la cgt métallurgie

Mensuel des Métallurgistes

N°65 Juillet-août 2022

FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS DE LA MÉTALLURGIE CGT

DOSSIER

ASC : Débattre de leurs contenus et de leurs finalités pour faire grandir nos droits

INDUSTRIE

Victoire de Dresser-rand

PLUS LOIN QUE NOS DROITS

Dossier Schnidler

© Adobe Stock Irina

Publi-reportage

Mutuelle Familiale
ma complémentaire de vie®

« Refaire société en entreprise »

La Mutuelle Familiale publie son Baromètre Vie au travail 2022

Alors que s'est ouvert le 20 juin la semaine de la Qualité de vie au travail (QVT), La Mutuelle Familiale a publié avec Viavoice et Bloomtime sa deuxième édition de l'Observatoire « *Vie au Travail* ». Malgré l'allégement des contraintes sanitaires, 43% des salariés estiment qu'aucune mesure n'a été prise pour récréer du collectif au travail.

Une fracture sociale qui persiste

Si près des trois quarts des salariés déclarent avoir bien vécu les douze derniers mois, la fracture au sein du corps social est néanmoins confirmée par le sentiment pour un tiers des salariés « *de moins faire partie du collectif humain de leur entreprise ou institution* » : 27 % estimant que « *la relation avec leurs collègues est devenue plus fragile* », 30 % que « *la relation avec leur hiérarchie est devenue plus fragile* » et 36 % se sentant « *moins attachés à leur entreprise ou institution* ».

Parmi les répondants qui pointent cette distanciation, 62 % estiment que les conditions de travail se sont dégradées. Ils estiment d'ailleurs que la perte d'adhésion au collectif a un impact fort sur le sens au travail qui s'est détérioré pour 67 %.

Un ressenti différent face aux nouvelles organisations et conditions de travail

Avec la crise sanitaire, les organisations de travail ont également évolué influant sur le rapport au travail dans sa globalité. Plus d'un tiers des salariés déclarent avoir télétravaillé durant l'année écoulée, essentiellement des catégories plus aisées, plutôt issues d'Ile-de-France, des fonctionnaires ou des salariés d'entreprises de taille intermédiaire (ETI). Les ouvriers et les ruraux ont davantage travaillé en présentiel. Près d'un quart des répondants considèrent que leurs conditions de travail se sont détériorées, surtout dans la fonction publique (34 %) et dans les ETI (33 %).
Une grande majorité de salariés ayant déjà télétravaillé (77 %) trouvent que l'organisation « *hybride* » (télétravail et présentiel) est facile à gérer. 76 % de ces salariés seraient d'ailleurs prêts à pérenniser cette organisation dans les années à venir.
16 % des salariés interrogés considèrent que l'organisation du flex office a évolué dans leur entreprise. Cette évolution touche davantage les cadres, les fonctionnaires, les jeunes (25-34 ans) et ceux qui constatent une amélioration de leurs conditions de travail.

Une recomposition globale de ce qui « fait société » difficile à concrétiser

A l'heure du bilan, la seconde édition de l'Observatoire « *Vie au travail* » démontre que les employeurs et les salariés doivent relever de nombreux défis pour parvenir à faire société au travail aujourd'hui et demain. Les nouvelles organisations du travail nées de la crise sanitaire, ou accélérées par celle-ci, alimentent des fractures durables qui doivent être prises en compte pour éviter qu'elles ne contribuent à une dynamique plus globale de fragmentation du corps social.
Concernant la QVT, la majorité des salariés en ont une image positive et estiment qu'elle est une opportunité d'amélioration des conditions de travail (51 %). 57 % d'entre eux considèrent que la QVT passe nécessairement par un effort de formalisation et de partage des missions de l'entreprise, une proportion en baisse de 12 points par rapport à l'édition 2021 du baromètre.
Pour 52 % des salariés la qualité de vie au travail qu'il connaissent dans leur activité se maintiendra dans les conditions actuelles, alors que 22 % estiment qu'elle va se dégrader du fait de l'expérience de la pandémie, et seulement 17 % misent sur une amélioration à l'avenir du fait de cette même pandémie.

Le point de vue de Sylvie Ben Jaber, présidente de La Mutuelle Familiale

Pour La Mutuelle Familiale, qui a accompagné et défendu des mécanismes de solidarité et de Protection sociale nés dans le creuset de communautés et d'affinités professionnelles, cette fracture au sein des collectifs de travail interroge sur un risque de fragilisation, plus globale, de nos mécanismes de solidarité nationale et notre capacité à « *(re)faire société* ».
C'est sans doute l'un des enjeux masqués des évolutions à l'œuvre dans les modes d'organisation et les collectifs de travail.

Actualités

4 **Histoire**
L'histoire fédéral... en ligne

5 **Europe/International**
« S'il ne nous écoutent pas mobilisations en septembre »

6-7 **Portrait de syndiquée et de syndicat**
Un syndicat organisé avec une équipe qui gagne

Dossier

9-11 **Activités sociales et culturelles**
Débattre de leur contenu et de leur finalité pour faire grandir ces droits

Vie Syndicale

12-13 **Formation des nouveaux élus au CEF**
Fraternité et émotion pour les nouveaux membres du CEF !

Politique revendicative

14 **Thèmatique CEF**
Même ADN, même sang

15 **Industrie**
Victoire de Dresser-rand

16 **Plus loin que nos droits**
L'APLD

17 **Industrie**
Valdune, un cas d'école...

18-19 **Plus loin que nos droits**
18 jours de congés de formation économique, sociale, environnementale et syndicale (CFESES)

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

Claude Merckel
Membre du Comité exécutif fédéral

Le « *Rail* » se métamorphose !

Tout d'abord, l'ouverture à la concurrence s'est généralisée. Celle-ci s'applique maintenant sur l'exploitation et la maintenance ferroviaires qui rebattent les cartes du partage des tâches et des activités dévolues initialement à l'entreprise nationale historique. A la suite de cette libéralisation du marché et à la suppression de ce monopole, nous avons vu l'émergence de nouveaux opérateurs ou d'entités ferroviaires comme l'entreprise coopérative RAILCOOP ou le regroupement de constructeurs ferroviaires de premier ordre comme ALSTOM et BOMBARDIER. Cette fusion, afin d'éviter des situations de monopole pointées par la communauté européenne, a eu comme impact des cessions d'entreprises à une autre société.

D'autre part, l'innovation, la mobilité ou les choix stratégiques actuels font également apparaître une complexification des projets, la généralisation de transports multimodaux ou l'application au ferroviaire de nouvelles énergies comme la traction hybride ou hydrogène. Nouvelles énergies qui demandent de repenser la chaîne logistique ou l'infrastructure.

Dans une mutation d'une telle ampleur, il est de notre rôle, en tant qu'organisation syndicale, de veiller à ce que l'humain reste au cœur des préoccupations des entreprises. C'est notre mission et la noblesse de notre engagement ! Il y a un équilibre à respecter, car si effectivement, par son travail librement réalisé, l'Homme a la capacité de se dépasser, de s'accomplir pleinement et d'apporter un accroissement de progrès et de bien-être à l'humanité, il ne doit pas être considéré comme une simple ressource consommable écrasée par des considérations purement économiques.

Histoire

L'histoire fédérale… en ligne

Dans le prolongement de la parution en 2021 de l'ouvrage Le Métal au cœur, sur l'histoire de la Fédération CGT des travailleurs de la métallurgie de la seconde moitié du XIXe siècle à nos jours, l'Institut d'Histoire Sociale de la métallurgie vient de mettre en ligne un site internet consacré à l'histoire fédérale. Il est accessible librement à l'adresse suivante : histoire.ftm-cgt.fr.

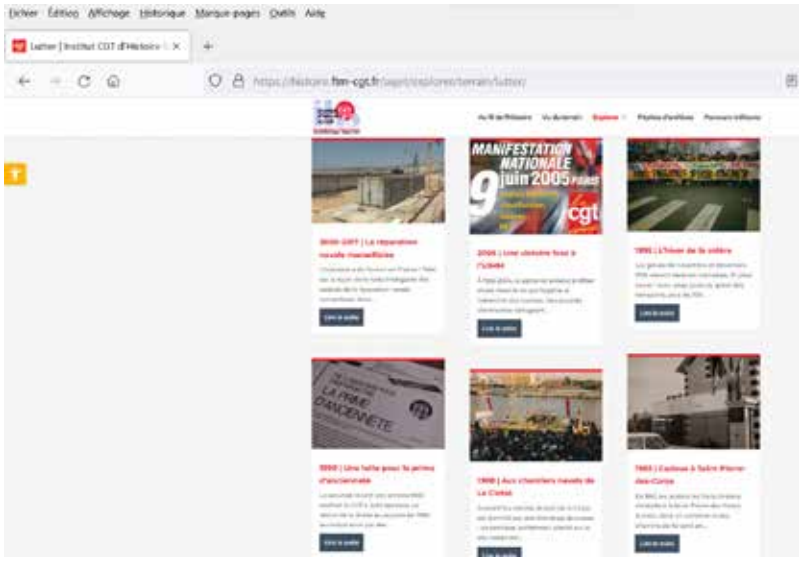
Un support de formation syndicale

L'objectif poursuivi est toujours le même. Il s'agit de mettre à la portée de toutes et tous, sans connaissances préalables, l'histoire de la Fédération, de ses structures syndicales, de ses luttes et de ses revendications.

L'ouvrage et le site internet sont deux supports complémentaires, destinés à être mobilisés à des fins de formation syndicale.

Cela a déjà été dit ! L'histoire est un formidable outil pour alimenter sa réflexion, affuter ses arguments pour convaincre les salariés ou encore inspirer sa pratique syndicale.

Les luttes passées, les succès et les défaites sont autant d'expériences riches d'enseignements pour aujourd'hui. De plus, connaître et faire connaître l'histoire de notre organisation, c'est œuvrer à faire entendre une autre voix que celles des grands médias et du patronat. Nul ne peut douter, après s'être plongé dans l'histoire de la CGT, que notre pays aurait un visage bien différent si le syndicalisme n'avait pas existé.



Un contenu évolutif

Dès aujourd'hui, vous pouvez consulter une centaine d'articles sur le site internet. Ils sont accessibles de trois manières : une frise chronologique (rubrique « *Au fil de l'histoire* »), une carte interactive (rubrique « *Vu du terrain* ») ou un découpage plus classique par thèmes (rubrique « *Explorer* »). Cette dernière comprend une brève histoire de la Fédération en six parties, ainsi que des articles classés selon quatre thèmes : « *lutter* », « *réaliser* », « *revendiquer* », « *organiser* ».

Enfin, les deux dernières rubriques proposent de découvrir des documents d'archives (rubrique « *Pépites d'archives* »), ainsi que le parcours syndical de militantes et de militants de la métallurgie (rubrique « *Parcours militants* »).

Le site internet a vocation à être progressivement enrichi, par l'ajout de nouveaux articles. Il est ainsi envisagé de compléter la petite vingtaine de luttes présentées actuellement, en ajoutant par exemple la grève des ouvriers du bronze de Paris en 1867, la grève contre le chronométrage chez Renault en 1913, la grève des « *mensuels* » à Saint-Nazaire en 1967, les grèves du « *Printemps de la dignité* » chez Citroën Aulnay et Talbot Poissy en 1982-1984, ou encore celles de la Snecma en 1988. De même, la rubrique « *réaliser* » devrait accueillir des articles sur les réalisations sociales en territoire, comme l'histoire du domaine de la Genestrie au Gâvre, propriété de l'USTM de Loire-Atlantique, ou celle du village-vacances de La Petite-Pierre, en Alsace.

Ces quelques indications ne sont évidemment pas définitives et nous vous invitons à allonger cette liste avec nous, en proposant des sujets ou mieux, en prenant votre plume !

Emeric Tellier,
Conseiller fédéral

© DR

Europe / International

« S'ils ne nous écoutent pas… Mobilisation en septembre »

La détermination du syndicalisme européen est sans ambigüité pour élever les mobilisations dans chaque pays autour des enjeux de paix, d'augmentation des salaires, de justice sociale et de démocratie.

Notre délégation FTM-CGT, invitée par la FIOM-CGIL[1] à la manifestation organisée à Rome par la CGIL [2], s'est totalement retrouvée dans les revendications italiennes. Nous avons également participé à un débat avec nos camarades internationaux de la FIOM-CGIL, la CGIL, l'UNITE[3], la CCOO[4], la MWB-FGTB[5]. Nous avons démontré, une nouvelle fois, combien nos convergences sont grandes.

Les attaques contre les travailleurs, les conventions collectives, les investissements dans des domaines utiles à la vie, sont générales et de mêmes natures. Il s'agit de choix politiques d'un même système généralisé aux services de la finance pour les plus riches. Et maintenant, la guerre en Ukraine sert partout d'alibi pour justifier et accélérer leurs politiques d'austérité et de hausse des prix, mais pas seulement.

Pas d'austérité pour l'armement !!!

En effet, le Président Macron déclarait tout récemment « *Nous entrons dans une économie de guerre durable* », « *cela nous oblige à investir davantage* » et encore « *nous devons dépenser beaucoup* ».

Le syndicalisme à l'unisson répond par le désarmement, la culture de paix et la justice sociale. Une paix des peuples que ce soit pour les ukrainiens, les kurdes, les yéménites, les palestiniens ou ailleurs dans le monde.

La manifestation à Rome s'inscrivait totalement dans ce cadre. Une montée des mobilisations et des grèves dans le pays pour les hausses de salaires, les négociations collectives, les embauches, la réindustrialisation du pays. Un tour d'horizon européen, bien loin du voile médiatique existant, montre une multiplication de grèves et de manifestations partout (Italie, Belgique, Espagne, France, Allemagne…). En Grande-Bretagne ou en Espagne, et dans de nombreux secteurs d'activités, se développent des mouvements sociaux d'une ampleur inédite.

Maurizio Landini, Secrétaire Général CGIL, lançait ce samedi 18 juin Piazza del Popolo « *Aujourd'hui, les gens, surtout les travailleurs et les retraités, n'arrivent pas à la fin du mois. Il faut absolument prendre des mesures extraordinaires* » et de conclure « *Augmenter les salaires, s'ils ne nous écoutent pas, mobilisation en septembre* ».

Quelques jours après, le lundi 20 juin, les Belges faisaient une magnifique démonstration avec près de 100 000 manifestants à Bruxelles aux sons de « *bloquer les prix pas les salaires* » « *réduction du temps de travail*», « *sauver les services publics* »….

C'est bien dans cette perspective de mobilisations généralisées que le syndicalisme européen entend résolument s'investir en alliant les revendications de paix, de travail, de justice sociale et de démocratie.

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

[1] FIOM-CGIL : Fédération des métallurgistes d'italie de la CGIL
[2] CGIL : confédération générale des Travailleurs d'Italie
[3] UNITE : syndicat du Royaume Unis et Irlande
[4] CCOO : Confédération Syndicale des Commissions ouvrières espagnole
[5] MWB-FGTB : métallurgistes Wallonie Bruxelles de la fédération générale des travailleurs de belgique

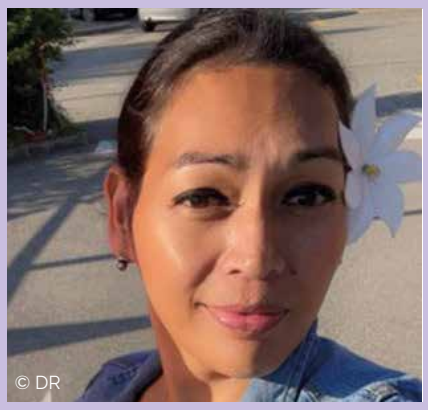
© DR

Portrait d'un syndicat et d'une syndiquée

Un syndicat organisé avec **une équipe qui gagne**

© DR

Marie-Laure Cordini,
Secrétaire Générale Adjointe
USTM 38



© DR

Tokahi tauotaha,
Secrétaire Générale
et DS CGT Lynred

Mardi 10 mai, les salarié.es de Lynred, entreprise qui compte environ 65% d'ingénieur.es et cadres, ont suivi massivement l'appel à la grève de la CGT pour les salaires.
Environ 400 salarié.es sur 1 000 étaient présent.es à ce mouvement historique car c'est la première fois chez Lynred qu'un mouvement de grève se produit.
Dans une période où la construction de mobilisation est très difficile, comment cela a- t-il été possible là-bas ?

Nous pouvons dire que c'est une mobilisation exceptionnelle. Nous souhaiterions savoir quelle stratégie de lutte vous avez adoptée dans le syndicat ? Et pour commencer, quand et comment le syndicat CGT a-t-il été créé chez Lynred ?

La CGT Lynred a été créée au mois de novembre 2021, suite à l'impulsion des syndiqué.es, avec l'aide de l'USTM. Mais le travail syndical a commencé bien avant que Sofradir fusionne avec Ulis pour devenir Lynred. En effet, à l'époque ce sont des élu.es chez Ulis syndiqué.es CGT à l'USTM, comme Olivier CHRETIEN, qui ont permis de lancer le processus de syndicalisation.

Et toi quand et comment es-tu arrivée à te syndiquer, puis à devenir militante ?

Je suis arrivée chez Lynred en janvier 2019, et j'ai rencontré Peggy Hoffman Pinier, élue CGT. C'était une rencontre formidable. J'ai baigné toute ma vie dans une culture syndicaliste vu mes origines calédonienne, Peggy m'a convaincue d'adhérer à la CGT au bout de 2 mois d'ancienneté. Suite à ma syndicalisation, j'ai suivi la formation d'accueil à l'UL de Grenoble, Caroline AUDRIC m'a permis de rencontrer d'autres camarades lors de divers collages. Ces rencontres m'ont permis de trouver ma place au sein de la CGT.

© DR

Tu as trouvé ta place au sein de la CGT, mais comment tu l'as trouvée au sein de ton entreprise ?

Au début, ma stratégie syndicale était de faire les formations syndicales pour ensuite prétendre à un mandat. Les choses se sont précipitées suite au départ à la retraite de l'ancienne DS Babeth GONZALES, j'ai donc été mandatée DS.

© DR

Mais vu que tu n'avais pas encore fini le cursus de formation, quelles étaient tes inquiétudes et ta stratégie syndicale en tant que DS ?

J'ai cherché quelle posture adopter face à la direction, la formation de DS m'a permis de répondre à mes attentes et bien au-delà. La stratégie syndicale que j'ai mise en place est de fédérer les salarié.es en faisant du terrain et en leur apportant une communication régulière. Il a fallu aussi que les syndiqué.es trouvent leur place au sein de l'organisation et prennent confiance.

Pourquoi avez-vous ressenti le besoin de créer un syndicat statutaire dans la boite ?

Suite à l'impulsion des syndiqué.es, il était important pour nous de créer un syndicat statutaire, afin de mener au mieux nos projets et nos combats et d'avoir une autonomie au sein de notre entreprise. Le travail de terrain et de démocratie syndicale a poussé Hervé Clerambault (donner son mandat) à s'investir beaucoup plus dans le syndicat. Celui-ci a accepté de rejoindre l'équipe.

Comment avez-vous créé ce syndicat ?

Nous avons eu l'aide de l'USTM, Marie-Laure CORDINI nous a aiguillés sur la partie procédure, et moi j'ai travaillé avec les syndiqué.es et l'équipe. Une Assemblée Générale a été faite en dehors du temps de travail avec les syndiqué.es afin de finaliser la création du syndicat.

Suite à la création de l'équipe syndicale et du syndicat, quelle a été votre stratégie pour gagner la lutte ?

Nicolas Cohard, secrétaire général de l'USTM Isère, nous a beaucoup parlé de la démarche participative et démocratique comme le font Mehdi Deschanet, DS et Malik Magada, élu CGT dans le syndicat CGT de Framatome Jarrie, mais aussi de comment la mettre en place. Nous avons donc appliqué cette stratégie quotidiennement et cela a permis que les syndiqué.es et les salarié.es se sentent considéré.es, écouté.es et impliqué.es. Cette démarche nous a démontré qu'elle est efficace.

En quelques mots qu'est-ce-qui a fait que le mouvement du 10 mai a été une réussite ?

La réussite du mouvement a été au-delà de nos attentes. Les salarié.es ont été écouté.es et consulté.es depuis plusieurs mois, ce qui a permis de les impliquer dans la lutte parce que ce sont eux qui sont au cœur du processus. Cette mobilisation a montré que le rapport de forces est possible même dans une entreprise avec un fort taux d'ingénieur.es et cadres.

La CGT Lynred a-t-elle pris en compte la campagne de syndicalisation du 7 avril menée par l'USTM ? Si oui, combien de nouvelles adhésions comptabilisez-vous depuis janvier 2022 ?

La syndicalisation c'est très important pour nous, c'est au cœur des discussions dans le syndicat mais aussi avec les salarié.es. Depuis janvier 2022 nous en sommes à + 9 syndiqué.es. Sans syndiqué.es, pas de rapport de forces, d'ailleurs le mot d'ordre de tous les jours c'est « LA CGT FAITES-LA ». Nous devons aussi penser à la relève pour faire perdurer la CGT dans l'entreprise.

As-tu d'autres choses à dire ?

Je tiens à remercier en particulier Nicolas COHARD, Caroline AUDRIC, Marie-Laure CORDINI pour leur soutien et leur appui au quotidien. De savoir que quoi qu'il arrive vous êtes là, c'est rassurant et motivant. Je souhaite aussi remercier les camarades CGT de Lynred qui m'accompagnent au quotidien, car la CGT Lynred c'est un syndicat organisé avec une équipe qui gagne.

Propos recueillis par ***Marie-Laure Cordini,***
Secrétaire générale adjointe USTM 38

émergences
formation conseil expertises

Emergences et la Fédération CGT de la métallurgie : un partenariat engagé

Émergences, qui sommes-nous ?

Créée en 1985 en la forme d'une association loi 1901, Émergences s'est développée au service exclusif des élus et représentants des salariés en les accompagnant dans leurs missions.

Forte de sa longue expérience qui lui a permis de développer de larges compétences, de construire des réseaux de partenariat et de se forger une crédibilité dans tous les domaines d'activité, Émergences revendique le caractère désintéressé de sa gestion. L'éthique dont elle est porteuse garantit son indépendance d'action vis-à-vis des pressions économiques, financières et politiques qui s'exercent régulièrement de la part des employeurs sur les opérateurs.

Quels sont nos champs d'intervention ?

Émergences est structurée autour de 4 activités complémentaires au service des représentants du personnel pour comprendre, analyser et agir au bénéfice des salariés qu'ils représentent :

- LA FORMATION pour le CSE : Des élus formés pour être des acteurs efficaces et incontournables de nombreux domaines.
- L'EXPERTISE SANTE AU TRAVAIL pour le CSE : Un droit pour la prévention des risques professionnels et l'amélioration des conditions de travail.
- LES EXPERTISES ECONOMIQUES pour le CSE : Des outils pour analyser la situation économique et financière de l'entreprise.
- LES ETUDES pour le CSE : Des leviers pour apporter conseil et assistance sur des thématiques plus spécifiques.

L'engagement d'Émergences auprès des élus ?

Leur permettre, à travers les éléments d'analyse que nous apportons, de faire valoir leur point de vue et d'agir.

Nos réalisations récentes

- Une expertise effectuée sur une problématique d'amiante dans une entreprise d'aciérie et de tôlerie.
- L'examen d'un projet de déménagement d'un équipement industriel dans le secteur de la réfrigération.
- Une expertise concernant un projet de licenciement collectif dans une Industrie fabrication de fibres optiques.
- Dans le secteur de l'automobile, une expertise dans le cadre d'un PSE et d'un risque grave (RPS) et une autre dans le cadre d'un projet de déménagement.
- Dans une société de fabrication de structures aéronautiques une expertise réalisée en lien avec des troubles psychosociaux à la suite d'une modification de l'organisation du travail.

Les équipes d'Émergences sont disponibles et à votre écoute pour vous accompagner.
info@emergences.fr – 01 55 82 17 30
Émergences siège : 261 rue de Paris – 93100 MONTREUIL
www.emergences.fr

Activités sociales et culturelles Débattre de **leurs contenus et de leurs finalités** pour faire grandir nos droits

© Adobe Stock venimo
© Adobe Stock Impixdesign

© DR

Parmi les droits conquis par l'histoire, il est bon de rappeler celui de l'accès à des vacances de qualité pour tous, à la culture et aux pratiques culturelles et sportives pour tous dans le respect de l'humain et de l'environnement. Des activités émancipatrices qui favorisent l'ouverture vers l'autre.

Où en est-on sur le plan de ces revendications, au sein de nos structures ?

Débattons-nous dans nos syndicats, de ces droits, des activités proposées avec les syndiqués, avec les salariés, pour appréhender leurs réalités et recueillir leurs besoins dans ce domaine ? Quels sont les freins pour accéder à tous ces droits ? Tous nos militants, nos syndiqués, ont-ils la possibilité de bénéficier de ces droits ? Echangeons-nous sur nos pratiques entre gros CSE et petits CSE de la métallurgie pour permettre la mutualisation des idées et la construction de projets qui pourraient rayonner sur chacune de nos structures ?

La période du COVID a gravé dans nos mémoires ce mauvais goût de privation de liberté, de manque d'espace, de mouvements, de respiration, d'horizons. Pour beaucoup, le confinement a été vécu de façon éprouvante. Même se promener était devenu soudain impossible. Au premier plan : l'angoisse du lendemain, la vulnérabilité de nos vies. Résonnent, aujourd'hui, comme des priorités, l'envie de vivre mieux, de partager des moments de convivialité, de privilégier des activités de proximité, des destinations et des animations qui prennent en compte la préservation de l'environnement, de la biodiversité, ainsi que les conséquences du changement climatique.

Vacances, sports, culture, entre accès et pratiques, beaucoup ont donc exprimé de fortes aspirations à bénéficier de ces droits. Mais le constat est sans appel : près de la moitié de la population ne peut toujours pas profiter du droit aux vacances. Et la crise économique a freiné la pratique sportive, artistique et culturelle. Comment retravaille-t-on ensemble sur ces questions quand les directions d'entreprises précarisent le monde du travail, isolent les élus, cassent les collectifs de travail, précarisent jusqu'à nos imaginaires ?
La CGT invite à se réapproprier la mission des ASC et à construire autour de ces droits légitimes. C'est pourquoi elle mobilise des moyens importants : nouvel outil numérique ONYVAGO[1] pour le développement d'activités culturelles, sportives et touristiques de qualité, renforcement des associations de proximité du réseau ANCAV-SC (Association nationale de coordination des activités de vacances, sport et culture des CSE, associations de tourisme et autres collectivités) qui reposent sur un réseau conséquent de partenaires du tourisme social, de la culture et du monde du sport.

Parmi ces outils, deux formations « *Module ASC* » et « *Ecole du Spectateur* ».

Ces deux formations confédérales de la CGT, sont une construction du **Collectif Confédéral** « ***Culture, Sport, Tourisme Social et Activités en direction des (CE) CSE*** », constitué spécialement pour répondre à ces besoins, suite au 51e Congrès Confédéral de la CGT (2016) et reconduit au 52e (2019). Un gros travail d'enquête de ce collectif a permis de mettre en avant un besoin en formations pour les élus et militants CGT en charge des questions sur les activités sociales et culturelles au sein des structures CES[2], COS[3], CASC[4].
Une première demi-journée de sensibilisation est intégrée à la **formation** ***« prise de mandat de 5 jours pour les élus de CSE »*** afin de débattre autour de la question, ***« pour moi, gérer les activités sociales et culturelles, c'est … »***, sorte d'analyse de la pratique pour mieux définir le projet CGT.
Une première approche qui renvoie au ***« module ASC »*** **de trois jours**. Ce dernier permet d'approfondir les notions d'émancipation, d'éducation populaire, de mutualisation, de revenir sur l'enjeu politique des ASC en lien avec les repères revendicatifs de la CGT.

Trois parties : la définition des ASC, leur financement, et la démarche syndicale pour construire des projets qui appellent un large partenariat. Tisser des liens pour réveiller la créativité en chacun des militants. L'interpro, le partage de nos expériences permettent un élargissement du champ des possibles. Comme avec l'organisation du travail, ou avec les conditions de travail, il s'agit pour les militants CGT de se réapproprier le **POUVOIR D'AGIR** sur cette question des Activités Sociales et Culturelles. La CGT a à son actif un savoir-faire qu'il nous faut faire connaître. Les plus beaux projets sont le fruit d'une intelligence collective et s'inscrivent au plus près des réalités de tous les salariés, des retraités ou des privés d'emploi. La coopération est une force de notre réseau de tourisme social et pour le développement des activités sportives et culturelles. Face aux marchands d'évasion, avides de s'enrichir sur le moindre temps de repos dont nous disposons, à nous proposer des prestations qui tendent à s'uniformiser, nous répondons mutualisation des idées, des structures, coopération pour des projets qui réaffirment nos valeurs d'émancipation et de liberté. C'est une réponse pour inclure les publics éloignés de ces activités (salariés des PME, TPE et privés d'emploi,…).

Cette approche des ASC s'ancre aussi dans les réalités du travail, avec des militants attentifs aux évolutions du monde, qui prennent en considération par exemple, « *ces champions des pires horaires* » (pour reprendre la formule de Stromae).

La période singulière bouscule et sert aussi au patronat et au gouvernement pour faire passer en force des régressions sociales dans tous ces domaines (exemple de cette volonté de taxer les ASC). Des directions qui aspirent aussi à nous cantonner sur le champ de l'évasion, du rêve, du bien-être, du privilège (division des salariés) pour mieux nous tenir à distance des décisions d'organisation. Or la gestion de ces ASC interroge. La question de l'indépendance des élus est posée vis-à-vis des directions d'entreprises qui s'emparent à nouveau de cet outil comme un moyen de peser sur le salarié. La formation permet à l'élu de revenir sur l'histoire qui nous apprend combien nos anciens militants se sont battus pour sortir du joug du patronat. Jusqu'à la fin du 19e, début 20e, le développement des ***« œuvres sociales »***, des structures caritatives, par le patronat a eu pour objectif d'adoucir la souffrance au travail, de canaliser et de sédentariser la main d'œuvre, de jugu-

ler la contestation, de masquer les bas salaires, d'améliorer le quotidien (jardins ouvriers) sans augmenter les salaires, etc. La finalité de ces « *œuvres sociales* » rejoint aujourd'hui celle que sous-tend la notion de « *culture d'entreprise* ».

Selon la CGT, les élus en charge de la gestion des ASC doivent promouvoir des principes de solidarité, maintenir et développer du lien social entre les salariés et ceux des autres entreprises, mais aussi réduire les inégalités quant à l'accès à la culture, aux vacances ou au sport. Mais qu'est-ce qu'être solidaire ? Comment promouvoir des activités, construire des projets pour les salariés qui leur permettent de prendre conscience d'un intérêt commun, qui entraînent pour les uns, l'obligation morale de ne pas desservir les autres. Comment mettre en avant les dimensions sociale et culturelle des ASC que l'on a perdues avec les dispositifs de redistribution ? Comment contrer ces dispositifs qui éloignent les salariés de la vocation première des CE (lien social, émancipation) ? Comment porter ces revendications progressistes face à la pression des directions et de certaines organisations syndicales qui cantonnent les ASC à « *un rôle de simple distributeur d'un complément de revenu pour les salariés, en entretenant une sorte de consommation culturelle passive* » ?

Les échanges au sein de ces formations permettent de donner des pistes et de repartir avec des clés.

Dans le domaine des activités culturelles, la CGT a développé une autre formation : « ***L'ECOLE DU SPECTATEUR*** », née en 2017. Elle est une émanation du collectif confédéral qui s'inscrit dans un projet global de réappropriation politique des activités sociales et culturelles. C'est une formation qui se place sur le terrain de la reconquête sociale avec une immersion dans un lieu symbolique : le FESTIVAL D'AVIGNON car « *il est nécessaire de lier dorénavant, la formation des camarades s'occupant des activités culturelles à une expérimentation concrète de la rencontre avec la culture* ». Dépasser le « *ce n'est pas pour moi* », « *je ne suis pas capable d'en parler* » pour comprendre l'environnement du spectacle vivant.

Rappelons-le, la culture favorise et permet l'ouverture vers l'autre, vers la découverte, vers le débat, le développement d'un esprit critique et vers l'émancipation, cette émancipation que la CGT a toujours visée dans ses revendications « *pour un temps de travail de qualité et un temps de repos de qualité* ». Remettre la question de la culture dans nos organisations et dans les lieux de travail pour contrer les idées que le capitalisme veut nous imposer. Qu'est-ce que la démocratie culturelle ? Qu'est-ce que le spectacle vivant ? Comment sensibiliser et amener les publics vers ces spectacles qui interrogent nos vies et notre environnement, qui nourrissent nos imaginaires ? Comment sortir des autoroutes de la « *billetterie* » (avec un retour sur ce terme qui masque le contenu des œuvres culturelles) ? Comment aborder la critique d'un spectacle pour donner à voir, donner envie de goûter à des œuvres de qualité ? On y aborde les questions de « *CULTURE POUR TOUS* », de « *POLITIQUES CULTURELLES* », celle « des publics » (comment faire venir des publics éloignés ?), des « *OUTILS* » à mobiliser pour co-construire et faire grandir des projets culturels. Renouer avec les principes de l'éducation populaire et œuvrer au rapprochement du monde du travail et du monde de la culture, car « *le monde du travail est un monde de travailleurs qui créent* ».

Une formation qui répond aux multiples attentes des militants. Comment sortir du consumérisme ? Comment militer autrement à travers la culture ? Qu'en est-il des salariés du spectacle ? Comment argumenter sur la « *culture* » auprès d'élus CGT (réfractaires), auprès des autres O.S. ? Comment prendre en considération les revendications culturelles au même titre que les revendications salariales ? Et pour quoi ? Comment nos syndicats peuvent-ils construire des projets culturels accessibles à l'ensemble des salariés ? Comment le syndicat peut-il faire vivre la culture en territoires ? Comment mutualiser ? Quels réseaux, la CGT peut-elle mettre en place pour favoriser l'accès à la culture pour tous ? Comment mettre le livre sur le chemin des autres activités ? Comment faire connaitre et retravailler avec les mondes de la culture (théâtre, danse, arts plastiques, musique, festivals ...) ? Comment encourager le regard croisé entre syndicats pour faciliter la tâche aux camarades chargés d'assurer ce rôle pas facile ?

Les deux formations que propose la CGT, s'avèrent être une traduction de la nécessité pour toutes les structures de la CGT (syndicats, U.D. FD, CR, Confédération) de se réapproprier les questions politiques concernant les ASC et sont nées d'un besoin important exprimé lors des visites des syndicats. Ainsi mieux « *outillé* », riche de tous ces échanges et de toutes les expériences partagées, le militant pourra mieux appréhender la consultation des salariés pour réinterroger leurs besoins et leurs attentes, en vue d'améliorer leurs droits en ces domaines. Quelle lisibilité a le salarié sur le champ des possibilités concernant les ASC ? Quel impact de la digitalisation sur leur accès aux activités ?

La gestion des ASC appelle donc des échanges, des débats dans nos structures et la volonté de reconstruire ensemble avec les syndiqués et les salariés.

Pour la CGT, les ASC sont d'abord une ambition et des revendications à partager, une construction mutuelle et une argumentation pour inviter, faire savoir et faire grandir ces projets au fil des discussions.
La culture comme le travail, c'est faire du sens, c'est procéder par tâtonnements, c'est peaufiner son geste, préférer tel angle d'attaque plutôt qu'un autre. Sans cela, tout s'écroule. Le travail comme la culture sont des lieux d'échange, de partage qu'il faut se réapproprier.

Isabelle Chenon,
Membre du collectif « ASC » de la FTM

[1] Dossier du Mensuel des métallurgistes - juin 2021
[2] CES : Comité Social et Economique
[3] COS : Comité des Oeuvres Sociales
[4] CASC : Comité d'Activités Sociales et Culturelles

© Adobe Stock venimo
© Adobe Stock Impixdesign

Formation des nouveaux élus au CEF

Fraternité en formation pour les nouveaux membres du CEF !

Les nouveaux membres de la direction fédérale ont été fortement incités à suivre la formation des nouveaux élus au CEF. Durant ces deux jours, conviviaux et fraternels, les nouveaux élus ont pu échanger sur le rôle du CEF, sa composition, son fonctionnement et son Histoire Sociale.

Olivier Defosse,
membre du CEF

La proposition de devenir membre du CEF m'a été faite, en m'informant que cela impliquait une réunion d'une journée par mois. Dans un premier temps, j'ai comparé le CEF avec une commission exécutive de mon syndicat, mettant en œuvre ses orientations et son organisation. J'ai pu rapidement me rendre compte qu'il s'agit d'une des vocations du CEF, mais que cela est loin d'être la seule.

De ce fait, je pense que la formation aux nouveaux membres du CEF est importante, voire indispensable, afin que chaque camarade puisse prendre la dimension de son mandat. Elle m'a permis de revoir les bases de l'organisation de la FTM, les rôles et l'implications des membres du CEF. J'ai pu retrouver dans cette formation, des moments de partage avec des camarades de tous horizons, ce qui permet de commencer à créer des liens à une échelle plus nationale.

D'un point de vue planning, je pense que la formation a été organisée au moment idéal, car elle m'a permis de participer à trois réunions du CEF et ainsi avoir un petit retour d'expérience pour poser les bonnes questions aux formateurs.

Iffet Yazici Libbrecht,
membre du CEF

J'ai été cooptée par des camarades du bureau fédéral pour présenter ma candidature au CEF, et, à ma grande joie, j'ai été élue lors du 42e Congrès à Montpellier. J'ai suivi la formation pour les membres du CEF en avril dernier. Ma candidature au CEF et, à ma grande joie, j'ai été élue lors du 42e Congrès à Montpellier.

Je connaissais le fonctionnement de la Fédération : je suis déléguée syndicale centrale dans mon entreprise, j'ai suivi le parcours de formation adéquat pour exercer mon mandat, et je venais régulièrement à Montreuil du fait de mon implication dans les collectifs « *formation syndicale* » et « *formation SSCT* », depuis 2017. Cependant, mon mandat au CEF ne coulait pas parfaitement de source pour moi. Je savais bien entendu que c'était « *l'instance dirigeante* » de la Fédération, et qu'il y était tenue une réunion mensuelle. Pour autant, le fonctionnement concret de l'instance était encore un peu flou. La formation m'a permis de faire une mise au point afin d'y voir plus clair.

Lors de notre session, nous sommes revenus sur le fonctionnement de la Fédération (une révision ne fait pas de mal !) en lien avec les statuts, puis nous sommes entrés dans le vif du sujet : notre rôle. J'ai apprécié le travail de groupe sur ce sujet, avec un cas concret à traiter.

Mais le point d'orgue, pour moi, était l'intervention d'Émeric Tellier, historien et archiviste à la Fédération, qui m'a particulièrement passionnée. L'intégration du thème de l'histoire sociale dans cette formation est une excellente initiative. Nous ne laisserons plus les chasseurs écrire l'histoire ! (*)

J'ai aussi apprécié la visite de notre secrétaire fédéral, Frédéric Sanchez. C'était l'occasion de débattre de manière directe et franche, entre membres du CEF. Les plus expérimentés, comme Frédéric Sanchez, Christine Ciol, David Pico, ont répondu aux interrogations que nous avions.

En conclusion, je dirais que mon seul regret est que cette formation – qui est une première pour les membres du CEF – n'ait duré que deux jours. Un troisième jour, avec plus de travaux en groupe, aurait été idéal. En tout cas, je suis mieux armée pour exercer mon mandat.

(*) « Tant que les lapins n'auront pas d'historiens, l'histoire sera racontée par les chasseurs » - Howard Zinn, historien et politologue américain, cité par Émeric.

Clarice Pereira,
membre du CEF

Pour moi, cette formation des nouveaux membres du Comité Exécutif Fédéral (CEF) est primordiale, et tout le monde devrait la suivre.

Cette formation permet d'avoir une meilleure compréhension de la composition et du fonctionnement de la Fédération et permet de répondre à des questions somme toute basiques telles que :

- Qu'est-ce que le CEF (statuts..) ?
- Quel est le rôle du membre du CEF, de la CFC, du bureau, du Secrétariat Fédéral, du Secrétaire Général ?
- Comment s'impliquer et tenir une présidence (respect de l'ordre du jour, timing, temps de parole, respect entre camarades....) ?
- Quelles sont les activités portées par la Fédération.

Cette formation permet avant tout d'établir des liens, de se connaître et d'avoir une bonne cohésion de groupe, de ne pas se sentir isolé alors que nous appartenons à la même Fédération.

La partie relative à l'Histoire des métallos est aussi très intéressante. Elle permet de savoir d'où l'on vient et où l'on veut aller.

Être membre du Comité Exécutif Fédéral, ce n'est pas juste siéger à une réunion mensuelle et parler de son entreprise. Il faut avant tout participer à la mise en œuvre des orientations validées en congrès, débattre des sujets et des enjeux sociétaux, faire des propositions et prendre des décisions. Le CEF est l'organe de direction (le Bureau Fédéral propose, le CEF DISPOSE).

Souvent, (c'est mon constat personnel par rapport aux différentes CE où je siège) les camarades viennent en tant que représentant de leur syndicat, comme simple relais, pour faire un « *point étape* » de leur situation, et ne vont pas au-delà de ce qui se passe dans leur boîte. Ils en oublient du coup leur fonction première : DIRIGER. Ils se sentent peu impliqués dans l'activité de la structure et cela se traduit par la baisse de participation aux réunions et par un appauvrissement des débats et des échanges.

Découverte, implication, attentes

Par cette formation, les membres du CEF apprennent à mieux appréhender la prise de parole en public (surmonter la peur de dire des bêtises, d'être hors sujet). On gagne en confiance.

La Fédération fait en sorte que les nouveaux membres du CEF se sentent bien pendant leur mandat notamment grâce à un référent (membre du BF) sur lequel on peut s'appuyer. Sans oublier les salariés de la Fédération. Nous pouvons nous impliquer davantage aux travers les des différents collectifs existants et des moyens dont ils disposent. Ecrire un édito, un rapport d'introduction (élément complexe, qui peut faire peur, mais extrêmement formateur sur le fond) permettent aussi de prendre ses marques progressivement, de nous faire grandir, de nous enrichir intellectuellement et de monter en compétences. L'échange avec les membres du Bureau Fédéral permet de créer crée un lien fort. Ces derniers sont disponibles, à l'écoute, et accessibles !

Yoann Almirall ,
membre du CEF

Cette formation des membres du CEF m'a permis de mieux comprendre le fonctionnement du Comité Exécutif Fédéral (CEF), et de mieux appréhender ce nouveau poste. J'ai appris aujourd'hui que je suis considéré comme un membre de la direction fédérale.

Je me suis aperçu que beaucoup de filières composaient le CEF et que nous étions seulement 2 camarades des services de l'automobile. Au sein du CEF, j'y ai retrouvé des camarades de filières différentes et de ma région : l'AURA. En tant que nouveau membre de la direction fédérale c'est le moment de maintenir le lien entre notre réseau commerciale, les usines et bien évidemment la sous-traitance, ce que nous tentons de faire avec la Coordination de Renault en nous renforçant et en favorisant l'ouverture de perspectives comme « *notre projet industriel* » que nous portons depuis 2 ans.

Durant cette formation de 2 jours, nous étions une dizaine de nouveaux camarades. Certains ayant déjà effectué un mandat, j'ai plutôt été « *spectateur* » qu'acteur. J'ai beaucoup écouté les différents intervenants lorsqu'il s'agissait de l'organisation de la Fédération et de ce que l'on attendait de moi, de nous, nouveaux membres de la direction fédérale. Désormais, je dois conjuguer entre cette nouvelle fonction et mon mandat de DSC qui ne se résume pas seulement à mon réseau. Je dois continuer à soutenir et aider mes camarades, les bases, passer de RRG chez les concessionnaires.

D'ailleurs, suite à cette formation, je me suis inscrit dans plusieurs collectifs qui sont en corrélation avec mon mandat de DSC.

Erratum

Une erreur s'est glissée dans l'article **« A quoi servent nos cotisations CGT ? Comment ça marche ? »** p. 11 du Mensuel de Juin. Il faut lire :

Calcul de la cotisation

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

Thématique CEF

Même ADN, même sang !

© DR

© DR

Jean-Michel HUTSEBAUT, secrétaire général de FGTB

Il y a des rencontres syndicales qui se passent à l'étranger et pourtant, tout porte à croire « *qu'on joue à domicile* » !

En tant que représentant de la FGTB, être invité par les Camarades de la CGT, c'est à coup sûr, retrouver des militants du même sang, du même ADN.

Axée sur la thématique des relations internationales, cette rencontre avec le Comité Exécutif de la FTM-CGT fut l'occasion de revenir sur notre travail commun, notre complicité dans la lutte.

Mêmes valeurs, même grille de lecture, mêmes constats, même gouaille aussi peut-être, mais surtout mêmes urgences et même inébranlable objectif de ramener un indispensable équilibre entre le capital et le travail, et d'imposer une répartition des richesses qui ne force plus les travailleuses et les travailleurs à choisir entre se loger, se soigner ou se nourrir, dans nos pays où pourtant, l'argent coule à flot !

Avec en ligne de mire les salaires qui ne permettent plus de faire face à l'augmentation des prix au quotidien. Notre rencontre nous a permis d'affuter nos arguments, que nous avons pu exposer quelques jours plus tard en tant que membres du Groupe d'Annecy, lors de la réunion du Comité Exécutif d'industriall Europe et d'y plaider pour une forte campagne européenne en la matière, ainsi que sur l'urgence d'une journée d'actions internationale !

Ensemble, on est plus forts, Camarades !

© DR

Rogerio SILVA, Secrétaire Général de Fiequimetal CGTP In

J'évalue très positivement ma participation à votre comité exécutif. Cela a permis à mon organisation, Fiequimetal CGTP-In, d'apporter son évaluation sur la situation politique et sociale que nous vivons au Portugal, mais aussi au sein de toute l'Union Européenne. Cela nous a également permis d'évoquer les points de vues convergents de nos organisations notamment sur la question de la guerre en Ukraine, l'importance de la paix, la nécessité de l'augmentation des salaires et l'amélioration des conditions de travail. Il nous faut éviter que le patronat profite à nouveau de cette crise afin d'accentuer l'exploitation des travailleurs, comme cela a pu être le cas lors de la pandémie.

Industrie

Victoire de **Dresser-rand**

Concernant les représentants du personnel, le Ministère du travail a confirmé en date du 2 juin 2022 la décision de l'inspectrice du travail du Havre. En effet, suite à l'annonce du PSE, en septembre 2020, dans notre usine du Havre qui concevait et fabriquait des compresseurs pour le pétrole et le gaz, et validé par la DREETS, avec la signature de 2 autres organisations syndicales du site, la CFDT et la CFE-CGC, supprimant la moitié de l'effectif, l'inspectrice du travail ayant reçu les 9 salariés dit « *protégés* » a pu se pencher sur le motif économique de ce PSE.

Motif économique qu'elle a fait étudier par le service compétent de l'inspection du travail avec le support incontestable de l'expertise que nous a fourni le cabinet « *COEXCO* » nommé par le CSE depuis 2015 !

Après étude de tous ces éléments, celle-ci a refusé le licenciement des représentants du personnel en précisant que le motif économique du PSE n'était pas justifié. « *Les pertes annoncées par la direction à hauteur de 44 millions d'euros pour l'exercice 2020, sont simplement à imputer aux provisions que l'entreprise a constituées pour conduire le PSE. A défaut, la société enregistrerait 16 millions d'euros de bénéfices* » ! La direction a fait un recours de cette décision dans le délai imparti au Ministère du travail, qui avait jusqu'au 23 avril pour rendre une décision explicite.

Nous avons été convoqués à la DREETS (ancienne DIRRECTE) de Rouen, en février 2022. L'enquêteur chargé de mener cette enquête dite « *contradictoire* » pour le Ministère du travail nous a de nouveau posé beaucoup de questions sur le motif économique du PSE. Nous lui avons bien entendu remis toutes les expertises du cabinet COEXCO et nous avons répondu à l'ensemble de ces questions.

Il ne fallait plus qu'attendre...

Passé ce délai la décision devait être considérée comme implicite et suivre la décision de l'inspectrice du travail. Notre avocat, Maître Nicolas Capron, nous a alors appris que le Ministère avait 2 mois supplémentaires pour rendre une décision explicite dite « *expresse* ».

Au vu de l'attente de la réponse du Ministère, nous nous attendions à un lobbying de la part de SIEMENS ENERGY, et par conséquent à une décision politique et non factuelle du Ministère.

A notre grand étonnement, le Ministère a lui aussi jugé que le motif économique de ce PSE n'était pas justifié ! Avait-il vraiment le choix ? « *Les données économiques et financières présentées par l'employeur ne permettent pas de définir sa position par rapport aux concurrents, le ralentissement de la croissance mondiale et la baisse des investissements dans les énergies fossiles ont affecté l'ensemble des acteurs du secteur, et d'autre part que le cours actuel du pétrole est reparti à la hausse* ».

« Dans ces conditions, l'existence d'une menace pesant sur la compétitivité de la société Dresser-Rand SAS n'a pas été rapportée ». « *La réalité de la cause économique alléguée n'a donc pas été établie* ». La direction a 2 mois pour faire un recours contentieux devant le tribunal administratif de Rouen. Pour notre syndicat, cette décision est très importante, et pour les salariés qui ont ou qui vont intenter une action devant le Tribunal des prud'hommes du Havre pour préjudices subis !

Nous nous sommes depuis le début battus sur les volets juridique et économique de ce PSE. Tout ce travail de fond et de forme permet aujourd'hui de confirmer que l'usine du Havre a été sacrifiée par SIEMENS ENERGY au détriment de celle de DUISBOURG en Allemagne. Que de savoir-faire et de compétences ont été perdus sur une décision politique et non économique !

Notre seul regret se porte sur ce seul mode d'action, qui malgré cette belle victoire, n'a pas permis aux salariés d'avoir une contestation collective de ce PSE. Nous aurions dû avoir la capacité de bloquer le site en parallèle !!! Cela n'a pas été le cas, à suivre...

Bruno Fleuret, *secrétaire du syndicat Dresser-rand le Havre*

De gauche à droite : Franck Le Balc'h, représentant CGT au CSE, Romain Lecossais, secrétaire CSE, Bruno Fleuret, élu CSE, DS UFICT-CGT et secrétaire du syndicat.

© DR

Plus loin que nos droits

Activité Partielle de Longue Durée **(APLD) prolongée** : le patronat de la métallurgie s'en empare

Le décret n° 2022-508 du 8 avril 2012 prévoit en effet que l'APLD peut intervenir sur **36 mois maximum,** consécutifs ou non, sur une période de référence de **48 mois consécutifs,** au lieu de 24 mois précédemment, et ce à compter **du 1er jour de la 1ère période d'autorisation d'activité partielle accordée par l'autorité administrative.**

La date limite de transmission à l'autorité administrative pour validation ou homologation des accords ou documents unilatéraux est passée du 30 juin 2020 au 31 décembre 2022.

Les entreprises dont l'activité est affectée par les conséquences économiques de la guerre en Ukraine sont éligibles au dispositif, y compris en cas de fermeture volontaire.

Avenant à l'accord de branche sur l'APLD

Aussitôt, dans un communiqué de presse commun, l'UIMM et les syndicats CFDT, FO et CFE-CGC annoncent la signature le 13 avril 2022 d'un avenant à l'accord de branche sur l'activité partielle de longue durée (APLD) du 30 juillet 2020 visant à pérenniser le dispositif pendant 12 mois supplémentaire, soit jusqu'à l'été 2026. Le terme de l'accord est fixé au 31 décembre 2026 afin de couvrir les accords unilatéraux soumis à l'homologation au 31 décembre 2022 au plus tard.

Le préambule est modifié en tenant compte du fait que les entreprises de la métallurgie demeurent impactées par les difficultés d'approvisionnement en matières premières et en énergie et par la désorganisation des chaines logistiques mondiales.

Ce dispositif d'Activité Partielle de Longue Durée, cofinancé par l'Etat et l'Unedic, est destiné à assurer le maintien dans l'emploi dans les entreprises confrontées à une réduction d'activité durable mais pas de nature à compromettre leur pérennité.

Le salarié placé en activité partielle dans ce cadre continue à percevoir **70 % de sa rémunération brute mensuelle,** soit 85 % de son salaire net, avec un **minimum de 8,59 €** de l'heure et un maximum de 34,18 €.

L'employeur, de son côté, se voit rembourser une allocation de 60 % de la rémunération brute antérieure du salarié. Le taux de l'allocation qui était de 70 % jusqu'au 31 mars 2022 est maintenu uniquement pour les employeurs de salariés se trouvant dans l'impossibilité de continuer à travailler (garde d'enfants et personnes vulnérables).

Pour rappel :

Les points de vigilance rappelés dans le mensuel d'octobre 2020 restent d'actualité.

L'accord dans la métallurgie est expliqué dans le 4 pages APLD disponible sur le site Internet de la Fédération www.ftm-cgt.fr.

Karine Laubie, *Conseillère fédérale*

© AdobeStock Rawpixel.com

Industrie

Valdunes, un cas d'école de relocalisation d'activité industrielle stratégique

Deux sites dans le nord du pays, l'un sur le dunkerquois (à Leffrinckoucke), l'autre sur le valenciennois (à Trith St Léger). 370 emplois menacés à la fois par la stratégie de la société mère chinoise MA Steel et par un déficit de la commande publique.

Valdunes, c'est un savoir-faire unique en France

Cette entreprise sidérurgique est, en effet, le seul fabriquant de roues et d'essieux pour le ferroviaire. Faisant partie à l'origine du groupe Usinor, Valdunes est passée ces dernières décennies de mains en mains, via des techniques de LBO, avant d'être reprise en 2014 par le groupe chinois MA Steel. Malgré les engagements de ce dernier, on a très vite constaté un sous-investissement dans l'outil de production et les ressources humaines, alors que MA Steel fait partie désormais du plus grand groupe sidérurgique mondial, « *China Baowu group* ». Un scénario malheureusement bien connu pour tous nos actifs sidérurgiques livrés aux multinationales, à l'instar d'Arcelor.

© DR

Mais la 2e problématique (un carnet de commandes trop faible) met les pouvoirs publics en responsabilité : le désengagement progressif de la SNCF est clair. La SNCF commande actuellement environ 80% de ses besoins en roues et essieux aux pays voisins : la CAF en Espagne, Lucchini en Italie et Bonatrans en République Tchèque, alors que c'était un marché majeur à l'époque pour Valdunes.

La direction de Valdunes, en début d'année, met la pression : en l'absence de redressement des commandes, des coupes sombres seront effectuées dans l'outil de production et les effectifs. Il faut aussi constater deux travers, qui en disent long sur la stratégie de l'actionnaire :

- Des essieux montés arrivent de Chine, sont stockés sur le site dunkerquois pour ensuite desservir le marché allemand.
- Des ruptures d'approvisionnement d'acier brut en provenance de Chine : Ascométal, sur le même site dunkerquois, ayant été amputé de son aciérie. C'est désormais le groupe chinois qui alimente Valdunes en acier brut : vive l'empreinte carbone ! Priorité aux usines chinoises du groupe bien sûr !

Nous ne pouvons qu'être consternés par cette situation. A l'heure où l'on nous parle de réindustrialisation, de relocalisation de notre industrie, il est incompréhensible que la commande publique de la SNCF (l'Etat et les régions) délaisse notre acteur français, qui jouit d'un savoir-faire avéré dans ces produits acier haut de gamme, pièces de sécurité qui plus est.

Après avoir rencontré sur le dossier la région Hauts de France, la CGT a porté ces enjeux devant le ministère de l'Economie. Celui-ci est intervenu auprès de l'actionnaire chinois et a décidé de mener une expertise au sein de l'entreprise (investissements, R&D, business plan, ...). Verdict mi-juillet.

La CGT a aussi rencontré la direction du pôle de compétitivité du ferroviaire I-Trans à Valenciennes, avec un argument phare : lâcher Valdunes, c'est handicaper toute la filière du ferroviaire. Prochaine rencontre fin juin : la Fédération des Industries du Ferroviaire (FIF). Des rencontres pour lesquelles nous avons constitué une délégation complémentaire pour une meilleure maîtrise d'ensemble : les syndicats de Valdunes, d'Alstom, les cheminots, assistés par la FTM.

La situation est urgente : il n'est pas possible de pérenniser l'entreprise dans de telles conditions. Avec la mobilisation des salariés (confrontés à un chômage partiel important), la CGT Valdunes, avec la Fédération, compte bien obtenir l'ingérence des pouvoirs publics dans la stratégie du groupe ainsi qu'une réorientation des appels d'offres dans le pays, tandis que les besoins importants de matériel ferroviaire ne sont plus à démontrer ! La question de la maitrise publique dans le domaine des transports, telle que le porte la CGT, est posée !

Philippe Verbeke,
Membre du Comité exécutif fédéral

Plus loin que nos droits

18 jours de congés de formation écono syndicale (CFESES) pour les salariés app

C'est ce qui vient d'être confirmé par deux jugements suite à un différend opposant la CGT Schindler à la direction de l'entreprise sur le nombre de jours de formation auxquels ont droit les élus et mandatés.

Jugement du Conseil de prud'hommes (CPH) de Grenoble du 6 mai 2022

Monsieur P. est technicien de maintenance chez Schindler depuis septembre 2009. Il est élu au CSE et désigné délégué syndical d'établissement par son syndicat, la CGT Schindler. En février 2022, il adresse une demande d'autorisation d'absence à son employeur afin de suivre trois formations économiques, sociales, environnementales et syndicales pour une durée totale de 13 jours.
La direction de Schindler refuse de lui accorder ce droit, arguant le fait qu'il dépasserait les fameux 12 jours de formation auxquels a droit chaque salarié selon l'article L2145-7 du Code du travail, portés à 18 jours pour les animateurs de stage. Or, Monsieur P. est un salarié qui exerce des fonctions syndicales. De ce fait, il a droit à 18 jours, conformément aux dispositions de l'article L2145- 1 du Code du travail. Ce différend le conduit à saisir le bureau de jugement du CPH de Grenoble selon la procédure accélérée au fond. La CGT Schindler se porte partie intervenante pour l'intérêt de la profession.
Le 6 mai 2022, le jugement est rendu et donne raison à Monsieur P. Les juges ordonnent à Schindler d'accorder les jours de formation demandés par le salarié. L'entreprise est en outre condamnée au titre de l'article 700 du Code de procédure civile.
Belle victoire ! Mais l'histoire ne s'arrête pas là. Schindler s'entête !

Jugement du Conseil de prud'hommes de Bonneville du 17 mai 2022

Dans la même entreprise, Monsieur L. est aussi technicien de maintenance depuis janvier 2012. Il est élu au CSE, délégué syndical d'établissement et représentant syndical au CSEC. Il est également membre de la Commission exécutive de l'UD 74 et co-secrétaire de l'UL de Cluses.
Monsieur L. est un militant engagé et se forme régulièrement pour exercer ses mandats. Ainsi, au cours du premier semestre 2021, il a suivi plusieurs formations pour une durée totale de 8 jours. En juin 2021, il envoie une nouvelle demande d'autorisation d'absence pour 7 jours de plus. La direction de Schindler refuse catégoriquement, arguant qu'il ne lui restait que 4 jours sur l'année, puisqu'il avait déjà utilisé 8 jours de FESES*. Toujours le même « *argument* » des 12 jours de formation auxquels a droit chaque salarié. Or, comme nous l'avons vu, Monsieur L. exerce des fonctions syndicales et a droit à 18 jours.

© Adobe Stock PHILETDOM

mique, sociale, environnementale et elés à exercer des fonctions syndicales

Dans cette affaire, la direction de Schindler consulte l'inspection du travail en lui fournissant des éléments tronqués et captieux et reste campée sur sa position. Le 8 novembre 2021, Monsieur L. saisit alors le bureau de jugement du CPH de Bonneville selon la procédure accélérée au fond. La CGT Schindler est de nouveau partie intervenante dans la procédure, pour l'intérêt de la profession. Le 21 février 2022, le CPH renvoie l'affaire en départage.

Le jugement est tombé le 17 mai dernier : Monsieur L. a bel et bien droit à 18 jours de formation, tout comme Monsieur P. Le jugement précise même que : « *La violation de ce droit (...) est un manquement de l'employeur qui porte atteinte à l'intérêt collectif de la profession en ce que les salariés se sont vus privés de la possibilité de disposer d'un représentant et d'un interlocuteur formé pour exercer sa mission* ». Schindler est condamné à payer 2000 euros de dommages et intérêts à Monsieur L. et autant à la CGT Schindler, ainsi que 500 euros à chaque partie au titre de l'article 700 du Code de procédure civile.

Ce qu'il faut retenir de ces deux jugements

Le Code du travail accorde 12 jours de congés de formation économique, sociale, environnementale et syndicale (CFESES) à tous les salariés et 18 jours pour les salariés animant des stages de formation (article L2145-7 du Code du travail).

Cependant, l'article L2145-1 traite spécifiquement du droit à la FESES pour les salariés appelés à exercer des fonctions syndicales. Ces derniers bénéficient de 18 jours pour se former à l'exercice de leurs mandats. Constituent des fonctions syndicales les mandats électifs ou désignatifs.

* Formation Economique, Sociale, Environnementale et Syndicale

Iffet Yazici Libbrecht,
Membre du Comité executif fédéral

L'article L 2145-1 prévoit 18 jours de formation par an pour les militants amenés « *à assumer des responsabilités* ».

Mais l'article L.2145-7 nous dit qu'il ne peut excéder douze jours pour un salarié et dix-huit jours pour les animateurs des stages et sessions.

De cette contradiction apparente le patronat tente de tirer profit pour limiter le congé à 12 jours pour les responsables non-formateurs. La direction de Schindler a tenté de poser cette limite.

Pourtant la circulaire DRT no 11 du 3 nov. 1987 fixant les modalités de la loi du 30 décembre 1985 (85-1409) est explicite : « *Le législateur a introduit une disposition particulière en ce qui concerne les animateurs de stages de formation et les salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales. Cette catégorie particulière de salariés bénéficie sur un plan individuel d'un potentiel d'absences fixé à dix-huit jours, pris en une ou plusieurs fois* ».

Trois dossiers ont été introduits devant des conseils de prud'hommes. Deux d'entre eux ont été rendus à Bonneville (74) –avec l'arbitrage du départiteur- et Grenoble (38). Un troisième est en délibéré à Rennes. Dans les 2 décisions rendues, **les juges ont conclu à l'applicabilité des 18 jours aux responsables et pas seulement aux formateurs.**

En outre, Schindler a été condamné à verser divers dommages et intérêts (dont à la CGT) et via l'article 700 du Code du travail (frais irrépétibles).

Ces décisions nous confortent dans ce que nous prônons : à la CGT, le syndiqué est auteur, acteur et décideur. Dans ce sens, tout syndiqué CGT peut être appelé à exercer des responsabilités syndicales. C'est pourquoi nous ne devons pas nous laisser intimider par le patronat : ces 18 jours sont dûs à chacun de nos syndiqués.

Claudy Ménard, *Conseiller fédéral*

MUTUELLE SANTÉ

91 % des clients satisfaits*

CDR695P_0719 - Siège social : 39, avenue d'Iéna - CS 21687 - 75202 Paris Cedex 16 - Illustration : ©Marcel

IRP AUTO propose à ses clients des services pour maîtriser leurs dépenses de santé et être informés à tout moment : carte de tiers payant dématérialisée, application mobile, téléconsultation médicale, suivi des remboursements, analyse de devis... Il est le seul organisme référencé par la branche des services de l'automobile en matière de mutuelle santé.

Pour en savoir plus, rendez-vous sur notre site Internet : ***www.irp-auto.com***

* Source : étude CSA 2019 auprès des salariés et retraités.

PRÉVENTION **SANTÉ** PRÉVOYANCE I ÉPARGNE I RETRAITE I ACTION SOCIALE

IRP AUTO, LE GROUPE DE PROTECTION SOCIALE DES PROFESSIONNELS DE L'AUTOMOBILE