par mois.

La CGT : 700 000 adhérents

La cotisation du syndiqué matérialise son adhésion à la CGT. Le Fond National Interprofessionnel (FNI) est le premier des 12 timbres prévus au cours de l'année payé par le syndiqué. Le FNI assure une solidarité financière entre les organisations de la CGT, et permet de comptabiliser le nombre de syndiqués de la CGT et de chacune de ses organisations.

N'oubliez pas de déclarer votre cotisation syndicale dans l'une des cases prévues à cet effet (7AC, 7AE ou 7AG) de la déclaration 2042 RICI le total des cotisations versées dans l'année.

Ça t'intéresse?... Contacte la CGT !

Sylvain Werner, membre du Bureau fédéral

Pour une reconquête industrielle, et la réponse

sociale et environnementale

L'actualité met en évidence notre fragilité due, en particulier, à notre trop grande dépendance industrielle vis-à-vis de pays dans lesquels les grandes entreprises ont massivement délocalisé leur production dans le seul but d'améliorer les profits.

Simultanément, les salariés du secteur industriel sont confrontés à des plans de licenciements et à des fermetures de site. Ce sont des pans entiers de notre système productif qui disparaissent. Il est grand temps de prendre cette question à bras le corps et de relocaliser des productions afin de créer les conditions de la réindustrialisation dont notre pays a besoin, de redresser l'économie et garantir notre indépendance, en particulier dans les secteurs stratégiques.

Ce n'est pas le chemin suivi par le gouvernement

L'actualité ne va pas dans le sens d'un redressement industriel. Pourtant, le gouvernement annonce, depuis plusieurs mois, avoir enfin enrayer le déclin industriel de la France.

Cette apparente contradiction entre ce que vivent les travailleurs et ce que nous diraient les chiffres ne résiste pas à l'analyse plus précise. Le nombre d'entreprises créées n'est pas un indicateur pertinent de la santé économique. En effet, près de la moitié de ces créations sont des micro-entreprises (chiffre en augmentation) et un gros quart concerne des entreprises individuelles.

La hausse de l'emploi, dans le secteur privé, profite essentiellement aux services marchands plus qu'à la production de biens. Or, cette dichotomie entre production et services, en délocalisant la production proprement dite pour accroître la rentabilité financière, a conduit notre industrie à une situation dramatique pour l'emploi, l'économie et l'environnement.

Pourtant, les enjeux sociaux et environnementaux, étroitement imbriqués, nous imposent de produire et de consommer autrement. Il faut viser un changement de civilisation. Cela implique de développer une véritable économie circulaire, avec des filières industrielles qui prennent en compte le cycle de vie complet des produits, de l'écocon-

ception au démantèlement et au recyclage, afin de valoriser la matière, de relocaliser des productions pour rapprocher les lieux de production des lieux de consommation, de fabriquer des produits durables, réparables, et qui répondent aux besoins des citoyens.

Cela implique aussi de mobiliser des financements pour la modernisation de l'appareil industriel, la formation et qualification ainsi que la recherche qui joue un rôle central dans la réponse aux défis posés. Ces financements doivent toutefois être soumis à des engagements, un contrôle et un suivi. C'est un nouveau modèle industriel qui se développe, totalement imbriqué avec les services avec l'apport des technologies du numérique. L'humain doit y occuper une place centrale, sur les choix d'orientations stratégiques en permettant une élévation des qualifications pour toutes et tous, grâce à la prise en compte des compétences et des savoir-faire, ainsi qu'une priorité donnée à la formation initiale et la formation continue.

La proposition de la CGT de mise en place de pôles publics doit permettre un renouveau démocratique et d'impulser une vision basée sur la réponse à l'intérêt général.

Cette transformation doit se faire en anticipant les évolutions à venir. Mais l'industrie de notre futur ne se fera pas en tirant un trait sur l'existant, qui soi-disant appartient au passé.

Conforter nos filières industrielles dans la sidérurgie, l'automobile, le nucléaire, les biens d'équipement, l'électronique, etc. et en développer de nouvelles, permettrait de créer des emplois stables, décents, et bien rémunérés.

Rep partir du travail, redonner de la liberté, viser l'émancipation, retrouver un sens commun, grâce à un projet collectif partagé, permettrait de sortir le pays de l'ornière et participerait, de fait, à l'amélioration du financement du système actuel de retraites solidaire, intergénérationnel, prenant en compte les aspirations des citoyens et l'évolution de la vie et du travail.

Le gouvernement a lancé un Plan de relance de 100 milliards d'euros pour redresser durablement l'économie française et créer de nouveaux emplois. L'objectif annoncé est

de transformer l'économie en investissant prioritairement dans les domaines les plus porteurs et faire en sorte que la France puisse retrouver son niveau économique d'avant crise. Le plan de relance présenté confirme le choix du président et du gouvernement de relancer les profits plutôt que de répondre aux défis des crises sanitaire, économique et écologique.

Construire un nouveau modèle de développement industriel

Pour répondre aux aspirations grandissantes de progrès social et de respect de l'environnement naturel, les organisations de la CGT s'engagent à construire un nouveau modèle de développement industriel élaboré par les citoyens dans le respect des hommes, des femmes et de la nature.

La crise sanitaire de la covid a révélé l'impuissance de l'Etat français à protéger et soigner sa population. En plein cœur de la pandémie, le président de la République a même insisté sur le fait "qu'il est des biens et des services qui doivent être placés en dehors des lois du marché. Déléguer notre alimentation, notre protection, notre capacité à soigner, notre cadre de vie à d'autres est une folie. Nous devons en reprendre le contrôle". Chiche ? répond la CGT, qui depuis plusieurs décennies, est de tous les combats contre la casse industrielle. Au-delà des propositions en rupture avec les vieilles recettes du passé qui promettaient monts et merveilles, la CGT s'engage au quotidien, au travers de luttes, à réinventer une politique industrielle et des services qui répondent aux besoins de la population, à l'aménagement des territoires, à des coopérations nouvelles du local à l'international, et au service de l'emploi et de la transition écologique.

Sur la bataille industrielle, nous faisons, à la direction fédérale, le constat que nous avons différentes filières qui se retrouvent dans une situation d'urgence à très court terme, d'autres qui le sont à moyen terme. Le niveau de rapport de forces n'est pas le même partout.

3 objectifs

Lors de notre 42ème congrès à Montpellier, notre feuille de route pour cette mandature a été très largement validée par les congressistes. Le collectif industrie de notre Fédération a pour objectif de travailler sur trois dénominateurs communs :

- Aides publiques en lien avec le coût du capital.
- Relation donneurs d'ordres / sous-traitants.
- Questions environnementales

C'est déjà la question des aides publiques qui sont versées aux entreprises via l'Etat, la région, les départements, les collectivités sans aucune contrepartie, ni aucun contrôle sur l'utilisation de cet argent. Ceci est vrai pour l'ensemble des filières de l'industrie. Les politiques doivent s'engager sur l'avenir de l'industrie. Sur une réelle stratégie, et ce dans toutes les filières qui la compose. Cela doit être une des priorités.

Concernant le plan de relance du gouvernement, mais aussi le plan de relance européen, posons la question du comment sont utilisées les aides publiques ? C'est-à-dire

notre argent. Sous quelles conditions, quel contrôle et avec quel objectif ? Bien évidemment, les salariés et leurs représentants doivent être partie prenante dans les instances de contrôle et de vérification de l'utilisation de cet argent.

Le deuxième dénominateur commun, c'est la relation donneurs d'ordres/ sous-traitants. Et c'est bien cette organisation de l'industrie qui amène les grands groupes à faire la pluie et le beau temps sur l'ensemble des filières. La pluie pour les salariés et le beau temps pour les actionnaires. Dans ces situations, on a bien affaire à des choix politiques et stratégiques qui sont faits par les entreprises et les décideurs politiques, c'est-à-dire le gouvernement. Dans cette relation donneurs d'ordres/sous-traitants, le projet de loi des GM&S prend encore plus de sens.

Nous voulons une construction revendicative du bas vers le haut. C'est de cette manière que nous construirons le rapport de forces pour gagner.

Dans les faits, la métallurgie est composée de nombreuses filières avec des grands groupes donneurs d'ordres : 85 % du tissu industriel et des petites et moyennes entreprises dépendent de l'activité de ces groupes. Ceux-ci se sont implantés en France parce qu'il y avait un besoin, de la main d'œuvre et un marché.

Parallèlement, nos filières ont été percutées par les stratégies financières des donneurs d'ordres, avec une pression accrue en direction des salariés qui les composent.

Les attaques subies par les salariés sont une réalité que nous n'avons cessé de combattre.

En délocalisant les productions, nos dirigeants inconscients n'ont pas hésité à transférer le savoir-faire et la technologie. Les sous-traitants en sont les premiers impactés (la filière fonderie en est un exemple).

Dans ce contexte, le collectif industrie de la Fédération de la métallurgie a besoin de nos structures en territoires, à savoir nos USTM, afin de créer un réseau dans les syndicats donneurs d'ordres et sous-traitants pour chaque filière en intégrant la dimension européenne.

Le collectif industrie sollicitera chaque USTM afin qu'elle nous transmette la liste des entreprises de son territoire. Un tableau sera joint à un courrier afin de renseigner les éléments dont nous avons besoin pour créer ces réseaux par territoire. Nous souhaiterions aussi un référent pour chaque USTM afin d'échanger sur le sujet.

Camarades, nous avons conscience que cela ne va pas être simple à construire, mais c'est une solution que nous avons retenue qui permettra de créer plus de liens dans nos filières et les syndicats pour échanger l'information et construire ensemble, au service du rapport de forces.

Troisième point important, ce sont les questions environnementales face aux différents choix opérés. Les délocalisations de production amènent nécessairement des coûts environnementaux liés aux transports et aux normes environnementales qui sont appliquées dans ces pays. Pays où les normes environnementales et sociales sont très différentes. On est loin de la logique de relocalisation des activités stratégiques telles que prônées dans le discours du président de la République. Ce qui s'est passé avec les vaccins

l'illustre parfaitement avec l'incapacité de répondre aux besoins.

La CGT propose d'engager une véritable politique d'investissement ciblée notamment sur les enjeux environnementaux, avec un développement de filières et d'emploi assurant le devenir des générations futures.

La dimension environnementale dans le périmètre d'action des instances représentatives du personnel est historiquement apparue. La loi « Climat et résilience », bien qu'elle inscrive les enjeux environnementaux parmi les attributions générales des CSE, n'aborde pas directement la question de la santé environnementale au travail.

Les représentants du personnel doivent pouvoir utiliser ces nouvelles dispositions pour participer à l'analyse prospective des incidences de la transition environnementale sur les métiers et les emplois, et à l'anticipation de leurs effets. Le CSE doit devenir le lieu du débat sur le devenir des emplois et des métiers dans la transition, qui a fait défaut en amont et au cours de l'élaboration de la loi.

Comment faire converger à partir des luttes existantes et faire monter le rapport de forces ? Quelques filières représentent bien cette situation. Il y a **la filière des fonderies**, et ce en lien avec **la filière automobile** qui est en train de subir les conséquences des choix faits par les directions et les différents gouvernements. C'est aussi vrai pour **la filière aéronautique, la sidérurgie** et même dans **l'électronique**, on voit dans quelle pénurie de composants on se retrouve quand on a concentré les productions ailleurs qu'en Europe. Sur ces filières, nous sommes en capacité de porter une analyse et de démontrer la situation à laquelle on est arrivés, et surtout de proposer des propositions pour sortir de cette situation.

En premier lieu, ce sont les sous-traitants qui la subissent, mais aussi les intérimaires qui travaillent chez les donneurs d'ordres, car ce sont eux les premières victimes de ces choix.

Nous serions cependant dans l'erreur si nous ne proposons des solutions qu'en se limitant aux territoires français. C'est au minimum au niveau européen, parce que les filières automobile, aéronautique et sidérurgie ont bien un sens sur le territoire européen. Nous avons des contacts syndicaux avec les pays limitrophes, et c'est une dimension incontournable si on ne veut pas tomber là où certains voudraient nous amener.

La CGT dénonce le fait qu'on ait en France des sites chargés à 60% et dans d'autres pays européens à 140%. Nous ne demandons pas que tout se fabrique en France, mais un juste rééquilibrage de la charge de travail. Ceci afin que tous puissent travailler dans des conditions optimales, au niveau des conditions de travail, des rémunérations, des garanties collectives. Ceci est primordial si on veut être en phase avec le projet de société que l'on porte.

Groupe d'Annecy, à quoi ça sert ?

C'est tout le sens de notre travail syndical au sein d'un collectif européen de syndicats progressistes, dénommé « *le groupe d'Annecy* » : élaborer des socles revendicatifs communs, au service de mobilisations solidaires européennes, au sein d'une même multinationale ou d'une même filière.

On voit dans beaucoup de luttes - la SAM et les Fonderies du Poitou en sont de bons exemples – que lorsque se lancent des batailles qui impactent tout un territoire et le service public, on a une implication de la population et des élus. A partir de ces initiatives, la Fédération pourrait aussi lancer le débat au niveau national sur les trois points évoqués précédemment. Cela peut être intéressant pour prendre conscience de la réalité et de l'intérêt de l'industrie dans notre pays, de la recherche à la fin de vie des produits pour répondre aux besoins.

Toutes ces discussions sur la bataille industrielle sont en lien avec la campagne industrie lancée par la confédération. Quelles convergences pouvons-nous organiser avec les batailles en cours et les initiatives que travaille la confédération avec les fédérations d'industrie ?

Nous pouvons apporter notre pierre à l'édifice avec les luttes en cours et proposer des alternatives et des projets industriels. Saluons encore une fois l'aboutissement des projets portés par nos camarades et les salariés de LUXFER et de THALES. De tels projets industriels ne peuvent être initiés et débattus qu'avec les syndicats concernés et surtout avec les salariés.

La pire des choses serait d'avoir des initiatives qui se préparent et descendent du haut, et qui n'apporteront pas le résultat escompté, une mobilisation des syndicats des différentes entreprises, des salariés et de la population. Nous avons besoin de nourrir des initiatives collectives de convergence entre fédérations et avec notre confédération.

Rien n'est écrit d'avance, organisons ensemble la résistance aux fermetures d'entreprises, organisons ensemble la solidarité entre toutes et tous.

Il y a urgence !

Chaque année, de nombreux rapports d'experts mettent en avant la dégradation significative de notre environnement liée à l'activité humaine, et montrent l'accélération de ce phénomène. La problématique actuelle à laquelle est confrontée notre civilisation est donc de permettre à plus de 10 milliards d'individus de vivre de manière décente sur notre planète en 2050.

Il devient urgent de passer d'un modèle de développement productiviste et consumériste issu des pays riches, et devenu la norme, à un modèle plus sobre basé prioritairement sur la réponse aux besoins des populations.

Le libéralisme économique de ces dernières décennies, en considérant à tort les ressources de notre écosystème comme étant inépuisables (minerais rares, forêts primaires, nappes phréatiques profondes, énergies fossiles...) n'a fait qu'amplifier sa destruction. Ensuite, la volonté de maximiser sans cesse les profits sans tenir compte de notre empreinte écologique pousse les pays les plus riches à délocaliser leurs productions à moindre valeur ajoutée vers les pays émergents. Cela a pour double objectif de profiter d'une main d'œuvre à bas coût et de délocaliser les pollutions associées à ces productions, on parle alors de dumping social et environnemental.

Les salaires

La bataille pour des augmentations de salaires amène à se poser la question : qu'est-ce que le salaire ?

C'est évidemment un moyen de couvrir ses besoins personnels et familiaux, mais le salaire ne représente pas que cela. C'est avant tout le paiement de notre qualification (*nos savoirs : diplômes et titres*) et nos savoir-faire (*expérience*) pour un temps de travail donné et mesuré.

Cette définition qui peut paraître simple, est pourtant le point de départ de la bataille que nous menons contre le capital et les employeurs.

Revendiquer le paiement de la qualification et de nos savoir-faire, c'est revendiquer d'être payé pour ce que l'on est, et pas pour ce que l'on fait. Être payé pour notre potentiel et non pas pour le poste occupé. Nous sommes tous d'accord pour reconnaître la pertinence d'une hiérarchie des qualifications allant de l'ouvrier à l'ingénieur, en passant par le technicien.

Nous serons également tous d'accord pour reconnaître et revendiquer un véritable déroulement de carrière pour tous les salariés, quelles que soient leurs catégories initiales.

Il est illusoire de penser qu'avec une faible progression des salaires des plus qualifiés, le salaire des moins qualifiés progresserait fortement. On a besoin de donner de l'espace aux grilles de salaires, en les tirant le plus possible vers le haut, dans le respect d'une amplitude de 1 à 5, et de garantir a minima, à chaque travailleur un doublement de son salaire sur sa carrière.

Pour cela les minima de la branche doivent être significativement décollés du SMIC. Le projet que porte la Fédération

est un début de grille à 1800€ bruts pour l'embauche d'un salarié sans savoir ou savoir-faire reconnus.

Diplômes	Mini
Sans savoirs reconnus ni expérience	1800€
Après 1 an	1980 €
CAP/BEP	2160 €
BAC	2520 €
BAC +2	2 880 €
BAC +3	3 240 €
MASTER 1	3 420 €
MASTER 2	3 600 €
Doctorat	4 500 € à 9000 €

Depuis la suppression de l'échelle mobile des salaires, le niveau réel des salaires baisse régulièrement. Maintenir automatiquement, chaque année, le salaire des travailleurs salariés est une mesure de justice élémentaire. C'est un outil, parmi d'autres, qui soutiendrait le dynamisme de notre économie.

L'échelle mobile des salaires est un enjeu majeur qu'il convient de réinvestir car il permet, en partie, d'émanciper des salaires de la seule décision patronale, et contribuerait à améliorer la souveraineté des travailleurs sur leur niveau de vie.

Secteur Politique revendicative

Or, ce raisonnement très court-termiste n'a écologiquement aucun sens, car la plupart des pollutions ne connaissent pas les frontières, c'est ce que nous observons par exemple aujourd'hui avec le réchauffement climatique.

Relocaliser les productions

Nous devons donc réorienter en profondeur notre appareil productif pour à la fois y intégrer les technologies écologiquement les plus performantes, être en mesure de réparer les dégâts déjà causés par notre activité et éventuellement arrêter certaines productions très polluantes ne répondant pas ou plus aux besoins des populations.

Bien évidemment la dimension sociale associée à une telle transition doit être au cœur de notre réflexion et de nos propositions. Ainsi le nouveau statut du travailleur salarié proposé par la CGT qui lie le salaire à la qualification et non au poste de travail, en garantissant le maintien du salaire lors d'une reconversion, permettrait de sécuriser complètement les parcours et de tendre vers une mutation profonde de notre modèle de développement. De nombreux économistes s'accordent même à dire qu'une telle mutation associée à la réduction du temps de travail, revendiquée

par notre syndicat, créerait plus d'emplois qu'il n'en détruirait¹.

Le politique doit donc reprendre la main sur la sphère économique en imposant la relocalisation des productions à proximité des lieux de consommation et la mise en place de normes environnementales élevées (prise en compte de tout le cycle de vie des productions, durabilité des produits & économie circulaire...).

L'urgence environnementale est telle que nous devons définir la notion de « biens communs » pour l'humanité (air, eau, énergie...) pour permettre aux technologies les plus performantes déjà existantes d'être transférées rapidement sans subir le poids des lobbies et passer outre les blocages que peuvent constituer certains brevets. Ensuite des coopérations européennes et internationales (publiques, privées) doivent être mises en place pour développer de nouvelles technologies clés pour aller vers une industrie soutenable à l'échelle du globe.

Et si l'urgence environnementale à laquelle nous devons faire face était une aubaine pour passer du libéralisme sauvage à une coopération constructive entre les pays et les continents ? (...)

¹Jean Gadrey, Adieu à la croissance. Bien vivre dans un monde solidaire, Paris, Les petits matins / Alternatives économiques, 2010

Thématique CEF

Paix et désarmement

Un enjeu vital

Cette matinée de réflexion, par un débat attentif, aura permis de mieux se réapproprier des repères indispensables quant à la situation d'aujourd'hui. La paix est notre guide, le désarmement une nécessité vitale.

C'est une première pour la direction fédérale de consacrer un temps de débat et de réflexion sur un sujet particulier. La question de la paix et du désarmement prend assurément une nouvelle dimension et un caractère d'urgence avec la guerre engagée par la Russie contre l'Ukraine. Elle revient sur le devant de la scène avec notamment cette crainte des capacités de destruction massive existantes sur la planète pouvant être utilisées.

Bien évidemment, compte tenu de ce contexte, il est inévitable que le débat soit déporté sur cette guerre. Plusieurs interventions convergeaient pour signifier qu'il s'agissait bien d'un conflit dont les causes étaient constitutives d'intérêts purement capitalistes et de régimes nationalistes. Pour autant sans aucun doute, le pouvoir de Poutine est l'agresseur. Mais l'objet du débat ne visait pas une analyse des causes ou un historique mais avait l'ambition, à partir d'éléments de réflexion, de réfléchir sur des pistes pour s'engager durablement vers un monde de paix. Un monde aujourd'hui émaillé de zones de conflits ou de guerre dont la plupart sont médiatiquement ignorées du fait que les pays dominants du G7 ou du G20 en sont la cause, ou les alimentent.

La France, trio de tête mondial des ventes d'armements

La question de l'industrie est notamment venue sous l'aspect du renforcement ou réorientation stratégique d'entreprise vers des activités militaires comme par exemple la société SOITEC (composants électroniques) en lien avec le missileier européen MBDA. Le cas du groupe Thales qui a abandonné sa branche médicale et a renforcé sa mission de systémier d'armement est aussi significatif de cette dérive. C'est ainsi que la France se place dans le trio de tête mondial des ventes d'armements.

Cette stratégie de militarisation a un coût exorbitant avec lequel on pourrait satisfaire des besoins sociaux ou écologiques. Mais cela vaut aussi au niveau mondial, alors que l'on évalue que trois quart de l'humanité n'a pas de protection sociale. Soulever la question du désarmement ou l'arrêt des ventes d'armes avec le personnel des sociétés dont c'est tout ou partie son activité, n'est pas simple. La crainte de réactions pouvant porter préjudice à l'audience du syndicat demeure une réalité. A cela s'ajoute le manque



© DR

de connaissances ou de maîtrise de pistes permettant d'emprunter cette voie de la paix. Un sujet qui apparaît comme « éloigné du champ des possibles », tout au moins syndicalement. Car il ne s'agit pas de lancer des slogans mais d'argumenter. Que faire et comment faire ?

Pas de recette miracle ! Mais l'expérience des CGT Thales, qui suite à des années de lutte voient leur projet de revitalisation d'une branche médicale poindre dans la stratégie du groupe, ouvre une brèche. Une voie utile pour l'emploi, la souveraineté française, la santé publique.

Dans cette visée d'un monde de paix, le syndicalisme peut aussi peser sur la nécessité de repenser, à l'aune du XXI^e siècle, les organisations mondiales telles que l'ONU ou OIT. Une ONU plus efficiente conservant ses missions de paix et de sécurité dans le monde, de développer des relations amicales entre nations, de réaliser la coopération internationale, le respect des droits de l'homme. Et pour cela, portons l'exigence d'un type d'organisation plus démocratique, débarrassé de tout droit de veto où chaque pays compte pour un.

Concernant l'OIT, exigeons qu'elle possède des pouvoirs d'interventions auprès des états pour le contrôle et l'application des normes du travail, les principes et droits fondamentaux au travail, accroître les possibilités pour les femmes et les hommes d'obtenir un emploi décent et enfin étendre le bénéfice et l'efficacité de la protection sociale pour tous.

Le débat du CEF, avec une vingtaine d'interventions de camarades, l'apport de toute l'expérience de Bernard Thibault à l'OIT, l'exposé par Sylvain Delaitre concernant la lutte des CGT Thales, nourrissent nos réflexions et doivent permettre de prendre confiance dans la construction d'initiatives syndicales dans les entreprises. Pour sa part la confédération propose le 5 octobre 2022, salle du CCN, un colloque « *Quelle économie de la Paix ?* » co-organisé avec le mouvement pour la Paix, avec une participation de personnalités extérieures.

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

Terrain

Un grand respect aux camarades

Dès le départ, personne n'a été dupe dans ce combat. Nous pouvons être fiers de connaître des femmes et des hommes qui portent haut et fort nos valeurs, notre CGT, et c'est la tête haute que les camarades de la SAM ont pris en main notre caisse à outils démocratique.

Personne ne peut dire « j'aime le conflit », mais le choix de ne rien faire face au mépris du capitalisme n'est pas une option en Aveyron.

La solidarité et la fraternité sont nées sur leur territoire

Les dents affûtées de ceux qui créent le « pain noir » au nom du profit n'imaginaient pas que la sauvegarde de l'outil industriel était la préoccupation des camarades en lutte.

La machine CGT était lancée et face à la détermination des camarades, aux soutiens des syndicats, des structures CGT et des associations du département, même les élus politiques départementaux et régionaux ont compris l'enjeu de la sauvegarde de l'emploi et l'impact destructeur que cela allait entraîner sur le bassin aveyronnais.

15 mois de lutte pour que vive l'emploi

Même si l'état, au travers du tribunal correctionnel de Rodez, a voulu déstabiliser les salariés de la SAM en les faisant passer du statut de victime à celui de coupable, les camarades n'ont jamais baissé la tête. Ils ont d'ail-



© DR

leurs obtenu gain de cause après que les mandataires se soient engagés à ne pas vendre leur outil de travail. La lutte, qui a duré 15 mois, s'est achevée le lundi 25 avril. Une ultime assemblée générale des salariés a validé la sortie de crise.

Le groupe MH Industries a jusqu'au 30 juin, date limite, pour déposer une offre de rachat.

Soyons-en sûrs mes camarades, nous continuerons fraternellement à nous battre face à toutes les injustices jusqu'à que les lois rétrogrades créées pour la richesse de quelques-uns et leur état de droit soient enfin justes et humaines pour que nous vivions en harmonie et dans l'égalité pour tous.

J'aimerais finir par cette citation de Gandhi, qui résume si bien leur combat : «Vivre simplement pour que d'autres puissent simplement vivre».

Simon Singla, Animateur Occitanie Métaux



© DR

Economie

Rétablir la souveraineté des travailleurs sur leur salaire

Le 1^{er} mai 2022, le SMIC a augmenté pour la 3^e fois en moins d'un an¹. Cette nouvelle augmentation de 2,65% est le résultat du contexte inflationniste qui a ressurgi avec la reprise économique post-Covid. Désormais le SMIC brut mensuel s'élève à 1645,58 €. Depuis le 1^{er} janvier 2021, le SMIC a augmenté de 5,9%, ce qui équivaut à 91€ brut, soit 72€ net (il s'élevait à 1554,58€ mensuel brut à cette date). Ces augmentations successives sont le fruit d'un processus automatique d'indexation du SMIC sur l'inflation.

L'intérêt de ce mécanisme réside dans le fait qu'il est indépendant de toute volonté gouvernementale et patronale. Le SMIC bénéficiant d'un dispositif d'indexation sur le niveau des prix, sa revalorisation n'est pas soumise au désidérata du patronat car son évolution est garantie par la loi.

A titre de comparaison, les minis IC négociés au niveau de la branche métallurgie ont augmenté de 3,8% depuis janvier 2021². Pourtant l'inflation moyenne en 2021 s'est établie à 1,6% et la banque de France prévoit une augmentation du niveau général des prix de 4,4% pour cette année. Ce sont donc 2,2 points % d'augmentation qui manquent pour que les minis IC de la branche métallurgie ne perdent pas leur pouvoir d'achat sur ces



deux années. Par ailleurs, ces différentes augmentations qui ont jalonné ces derniers mois provoquent une situation tout à fait singulière, puisqu'en l'état, le salaire minimum de la nouvelle Convention Collective Nationale est aujourd'hui inférieur au SMIC de 26,67€ bruts/mois.

Définition

Disposition prévoyant que l'ensemble des salaires sont automatiquement revalorisés en fonction des hausses de prix.

L'échelle mobile des salaires, une réalité en France jusqu'en 1982

En effet, aussi inimaginable que cela puisse paraître, les années d'après guerre se caractérisent par un dispositif d'échelle mobile des salaires.

Durant cette période, nul besoin de négocier son salaire pour maintenir son pouvoir d'achat, c'était la loi qui l'as-

surait. Les négociations salariales servaient uniquement à améliorer le niveau de vie des travailleurs. C'est au nom de la sempiternelle compétitivité que le gouvernement socialiste en 1983, met fin à cette revalorisation automatique. Dorénavant, seul le salaire minimum bénéficie de cette protection.

Il n'en fallait pas plus pour que le patronat se saisisse pleinement de ce nouvel espace pour mettre en place des politiques de modération salariale sans précédent. Le résultat est sans ambiguïté : depuis 40 ans le salaire médian a progressé bien moins vite que le SMIC.

L'augmentation du profit, premier moteur de l'inflation

Lorsque l'on parle d'indexation des salaires, les libéraux s'empressent d'user de l'argument de la boucle prix-salaire. Mais avancer le spectre de l'activation du cercle vicieux de la relation prix-salaire, constitue un argument fallacieux. Depuis la reprise économique, les deux principaux contributeurs de l'inflation sont très majoritairement le niveau des marges des entreprises et l'augmentation du prix des approvisionnements. L'augmentation des salaires n'est pas le carburant de l'inflation, car elle doit être absorbée par

les marges des entreprises. Cela constituerait donc un rééquilibrage légitime du partage de la valeur. Depuis la désindexation des salaires en 1983, la part du travail dans la valeur ajoutée a dégringolé au profit des marges des entreprises. Rétablir le niveau de la part du travail des années d'après guerre signifierait augmenter les salaires de plus de 700€/mois pour chaque travailleur. L'échelle mobile des salaires est un enjeu majeur qu'il convient de réinvestir, car il permet en partie d'émanciper l'évolution des salaires de la seule décision patronale. Rétablir cet outil permettrait d'améliorer la souveraineté des travailleurs sur leur niveau de vie.

Baptiste Royer, Conseiller fédéral

¹ 01/10/2021, 01/01/2022, 01/05/2022

² 0,7% en 2021 et de 3,1% en 2022

Plus loin que nos droits

La CGT PSA fait condamner l'entreprise sur **la majoration du travail de nuit**

Chez PSA Automobiles, un accord d'entreprise relatif à l'harmonisation des primes, majorations et indemnités appliquées aux horaires de fin de semaine, a été signé le 5 juillet 2005. Afin que les dispositions dudit accord soient appliquées, la CGT de 9 sites de l'entreprise ainsi que la Fédération des Travailleurs de la Métallurgie ont saisi le Tribunal judiciaire de Versailles qui les a déboutés le 28 août 2020. Ils ont fait appel de cette décision et la cour d'appel de Versailles leur a donné raison le 3 mars 2022.

De quoi s'agit-il ?

Le litige portait sur la base de calcul de la majoration de 50 % pour les salariés des équipes travaillant de nuit dans les sites ayant mis en place une équipe de fin de semaine. La CGT faisait valoir que l'assiette de calcul devait intégrer la majoration pour le travail de nuit des salariés travaillant en semaine.

En vertu de l'article L. 3132-19 du Code du travail, la rémunération des salariés de l'équipe de suppléance est majorée d'au moins 50 % par rapport à celle qui serait due pour une durée équivalente effectuée suivant l'horaire normal de l'entreprise. Cette majoration ne s'applique pas lorsque les salariés de l'équipe de suppléance sont amenés à remplacer durant la semaine les salariés partis en congé.

L'article 1 de l'accord d'entreprise du 5 juillet 2005 relatif à la rémunération de nuit prévoit notamment que les salariés de tous les établissements concernés perçoivent, à ce titre, une prime condition d'horaire majoration fin de semaine (PCH majoration fin de semaine), une prime condition d'horaire fin de semaine (PCH fin de semaine), une prime condition d'horaire majoration de nuit (PCH majoration nuit) déjà existante et une prime condition d'horaire prime fin de semaine nuit (PCH prime fin de semaine nuit).

Les salariés en équipe de fin de semaine travaillant de nuit cumulent deux majorations « *PCH majoration de nuit* » et « *PCH majoration de fin de semaine* ».

Les salariés affectés aux équipes normales de semaine de nuit bénéficient ainsi d'une majoration du paiement

de leur taux horaire de travail dans l'ensemble des établissements déclinés dans l'accord du 5 juillet 2005.

La Cour d'appel de Versailles a donc condamné la société PSA à appliquer la majoration de 50% due aux salariés travaillant de nuit en équipe de fin de semaine, sur une assiette intégrant la majoration versée aux salariés des équipes normales de semaine lorsque ces derniers effectuent des heures de travail de nuit.

La Société PSA a déjà indiqué qu'elle allait se pourvoir en cassation. D'ici là, elle va donc devoir s'exécuter dès la notification de la décision

Les salariés de PSA, qui ont vu leur salaire amputé depuis de nombreuses années, vont maintenant pouvoir saisir le Conseil de Prud'hommes aux fins d'obtenir une régularisation de leur salaire sur 3 ans à compter du dépôt de leur requête. La CGT PSA les accompagnera.

Et gare aux employeurs ayant des équipes de suppléance qui ne respecteraient pas ce principe d'égalité de majoration de salaire des travailleurs de nuit !



Flashez le QRCode pour voir la vidéo Facebook

Karine Laubie, Conseillère Fédérale



Préparez votre nouveau cycle électoral

*Donnez-vous
les moyens de faire
fonctionner
efficacement
votre CSE*

Cet accompagnement
personnalisé vous permettra
de préparer votre élection
en deux étapes :

1 Diagnostic de votre 1^{er} mandat

2 Réunion de synthèse

www.secafi.com • contact@secafi.com • 01 53 62 70 00
www.atlantes.fr • info@atlantes.fr • 01 56 53 65 00

