la cgt métallurgie

Mensuel des Métallurgistes

N°66 Septembre 2022

FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS DE LA MÉTALLURGIE CGT

DOSSIER
Agirc-Arrco, la propriété des salariés actifs et retraités

HISTOIRE
Renault Le Mans, 100 ans d'histoire...

INDUSTRIE
Révision-extinction

GROUPE APICIL
UNIQUES, ENSEMBLE

SANTÉ
PRÉVOYANCE
ÉPARGNE ET SERVICES FINANCIERS
RETRAITE

QUAND L'ENTREPRISE S'ENGAGE ET AGIT POUR UNE SOCIÉTÉ PLUS INCLUSIVE

• Le Groupe APICIL est très investi pour promouvoir l'inclusion, comment se traduit cet engagement en actions ?

« *Cet engagement se traduit aussi bien dans les actions que nous menons pour nos propres collaborateurs, avec* ***une politique RH encourageant la diversité et l'inclusion,*** *que dans* ***notre action sociale,*** *qui a pour vocation d'accompagner nos assurés et de* ***contribuer à une société plus inclusive et plus juste.*** *Nos trois axes d'interventions majeurs portent sur la vulnérabilité liée à* ***la santé et la maladie, la précarité*** *notamment dans* ***l'emploi*** *et bien sûr le soutien au* ***handicap*** *et aux* ***aidants.*** *L'action sociale du Groupe APICIL apporte des* ***aides individuelles*** *répondant à des problématiques personnelles ou familiales ainsi que des* ***aides collectives*** *pour initier ou soutenir des projets porteurs de sens et* ***servir le plus grand nombre.***

• Le Groupe APICIL a lancé il y a quelques mois une initiative dédiée à l'inclusion dans les entreprises, pouvez-vous nous en dire plus sur cette plateforme ?

En février 2021 le Groupe a lancé son premier baromètre « Les français et l'inclusion » avec Opinion way. ***82% des personnes ont jugé que l'entreprise avait un rôle à jouer en faveur de l'inclusion*** *dans notre Société. Nous avons alors imaginé comment nous pouvions soutenir* ***une démarche globale autour de la diversité et de l'inclusion.***

Nous avons lancé, le 18 décembre 2021, la plateforme ***monentrepriseinclusive.com*** *qui a pour vocation d'informer de manière positive et de partager les bonnes pratiques concernant* ***les enjeux de l'inclusion en France.***

Elle vise à ***sensibiliser, soutenir et aider*** *les DRH, dirigeants, managers, salariés, étudiants…de toutes les organisations, quelle que soit leur taille, à devenir plus inclusives et s'insérer dans une démarche de responsabilité sociale.*

En avril, le Groupe a publié les résultats de la 2ème édition de son ***baromètre « Les Français et l'inclusion »*** *réalisé avec OpinionWay, je vous invite à les découvrir sur notre site* ***groupe-apicil.com. »***

Alexandra CARINGI
Directrice Action Sociale Santé Prévoyance
Groupe APICIL

Flashez ce QR code
pour accéder aux résultats du baromètre

APICIL TRANSVERSE : Association de moyens du Groupe APICIL régie par la loi du 1er juillet 1901 - Enregistrée sous le numéro SIREN 417 591 971, ayant son siège social sis au 38 rue François PEISSEL 69300 Caluire et Cuire.
Communication non contractuelle à caractère publicitaire - IN22/FCR0025 - 04/2022.
Retrouvez toutes nos mentions légales sur groupe-apicil.com

Actualités

4 **Histoire**
Renault Le Mans, 100 ans d'histoire sociale et militante

5 **Europe/International**
L'adhésion de la Finlande et de la Suède à l'OTAN fait des victimes collatérales

6-7 **Portrait de syndiquée et de syndicat**
CGT HME, j'y suis, j'y reste !

Dossier

10-12 **Agirc-Arrco, la propriété des salariés actifs et retraités**

Vie Syndicale

9 **Territoires**
Radio CGT en Auvergne Rhone Alpes

13 **Entretien**
Victoire sur la criminalisation de l'action syndicale !

14 **Quinzaine déploiement**
Parler c'est bien, agir c'est mieux

Politique revendicative

15 **Travail**
Les droits des femmes dans le viseur du capital

16 **Industrie**
Fin des motorisations thermiques en 2035

17 **Terrain**
Chacun doit prendre ses responsabilités !

18-19 **Plus loin que nos droits**
Elections du CSE et parité Femmes/Hommes

Encart
Document d'orientation

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

Sami El Messaoudi
Membre du Comité exécutif fédéral

Une rentrée offensive

Retour à la réalité. Fini les vacances. Faute de moyens, 2 français sur 4 n'ont pas pu partir en vacances, notamment à cause de l'inflation (plus de 6,1% annoncé en juillet) et le coût majeur des transports. Pour autant, les NAO ont permis une augmentation générale des salaires dans la plupart des entreprises s'élevant à environ 3% même si le SMIC, lui, a augmenté de 8% au cours de la dernière année (entre le 1er janvier 2021 et le 1er août 2022). Soyons plus que vigilants à cette augmentation du SMIC qui est en train de rattraper le salaire de base de notre grille salariale de la métallurgie !

Les salariés n'y trouvent pas leur compte. Actifs et retraités ne s'en sortent plus. Les 10 plus grandes fortunes françaises ont vu leur richesse doubler pour certains voire multipliée par 5 depuis la crise Covid et la guerre en Ukraine. On nous martèle que cela est normal. Les prix augmentent mais est-ce normal que nos salaires ne suivent pas ? Et si nos salaires étaient automatiquement augmentés chaque année du montant de l'inflation ? Ne devrait-on pas nous battre pour réintroduire l'échelle mobile des salaires ?
Pour lutter contre la hausse des prix et pour vivre dignement, plusieurs mouvements de grève ont eu lieu début juillet. N'oublions pas que sans la lutte, nos conquis sociaux n'existeraient pas.
La CGT s'est battue pour garder nos conquis sociaux dans nos conventions collectives territoriales avec plusieurs journées de grève, mais cela n'a pas permis de contrer l'UIMM et les autres organisations syndicales complaisantes.
Nous voyons la réalité des choses, le gouvernement et les employeurs sont de mèche même si les choses paraissent différentes comme le prouvent les deux jugements de Bordeaux et Chambéry.
La lutte dans le Grand Est nous montre que le rapport de forces change en notre faveur.
Camarades, luttons ensemble le 29 septembre, prochaine journée d'action confédérale, pour l'augmentation du SMIC, des salaires et des retraites.

Histoire

Renault Le Mans, **100 ans d'histoire** sociale et militante 1920 – 2020

Qui, dans son entourage, ne connaît pas un(e) salarié(e), une famille liée à l'usine Renault du Mans ? Renault : un nom, un « *losange* » qui résonne dans la ville des 24 heures auto et dont l'histoire a marqué le groupe Renault, des générations et essaimé bien au-delà.
En 2020, l'usine du Mans a fêté ses cent ans d'histoire, mais quelle histoire ?
Des militants du syndicat CGT Renault Le Mans ont considéré nécessaire de rendre compte du monde d'hier dans la perspective de construire le monde de demain. Ils ont créé une « Association pour une mémoire sociale et militante à Renault Le Mans ».

« *Renault Le Mans* » toute une culture !

Les membres de l'association ont plongé dans les archives écrites, sonores, iconographiques, pour raconter 100 ans d'histoire de l'usine Renault du Mans. Celle de ces femmes et de ces hommes qui ont lutté collectivement pour la « *défense des intérêts matériels et moraux des salariés, leur émancipation, l'amélioration de leurs conditions de travail et de vie* ».
Ce livre est l'aboutissement d'un travail de mémoire réalisé par des femmes et des hommes qui ont été les acteurs, les témoins de cette histoire humaine et sociale, de cette usine imbriquée dans le développement de la métallurgie Sarthoise.

C'est le résultat d'une recherche rigoureuse menée avec l'aide de l'historien de la Fédération CGT de la Métallurgie. Un livre prenant appui sur des sources documentaires multiples (dossiers d'archives, presse, témoignages…), soigneusement croisées et vérifiées.
Ce livre retrace ce qui a fondé et lentement « *tricoté* » la culture « *Renault Le Mans* » face à l'État employeur, familier des méthodes patronales, puis aux exigences des actionnaires après la privatisation de l'entreprise.
Les épreuves de force, les négociations musclées, les victoires retentissantes et les échecs tout autant, les rues du Mans arpentées de la République aux Jacobins, les grilles de préfecture démontées, les meetings magistraux, les conflits comme pour la dignité des OS en 1971, 1975 et dans bien d'autres occasions encore, le rôle de l'éducation populaire qu'a joué le Comité d'Établissement … constituent la genèse de cette culture de lutte au sein de l'usine de Renault Le Mans et des conquis obtenus pour le plus grand nombre.

Penser un autre monde pour demain

Ce travail de mémoire, de compréhension et d'analyse du passé, ouvert à un large public, donne à voir aujourd'hui la diversité des possibles pour penser un autre monde à construire pour demain.
La direction générale de Renault ne s'est y d'ailleurs pas trompée. Elle a démontré magistralement ce qu'étaient l'irrespect, le dédain, l'incapacité à la controverse et la nostalgie du pouvoir patronal absolu. Elle n'a pas daigné répondre au courrier de la coordination des syndicats CGT Renault, membre de l'association, pour que cette dernière puisse avoir accès aux archives de l'usine du Mans. Elle s'est contentée d'une réponse orale négative donnée entre deux portes.
Il n'y a pas d'obligation légale pour les entreprises privées de donner accès à leurs archives et c'est regrettable. Mais certaines grandes entreprises ont fait le choix de créer leur propre centre d'archives ou de les déposer dans des institutions publiques. C'est un pas vers la transparence et l'exigence citoyenne que les dirigeants de Renault ne veulent manifestement pas franchir. Le passé pèse sur le présent et empêche de le voir, c'est interdire de penser l'avenir. Derrière le vocabulaire managérial côté rue se cache côté cour, l'archaïsme patronal de classe à l'état pur.

Fabien Gache, *Renault Le Mans, retraité*

Europe / International

L'adhésion de la Finlande et de la Suède à l'OTAN fait des victimes collatérales

L'invasion de l'Ukraine par la Russie en février 2022 a eu pour conséquence d'amener des pays neutres jusque-là à réviser leur positionnement, amorçant ainsi un bouleversement géopolitique. C'est le cas de la Suède et de la Finlande qui ont soumis leur demande d'adhésion à l'OTAN en mai dernier.

Selon le traité de Washington instituant l'OTAN, la ratification des 30 pays de l'alliance est nécessaire pour toute intégration d'un nouveau membre. La candidature des deux pays nordiques soutenue par de nombreux pays alliés s'est cependant heurtée à l'opposition de la Turquie, qui est l'un des membres les plus puissants de l'Alliance Atlantique. Erdoğan, considérant que la Finlande et la Suède étaient bienveillantes envers des organisations terroristes, a menacé de mettre un veto et a posé des conditions, en particulier sur l'extradition d'opposants politiques présumés appartenir à des organisations terroristes comme le PKK, le PYD/YPG qui en sont des émanations en Syrie ou le mouvement Gülen dit FETÖ (*). S'ajoutent à cette liste des journalistes et intellectuels soupçonnés de soutenir ces organisations.

La Suède et la Finlande, qui soutenaient de longue date la cause kurde et qui abritent de nombreux réfugiés politiques kurdes et opposants au régime d'Erdoğan (environ 100 000 en Suède), ont accepté les conditions imposées par Ankara pour lever le blocage turc et accéder à une pleine adhésion à l'Alliance atlantique. C'est ainsi qu'après plusieurs semaines de discussions, le sommet de l'OTAN, qui s'est tenu à Madrid le 28 juin 2022, s'est ouvert par la levée du veto turc. Un accord tripartite (« Trilateral memorandum ») a été signé entre la Suède, la Finlande et la Turquie.

Cet accord entérine les principes de solidarité et de coopération dans la « lutte contre le terrorisme » entre les trois parties. En substance, les pays signataires s'engagent notamment à prendre les actions suivantes :

- La mise en place d'un dialogue et d'un mécanisme de coopération entre les trois pays à tous les niveaux pour combattre le terrorisme.
- L'engagement de la Suède et de la Finlande d'entreprendre toutes actions nécessaires au niveau réglementaire et législatif, en accord avec les procédures de l'OTAN, pour combattre le terrorisme. Cela revient notamment à interdire les manifestations
- L'accession de la Suède et de la Finlande aux demandes d'extraditions de présumés terroristes formulées par la Turquie.
- La levée de tout embargo sur les livraisons d'armes à la Turquie.

Concrètement, dès le lendemain de la signature de l'accord par les ministres des affaires étrangères turc, suédois et finlandais, la Turquie a réclamé l'extradition de 6 membres du PKK et de 6 membres du mouvement FETÖ à la Finlande et de 11 membres du PKK et 10 membres du mouvement FETÖ à la Suède. La Turquie entend juger ces 33 personnes pour terrorisme.

(*) Qui sont ces terroristes réclamés par la Turquie ?
PKK : Parti des travailleurs du Kurdistan (en kurde : Partiya Karkerên Kurdistan) formé en 1978. Reconnu comme organisation terroriste par la Turquie et une grande partie de la communauté internationale, notamment les États-Unis, l'Union Européenne, l'OTAN... Le PKK milite pour un Kurdistan indépendant.
PYD : Parti de l'union démocratique kurde (en kurde : Partiya Yekîtiya Demokrat) en Syrie, affilié au PKK, fondé en 2003. Considéré comme terroriste par la Turquie au même titre que le PKK, mais soutenu militairement par les États-Unis dans la lutte qu'il mène contre l'État islamique. Le PYD milite pour l'autonomie des Kurdes de Syrie.
YPG : Unités de protection du peuple (en kurde : Yekîneyên Parastina Gel) qui forment la branche armée du PYD.
Mouvement Gülen dit « FETÖ » : Mouvement interculturel et interreligieux fondé par l'imam Fethullah Gülen (ancien proche d'Erdoğan) dans les années 1970. Réseau d'associations locales, d'hommes d'affaires, d'établissements scolaires, de médias et de banques. Selon Erdoğan, le mouvement FETÖ serait à l'initiative de la tentative de coup d'État de juillet 2016 en Turquie.

Iffet Yazici-Libbrecht, *Membre du CEF*

Portrait d'un syndicat et d'un syndiqué

CGT HME, **j'y suis, j'y reste !**

© DR

Je m'appelle **Eric Boucher**, j'ai 45 ans, je suis marié et père de 3 enfants. Je travaille au sein de l'entreprise HME Brass France à Rai dans l'Orne. Je suis fondeur couleur depuis 22 ans, et syndiqué *(suppléant au CSE et je fais partie de la commission CSSCT)* à la CGT depuis 2018.

Je suis devenu fondeur couleur, un peu par hasard. De base, je suis titulaire d'un BEP restauration-cuisine, et lorsque j'ai obtenu mon diplôme, je devais effectuer mon service militaire. Comme j'étais trop jeune (18 ans), peu de patrons pouvaient m'embaucher sans que je sois dégagé de mes obligations militaires. J'ai donc avancé mon service militaire, et je suis parti en service long en Nouvelle-Calédonie. En revenant, j'avais complètement oublié la cuisine... Ma passion était passée. Il fallait bien faire quelque chose de ses mains, alors j'ai réalisé quelques missions en tant que fondeur. Et, au passage des 35 heures, HME, anciennement Boisthorel recherchait beaucoup de personnels. C'est comme ça que je suis rentré dans l'usine. Cela fait maintenant plus de 20 ans que je travaille dans la métallurgie. J'ai commencé en tant que fondeur, avec mon ancienneté et ma polyvalence, je suis passé couleur, puis chargeur. J'ai fait tout le tour de l'atelier.

Mes premiers pas en tant que métallo

Au départ, les premiers jours sont impressionnants, mais le travail ne me faisait pas peur. Ce qui m'a frappé, les premières fois, c'est de voir les grandes flammes qui sortaient des fours, et la coulée du métal chaud. Chez HME, nous fabriquons des lingots en laiton recyclés, nous ne les faisons pas dans des moulages. Après, j'ai appris le métier grâce aux anciens. Ce sont eux qui m'ont appris mon métier. La seule et unique formation que j'ai suivie dans la boite, c'était il y a un bon bout de temps, et c'était pour nous parler du métal, et plus particulièrement de ce qu'il y avait à l'intérieur (le fait de ramener de l'oxygène, plusieurs matières...)

Désormais, c'est nous qui transmettons notre savoir-faire aux nouvelles générations. Cette continuité est une nécessité si nous voulons garder la pérennité du site. Je dois quand même reconnaître qu'avec certains jeunes, c'est parfois compliqué parce que je pense qu'ils ne savent pas vraiment ce qu'ils recherchent. Ils ne s'attendent pas à ce que ce soit aussi dur physiquement. Je pense qu'ils ne s'intéressent pas vraiment au métier.

Syndiqué au bout de 18 ans de boîte

Au départ, personne n'était véritablement venu me chercher, ni ne s'intéressait à moi. Il faut dire que je n'étais pas non plus spécialement tourné vers le syndicalisme. Puis, Jean-Pierre Guérin dans les années 2017/2018 a voulu faire du renouveau au sein de son équipe. Il est venu chercher des jeunes. Il nous a proposé des formations en nous montrant ce qu'était la CGT. Le point décisif de mon adhésion a été les valeurs que porte la CGT, ce qu'elle transmet à l'intérieur de l'usine. La CGT est tout le temps en train de défendre les salariés. Jean-Pierre nous l'a « *tellement bien vendu* » que nous avons tout de suite adhéré. Faut dire qu'il est pleinement impliqué dans son mandat !

J'ai la chance d'avoir des enfants relativement grands pour mon jeune âge. Ils ont respectivement 19 ans, 16 ans et 13 ans. Ma fille aînée commence à s'intéresser au syndicalisme ; les deux autres, pas vraiment. Ils sont encore jeunes mais lorsqu'ils ont des questions, le fait d'avoir suivi les formations de la Fédération et de vivre aux côtés de camarades, me permet de répondre avec plus d'assurance et d'aisance. Soyons honnête, avoir des enfants autonomes me permet d'utiliser mon temps libre pour le militantisme.

Le syndicat HME Brass France

La CGT est le syndicat historique. Il y a bien d'autres syndicats présents tels que FO et la CFE-CGC. La CFDT, nous avons réussi à la faire sauter ! Nous devons être 52/53 syndiqués. La vie syndicale se passe bien. Nous accueillons tous les nouveaux employés, intérimaires, et nous leur expliquons les luttes que nous avons récemment gagnées dans l'entreprise. S'ils veulent venir assister à des réunions, ils sont les bienvenus.

Les nouveaux élus du syndicat sont jeunes. Nous sommes entourés de trois anciens militants. Nous nous réunissons tous les mois entre élus et syndiqués, et chaque élu et/ou syndiqué peut amener une personne non syndiquée pour lui faire découvrir le syndicalisme et la CGT à l'usine.

Une lutte qui me vient en tête, c'est la dernière négociation annuelle – en intersyndicale avec un appel de la CGT - que nous avons eu au mois de mars. Nous avons débrayé 2 jours. Nous étions 95% de salariés. Nous avons obtenu 2.5% d'AG, une revalorisation sur nos paniers de nuit, et une autre sur notre prime de transport. Lorsque nous avons fait le calcul de ce que nous avions gagné, c'était quelque chose qui ne s'était pas fait depuis plus de 15 ans dans l'entreprise.

Ce qui nous a aussi été bénéfique avec les formations de la fédération, notamment sur les CSE SST, c'est qu'une fois rentrés de cette formation, dans le mois qui a suivi, nous avons déposé deux DGI. Ça a porté ses fruits puisque la direction a revu son mode de fonctionnement. Aujourd'hui, côté sécurité, le sujet reste un peu moins tendu que les années précédentes.

La dernière grande lutte c'est la convention collective, et plus particulièrement sur les salaires. Il ne faut pas lâcher, il faut que nous fassions tout pour que les salariés soient informés. C'est d'ailleurs ce que nous faisons à l'issue de nos réunions mensuelles. Nous envoyons, par le biais de courriels, à chacun de nos syndiqués le compte-rendu de la séance. Parfois, lorsque nous distribuons des tracts, des salariés viennent nous voir en nous disant « *mais pourquoi lui était au courant avant* ». Simple comme bonjour ... « *lui est syndiqué à la CGT. Il a donc eu connaissance du compte-rendu de la réunion avant même que nous sortions le tract. Si tu veux des informations, c'est à toi de venir nous voir. On te montre le fonctionnement de la CGT, et peut-être que tu adhéreras !* »

Nous proposons aussi à chaque nouveau syndiqué de participer à une journée à Montreuil pour visiter et découvrir leur maison : la Fédération des Travailleurs de la Métallurgie et la Confédération. C'est une excellente démarche de la part de Jean-Pierre. La première fois que j'ai visité la Fédération et la Confédération, j'avais trouvé ça très impressionnant et agréable. Les politiques et les salariés qui nous reçoivent sont très ouverts et attentifs à nos demandes. Aujourd'hui, je me rends compte de ce qu'est la CGT. Quand on voit un bâtiment aussi imposant, avec le nombre de fédérations à l'intérieur, c'est « *Wahou !* » C'est à ce moment qu'on s'aperçoit que la CGT, ben c'est du lourd !

Pour compléter sur la vie syndicale, nous avons récemment mis en place d'un système de parrainage sur les entreprises aux alentours de l'usine dans lesquelles la CGT n'est pas implantée. Nous distribuons des tracts, prenons des contacts avec des personnes qui veulent créer une CGT dans leur entreprise. Nous mettons ensuite à leur disposition un parrain qui va les accompagner dans la procédure. Je pense que d'ici la fin de l'année, nous allons faire un gros coup sur notre bassin. Nous allons créer une liste qui représentera les 3 collèges.

C'est un déroulement naturel. Dans notre région, nous nous connaissons tous, et nous nous rencontrons régulièrement. De ce fait, nous arrivons toujours à avoir des contacts avec les anciens même s'ils ne sont plus syndiqués chez nous. Nous arrivons à les mobiliser, si par exemple, nous les croisons la semaine avant l'évènement.

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

© DR

Publi-reportage

© Julien Baillargeon

Emmanuel Palliet, expert et formateur Syndex, est spécialisé dans l'automobile et sur les questions DD-RSE.

syndex
L'EXPERTISE ENGAGÉE

L'environnement devient un sujet incontournable pour les CSE

Avec la loi Climat, **les CSE sont appelés à jouer un rôle** en matière d'environnement.

Explications et conseils

Qu'a changé la loi Climat et Résilience pour les représentants des salariés ?

Le changement climatique et l'environnement concernent chacun d'entre nous en tant que salariés et citoyens. Rien de plus normal donc que les représentants des salariés aient enfin un rôle en la matière. Les prérogatives créées par la loi Climat et Résilience permettent aux CSE, d'émettre un avis sur l'impact environnemental des activités de l'entreprise, et donc d'engager la discussion avec l'employeur sur le sujet. C'est d'autant plus important que cela intègre aussi la manière dont l'entreprise adapte ses activités au changement climatique, une question centrale pour certains secteurs de la métallurgie. Pour l'entreprise, cette loi signifie aussi l'obligation d'alimenter la BDESE en informations sur ses émissions de gaz à effet de serre, sur les pollutions qu'elle génère, sur ses pratiques de recyclage, etc. De tels reportings existaient déjà pour les grosses entreprises ; avec la loi, toutes y sont soumises.

Quels conseils donnes-tu aux militants pour bien aborder le sujet ?

Il est important que les représentants des salariés s'emparent du sujet et construisent leur rôle environnemental. Il n'est pas toujours facile d'articuler environnement, finances, stratégie et emploi. Pourtant, les liens sont là : s'engager dans la transition énergétique signifie des investissements importants, avec des impacts potentiels sur les salaires, mais aussi des nouveaux métiers et des métiers en déclin, avec des impacts sur l'emploi, les compétences, la formation.
Avant d'entrer dans le vif du sujet, il sera utile de faire un état des lieux : entre les émissions de gaz à effet de serre, les déchets, les obligations de recyclage, etc. il y a de quoi se perdre ! C'est ce que propose Syndex avec son Diagnostic environnement.

Qu'est-ce que le Diagnostic environnement Syndex ?

Pour ce diagnostic, Syndex réalise une analyse à 360° des impacts environnementaux de l'entreprise : choix des fournisseurs, gestion des flux et des transports, consommations en eau et énergie dans les process de fabrication, investissements, gestion des déchets et recyclage, jusqu'à la fin de vie des produits. Chaque sujet est qualifié en fonction de son importance et de sa maîtrise par l'entreprise. Au final, des priorités se dégagent. Les plans d'actions de l'entreprise peuvent ensuite être mis en discussion avec les représentants des salariés, qui pourront s'assurer que la dimension sociale est bien prise en compte dans la réflexion de la direction. C'est la condition d'une transition écologique socialement juste dans l'entreprise.

Pourquoi être accompagné par Syndex ?

Il y a un intérêt fort à mettre en relation environnement, emploi, conditions de travail, stratégie et marges de manœuvre économique. Faire de tels liens est au cœur du métier de Syndex, dont les expertises ont pour objectif de renforcer la capacité d'action des représentants des salariés. Cela fait aussi 25 ans que nous nous intéressons à la RSE et aux impacts du changement climatique sur l'industrie et l'emploi, avec une reconnaissance institutionnelle auprès des syndicats européens, de l'État, de la Commission européenne…
Syndex, ce sont enfin des spécialistes sectoriels et thématiques sur lesquels vous pourrez vous appuyer partout en France et des experts de terrain pour vous former (certifié Qualiopi).

Contact : www.syndex.fr
01 44 79 13 00
contact@syndex.fr

© DR

Radio CGT en Auvergne Rhône Alpes

Notre radio est, on peut le dire, une enfant de la Covid. Rappelons-nous, pendant le premier confinement, l'interdiction de manifester, et un 1er mai confiné. Pour la CGT, il était impensable de ne pas marquer le coup. Beaucoup d'initiatives ont fleuri, des manifestations sur les réseaux sociaux, des pancartes accrochées aux balcons etc... Plusieurs camarades de la région ont eu alors l'idée de faire une manifestation virtuelle et d'utiliser l'outil de la radio pour se faire entendre.

Après cette première réussite, nous avons eu envie de continuer l'aventure. Un petit collectif est né pour trouver des sujets, des personnes à interroger, construire une émission de A à Z. La vie militante n'étant pas toujours un long fleuve tranquille, entre reprise du travail, charge de travail, etc... l'équipe s'est beaucoup renouvelée au cours de ces deux années, les émissions ont changé de format, passant d'un enregistrement en direct à un format plus mobile avec des interviews en extérieur, d'où parfois des prises de son un peu acrobatiques : nous subissons les affres de la météo, la région Auvergne Rhône Alpes est très venteuse...

Nous tenons surtout à donner la parole aux camarades qui font vivre la CGT. Une des particularités de nos émissions, à laquelle nous tenons beaucoup, c'est qu'elles se terminent toutes par une poésie.

Les sujets que nous abordons sont aussi divers que la vie syndicale. Nous parlons des luttes au travers des témoignages de militants comme par exemple la lutte des salariés de l'entreprise Luxfer, des garages Renault, des femmes, de la culture, de la santé. Nous avons également réalisé des émissions d'analyse sur l'industrie ou la régionalisation.

L'ambition est que les militants de notre région s'emparent de l'outil pour faire eux aussi des émissions, en fonction de leurs envies, de leurs besoins.

Toutes nos émissions sont écoutables sur internet soit sur le site internet du comité régional Auvergne Rhône Alpes www.cgt-aura.org et sont hébergées sur la plate forme « *spectre* » https://spectremedia.org/emissions. Celle-ci regroupe de nombreux podcasts sur l'économie, l'écologie, en passant par les questions traitant du colonialisme ou encore du genre. Nous y sommes en bonne compagnie avec les Economistes Atterrés ou Acrimed.

Karine Guichard, *Secrétaire à la communication du Comité régional AURA*

Pour plus d'informations, scannez le QRCode.

Agirc-Arrco, **la propriété des salariés actifs et retraités**

La question du pouvoir d'achat reste la préoccupation principale des actifs et des retraités. Initialement annoncée pour le 9 août, la revalorisation de 4% des pensions de retraite sera normalement perçue le 9 septembre par les affiliés de la Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse (CNAV).

Ça ne fait pas le compte pour trois raisons :

- Le niveau de l'inflation qui depuis plusieurs mois impacte gravement le niveau de vie. En juillet dernier, l'indice des prix à la consommation augmentait de 0,3% soit une variation sur un an de plus de 6,1%. Les prévisions de l'INSEE se situent autour de 8% d'ici à la fin de l'année.
- Pour les 13,2 millions de retraités du privé, des négociations devront se tenir courant septembre entre les syndicats et le MEDEF, avec un conseil d'administration le 6 octobre.
- Depuis 2011, la pension moyenne des employés et ouvriers a diminué de 8,4% et celle des cadres de 17,9% (chiffres Agirc-Arrco).

Bon à savoir
La retraite complémentaire Agirc-Arrco représente entre 30% et 60% de la retraite globale d'un salarié du privé.

L'Agirc-Arrco sert de « *cheval de Troie* » aux objectifs de Macron et du Medef, à savoir instaurer une « *règle d'or* » dans la gestion des retraites, une retraite par points, un développement de la capitalisation, afin de passer d'un régime de base à « *cotisations définies* » à un régime à « *prestations définies* ».

L'enjeu est bien de garantir les droits des retraités et futurs retraités que ce soit dans le régime de base comme complémentaire. Cela passe par l'augmentation des salaires et de l'emploi.

Agirc-Arrco, un historique très présent

Pour comprendre pourquoi les salariés du privé bénéficient d'un régime par points pour les complémentaires, il faut revenir sur sa mise en place.

La fondation de notre Sécurité sociale est issue de deux ordonnances d'octobre 1945. Les choix faits en matière de retraite, sont la mise en place d'un régime par répartition, unique et universel, géré par les salariés. Le choix de la répartition ne se discutait plus au sortir de la guerre, avec un patronat désigné comme responsable et collaborateur.

Par ailleurs, le Conseil National de la Résistance avait permis de gagner les valeurs de solidarité et exclu la capitalisation pour financer les retraites. Un plan aux ambitions d'une portée sociale, émancipatrice, révolutionnaire et communiste (pour le bien général). Ce programme est le prolongement d'un puissant rapport de forces faisant suite aux conquêtes sociales de 1936.

La nomination en 1945 d'Ambroise Croizat, Secrétaire Général de la Fédération CGT de la métallurgie et communiste, à la responsabilité de Ministre du travail et de la Sécurité sociale dans le gouvernement du Général De Gaulle, est à ce titre révélateur. Ce régime de retraite a eu l'audace de répondre aux besoins du plus grand nombre des travailleurs malgré une économie exsangue où tout était à rebâtir.

Création de l'Agirc pour les cadres

Nécessairement, ce système de retraite avait des limites dues à ce contexte historique. Le plafonnement des cotisations, et par conséquent des prestations, provient de cette réalité. La partie du salaire au-delà du plafond de la Sécurité sociale n'était pas couverte. Les travailleurs de la catégorie cadres dépassant ce plafond étaient déjà couverts, en partie depuis 1930, par un système de retraite catégoriel.
Pour répondre à cette nouvelle situation, l'Agirc a été créée en 1947 en complément du régime par répartition de la Sécurité sociale. La création de ce régime complémentaire de retraite par points a été la condition de l'affiliation des cadres à la Sécurité sociale, et donc de sa généralisation à toute la population salariée.

Depuis 1961 : généralisation progressive des retraites complémentaires

Pour améliorer les prestations du régime général, de multiples régimes complémentaires furent créés dans les branches professionnelles en direction des salariés non cadres. En 1961, patronat, CFTC et FO, créent l'Arrco, unifiant les 44 régimes des non cadres. Les deux régimes Agirc et Arrco vont ensuite opérer sur les deux catégories : cadres et non cadres, et la loi de décembre 1972 rendra obligatoire la retraite complémentaire pour les salariés du privé et du public.
La loi du 22 juillet 1993, appelée loi Balladur, impose des mesures régressives pour la retraite, (allongement à 40 ans de la durée de cotisations, passage des 10 aux 25 meilleurs années, indexation des pensions de retraite sur les prix, mise en place d'une fiscalisation des dépenses vieillesse).
Les complémentaires s'alignent sur les décisions prises par le régime de base.

Le fonctionnement du système par points

Le système de retraite complémentaire repose sur des « *cotisations définies* ». Il diffère de celui du régime de base à « *prestation définie* ». Ainsi, tout au long de leur carrière professionnelle, dans le secteur privé, les salariés versent des cotisations et se constituent dans le même temps, des droits à la retraite complémentaire en accumulant des « *points d'achat* ».
Ce n'est qu'au moment de faire valoir le droit à la retraite que le salarié connait le montant de sa retraite avec la transformation des points accumulés chaque année, avec le prix du « *point de service* » à cette date.
Le montant de la pension de retraite dépend donc de ces deux éléments arrêtés chaque année : La valeur du point d'achat au moment de la cotisation (17,4316€ en 2022) et la valeur du « *point service* » (1,2841€ en 2022) au moment de la liquidation de la retraite. Le rapport de ces deux valeurs permet d'obtenir le taux de rendement. La valeur du point service intéresse aussi les retraités puisqu'il définit l'évolution du montant de la retraite perçue.

Une baisse constante du rendement de la retraite

Contrairement au régime général de la Sécurité sociale, il n'y a pas, dans les régimes complémentaires, de taux de remplacement (montant de la pension reçue par rapport au dernier salaire) fixé à l'avance.
Les salariés n'ont aucune visibilité sur ce qu'ils percevront puisque la valeur du point au moment de la liquidation des droits tout comme le prix d'achat du point, évoluent chaque année en fonction des négociations entre le patronat et les syndicats. Or, le Medef n'a de cesse d'œuvrer pour fragiliser le rendement des points.
En application des accords paritaires (signés par toutes les organisations syndicales à l'exception de la CGT) conclus entre 1993 et 2013, le rendement des complémentaires Agirc-Arrco n'a cessé de décroitre.
Celui de l'Arrco est passé de 9,58% en 1990, à 5.81% en 2019, et celui de l'Agirc aux mêmes dates de 9.82%, à 5.81%, En 30 ans le rendement a chuté de 40%.

Concrètement, « *un cotisant acquiert pratiquement deux fois moins de droits en 2018 à l'Arrco qu'il n'en acquérait en 1973 avec le même euro de cotisation* » souligne un rapport du Conseil d'Orientation des Retraites (COR).
La baisse du rendement contractuel se répercute intégralement, pour un même taux de cotisation et pour une même durée de cotisation, sur le taux de remplacement du salaire par la pension. On mesure donc les conséquences qu'aurait à l'avenir la poursuite indéfinie dans le temps de ces baisses de rendement.

La CGT revendique que la valeur de service du point soit indexée sur l'évolution du salaire moyen, seul moyen de permettre aux retraités de bénéficier de la croissance.

Un changement de cap brutal

Le 17 novembre 2017, les organisations patronales MEDEF, CPME et U2P signaient avec la CFDT, la CFE-CGC et la CFTC, un accord national interprofessionnel (ANI) instaurant la Fédération Agirc-Arrco comme régime unique des retraites complémentaires (Malakoff-Humanis, Ag2R la Mondiale, Alliance Professionnelle Ircem, Klesia, Apicil).
Depuis, 97% des salariés du privé cotisent au régime Agirc-Arrco dans des conditions similaires, qu'ils soient cadres ou non-cadres.

FO et la CGT ne sont pas signataires de cet accord, considérant que cette fusion, avec ses objectifs, a impacté encore plus négativement les retraités, comme les salariés, avec :

- La mise en place d'une gestion dont l'équilibre entre les ressources et les dépenses est « *la règle d'or* ». Les critères requis sont : les perspectives économiques, le chômage, l'inflation et les marchés financiers.
- La mise en place d'un pilotage avec pour objectif d'obtenir en permanence un niveau de réserve égal chaque année à au moins 6 mois du montant des allocations versées, soit un portefeuille de 68 milliards d'euros, mis dans des placements de financement auprès d'entreprises et grands groupes rapportant 576 millions d'euros en 2021. L'Agirc-Arrco devient un fond d'investissement spéculatif sur le dos des retraités.
- Un pilotage « *tactique* » qui donne mandat au conseil d'administration, composé à parité de représentants de tous les syndicats et des organisations patronales, pour fixer les évolutions des points d'achat et de services, pour prendre toute mesure pour garantissant le niveau de réserves.

La réponse aux besoins des retraités, qui est de maintenir leur pourvoir d'achat et leur niveau de vie n'est pas la priorité des dirigeants.

Medef et Gouvernement imposent leurs choix

Depuis 2019, les salariés nés à partir de 1957 ne pourront pas percevoir leur retraite complémentaire entièrement s'ils arrêtent de travailler à 62 ans ! Un malus de 10% diminuera la pension pendant trois ans.
Pour toucher une retraite complémentaire pleine, le futur retraité doit travailler jusqu'à 63 ans. Un (petit) bonus de 10% est proposé pour ceux qui acceptent de continuer à travailler jusqu'à 65 ans durant un an. Ce bonus est porté à 20% pour ceux qui travailleront jusqu'à 66 ans, et à 30% pour une pension demandée à 67 ans.

Un pilotage financier sur le dos des salariés actifs et retraités

Pour les 23 millions de cotisants et les 13,2 (16,9) millions de retraités au régime complémentaire Agirc-Arrco, l'accord 2021 signé par le Medef, CFDT, CGC et la CFTC s'est traduit par moins de points acquis et une baisse du pouvoir d'achat pour les retraités.
Le communiqué Argirc-Arrco du 07 octobre 2021 justifie l'augmentation de seulement 1% des retraites complémentaires au 1er Novembre 2021, en instrumentalisant la crise sanitaire, la baisse de l'activité économique et le niveau important du chômage partiel dans les entreprises. Il est confirmé que « *l'accord repose sur une règle d or : maintenir constamment sur 15 ans un niveau de réserves au moins égal à six mois de versement de pensions* ».
A cela il est fait référence à une note prévisionnelle de l'Insee pour une inflation à 1,5%. L'accord applique en plus un écart de 0,5% inférieur imposé par le patronat, d'où ces 1% d'augmentation, alors que fin octobre l'inflation atteignait déjà les 2,6 %.

L'accord prévoyait un éventuel rattrapage au 1er novembre 2022, qui est prévu par les signataires courant mars de seulement 0,1%.
C'est une honte, alors que les résultats des comptes Agirc-Arrco pour l'exercice 2021 se traduisent par un excédent de 2,6 milliards et des réserves qui atteignent 69 milliards d'euros (plus 6,2 milliards d'euros) et 578 millions d'euros issus des placements financiers.

Revalorisation des retraites : une priorité

- Il est indispensable de procéder à un rattrapage de l'année 2021 en lien avec l'inflation.
- Baisser de 2% le prix d'achat comme cela était prévu par l'accord 2019, afin d'augmenter le nombre de points acquis.
- Augmenter de 8% le point d'indice en lien avec l'inflation et le rattrapage pour 2021.
- Mettre en place un principe de revalorisation des retraites en début d'année et indexer sur l'évolution du salaire moyen.
- Supprimer la sous-indexation de 0,5 % imposée par le patronat.
- Annuler le malus de 10% pendant 3 ans qui concerne aujourd'hui la moitié des nouveaux retraités.

L'agirc-Arrco a les moyens de répondre à ces revendications au regard des résultats excédentaires pour l'exercice 2021. Ce n'est que justice sociale !
S'il est important d'avoir un équilibre du régime complémentaire, cela ne peut se faire au détriment de la garantie et de l'amélioration des droits des actifs et des retraités.
L'enjeu des négociations au sein de l'Agirc-Arrco rejoint la réforme du gouvernement Macron, alors qu'une grande majorité de salariés veulent une retraite dès 60 ans, avec un niveau de vie permettant de vivre dignement avec sa retraite.
Le 29 septembre toutes et tous mobilisés pour un SMIC à 15 € de l'heure, 32 heures hebdomadaires et une retraite à 60 ans.
Toutes les raisons sont réunies pour la mobilisation du 06 octobre devant le siège AGIRC-ARRCO pour obtenir une augmentation des retraites complémentaires actifs et retraités.
Pour plus d'informations rendez-vous sur le site Internet www.agirc-arrco.fr

Secteur UFR

Toutes les références des chiffres communiqués dans cet article proviennent de deux sites Internet : INSEE https://www.insee.fr
et AGIRC-ARRCO : www.agirc-arrco.fr

Victoire sur la criminalisation de l'action syndicale !

Interview d'Abdelaziz Bouabdellah, secrétaire fédéral

Aziz, peux-tu nous expliquer ce qui t'a amené à être auditionné par la gendarmerie ?

Depuis la crise Covid, les relations entre la direction Alpaci et le syndicat CGT se sont de plus en plus dégradées. Alors que j'assumais mon mandat de représentant des salariés, la direction a décidé de s'en prendre à moi avec l'appui de la secrétaire du CSE. Les réunions CSE devenaient de plus en plus tendues ; du coup, ils ont décidé de porter plainte contre ma personne pour des prétendus faits de harcèlement.

La secrétaire du CSE ne rédigeait pas les PV correctement ; je l'ai donc interpellée pour lui dire qu'il y avait une chronologie à respecter. Et puis, je suis une personne qui parle beaucoup avec les mains ; mes gestes accompagnent ma parole, ce qui permet d'accentuer la spontanéité de mes propos et indique ma passion et mon engagement syndical. La direction et la secrétaire du CSE ont interprété mes gestes comme des actes de harcèlement...

Ma direction a interprété ma détermination et mes convictions comme du harcèlement. Le directeur a essayé de trouver plusieurs élus CFDT pour qu'ils le suivent dans sa démarche, et ça a fonctionné. Je tiens quand même à préciser que ma direction et la secrétaire du CSE m'ont enregistré plusieurs fois à mon insu pour tenter d'alimenter leur dossier.

Pendant le procès, le procureur a fait référence à ces enregistrements. Mon avocat n'a jamais eu connaissance ni accès à ces enregistrements... Ils n'ont jamais été scellés par la gendarmerie. Les enregistrements, les auditions : tous ces moyens de pression m'ont perturbé durant cette période. Comme n'importe quel syndicaliste, j'ai joué mon rôle de délégué syndical au sein de mon entreprise, dans un contexte où les relations sociales sont de plus en plus compliquées.

Je suis rendu compte durant tous ces mois, que la méthode visait à criminaliser l'action syndicale et peut-être même à me faire craquer psychologiquement. Ce qui me fait penser cela, c'est que j'étais le seul mis en cause. On me reprochait des faits où on prétendait que j'entrainais le délégué syndical CFDT. La différence c'est que lui n'a jamais été entendu par la gendarmerie. Il n'a d'ailleurs même pas été appelé à la barre. Pour l'ensemble de ces « faits », j'ai été auditionné pendant plus de 2 heures à la gendarmerie, et je suis resté 2h30 à la barre devant le juge et le procureur. Ce dernier a d'ailleurs été très limite ; l'objectif était clairement de criminaliser l'action syndicale !

Par principe et par fierté, je demanderai ma réintégration

Pour le moment, je suis licencié, mais il y a une instruction en cours au tribunal administratif. Je n'ai pas encore la date du rendu de justice. Mais par principe et par fierté, je demanderai ma réintégration quoiqu'il arrive.

Lorsqu'on est meneur dans un syndicat, on est souvent la cible à abattre. Ma détermination et mes convictions ont pris le dessus sur la pression qu'on m'a infligée, mais je n'ai pas flanché. Le plus important c'est de ne surtout pas réagir sur le coup de l'émotion. Il faut toujours prendre de la hauteur et du recul. Et puis, il ne faut pas oublier que dans ces moments difficiles, la Fédération, l'USTM et les syndiqués sont là pour nous soutenir.

D'ailleurs, ça a fait un grand « ouf » de soulagement pour les salariés de mon entreprise d'apprendre ma relaxe. Tout ceci démontre, une fois de plus, que le patronat emploie parfois des méthodes peu conventionnelles pour arriver à ses fins.

Lorsque vous subissez ce genre d'attaques, ne soyez jamais isolé, ne vous enfermez pas dans votre mal-être. Je vous invite toutes et tous à vous rapprocher de vos structures, qui sont là pour vous accompagner. C'est le seul moyen de tenir le cap !

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

Quinzaine de déploiement

Parler c'est bien, agir c'est mieux !

Le Conseil National de la FTM-CGT des 06 et 07 juillet a permis de tirer les enseignements et de faire le bilan de la quinzaine fédérale de déploiement du 06 au 17 juin. Le bilan est positif. La quinzaine a fait l'objet de nombreuses initiatives en territoires et dans certains groupes, y compris par des arrêts de travail, ainsi que l'adhésion de plusieurs centaines de salariés.

Montée en puissance des luttes sur les salaires

Le 1er semestre confirme que le ton qui se dégage du climat social n'est pas celui de la résignation mais bien celui de la combativité avec des attentes très fortes, en termes de salaire, d'emploi et de garanties collectives.

Autres enseignements : de nombreuses assemblées/ congrès/ journées d'études (CCN/ classifications/ élections CSE…) qui se tiennent dans la période, et qui permettent d'outiller nos militants. Elles sont l'occasion de réfléchir collectivement sur les enjeux, tout en donnant des perspectives. C'est un moment d'échange permettant également de réaliser des plans de travail sur le déploiement avec en ligne de mire la campagne du 4e cycle électoral des CSE.

Dans ce contexte, **le Conseil National a décidé de lancer un appel** pour soutenir les luttes en cours et annoncer une rentrée sociale offensive avec comme première exigence, la réouverture des négociations salariales dans la branche. Du 03 au 14 octobre 2022, se tiendra un nouveau temps fort de déploiement dans le prolongement de la journée d'actions interprofessionnelle du 29 septembre.

Renforcer la CGT

En effet, pour faire face aux défis auxquels nous sommes confrontés, il apparaît comme une évidence de renforcer la CGT en nombre d'adhérents et en bases organisées. Nous avons l'ambition de franchir une nouvelle étape dans la reconquête de notre influence électorale dans les CSE et de reprendre notre 1ère place dans la branche, puisque la CFDT nous devance de seulement 1,54 point.

La syndicalisation est donc un enjeu essentiel dans la construction du rapport de forces. Cette question n'est ni à côté, ni en dehors de la stratégie de la CGT, mais totalement intégrée à celle-ci. Pour autant, elle demande à être traitée en tant que telle, car nous ne pouvons pas nous contenter de déclarations ou de postures. En résumé, en parler c'est bien, agir c'est mieux. La CGT demande des mesures et des dispositions précises et concrètes, c'est tout l'enjeu de notre quinzaine de déploiement du 03 au 14 octobre prochain.

Aujourd'hui, les signaux sont plutôt en notre faveur avec de nombreuses batailles sur les salaires, sur l'emploi et sur nos garanties collectives que nous menons depuis plusieurs années…avec une CGT toujours à la pointe du combat !

Le juge de paix ce sont les salariés !

Le formidable engagement des militants et des syndiqués doit trouver un écho et une reconnaissance, et comme on dit souvent « le juge de paix ce sont les salariés ». C'est tout l'enjeu de la campagne électorale des CSE !

Un plan de travail de cette envergure, ça ne se décrète pas, ça s'organise en amont ! La réussite dépendra dans un premier temps, de l'implication de l'ensemble des structures et des syndicats de la CGT.

L'objectif sera de réussir à mettre en place, dans chaque territoire et chaque groupe, un plan de suivi, d'aide et de ciblage des entreprises, en lien avec l'interprofessionnel, avec l'appui de nos outils de proximité (USTM, syndicat).

Il ne s'agira pas d'apporter un travail supplémentaire à nos militants mais de réfléchir collectivement au besoin de travailler autrement à partir d'un dispositif associant :

- Des outils opérationnels permettant d'anticiper, planifier et cibler notre intervention,
- Une démarche permettant de retrouver des pratiques de campagne pour renforcer le vote CGT là où nous sommes présents.

Construisons une dynamique de campagne pour implanter la CGT et gagner le vote CGT là où sommes absents…

Toutes ces questions seront bien évidemment au cœur de la préparation du 53e congrès confédéral qui se tiendra du 27 au 31 mars 2023 à Clermont-Ferrand.

Il sera l'occasion de mettre à plat nos pratiques de fonctionnement, notre efficacité pour aller vers un syndicalisme d'adhérents qui fait des syndiqués les acteurs de l'action syndicale. De vérifier que notre périmètre d'intervention colle à la réalité du salariat pour nous adresser à tous quelque soit le statut.

Face au constat des conditions de vie et de travail qui se dégradent, d'une insécurité sociale qui devient la règle pour le plus grand nombre et d'inégalités qui se creusent, il y a urgence d'un syndicalisme plus fort, utile à tous les salariés pour les rassembler en faisant échec au rapport de concurrence et à la division.

Amar Ladraa,
Membre du Bureau fédéral

Travail

Les droits des femmes dans le viseur du capital

Reproduction biologique, contrôle sexuel et travail domestique. Depuis des millénaires, les femmes subissent cette injonction du patriarcat. Le capitalisme le conjugue avec l'exploitation spécifique de leur force de travail dans la classe des opprimé.e.s, celle des travailleur.euse.s. Une double oppression s'impose ...

« Mon corps, c'est mon choix ! »

Dans un monde où le féminicide, avec l'impunité des prédateurs et la criminalisation des victimes, s'érige en système et fait des ravages partout, les conquêtes historiques des travailleuses pour les droits des femmes sont menacées dont celui de la contraception et de l'IVG. Le choix de sa sexualité et du droit d'avorter doit revenir à chaque femme.

Un enjeu démocratique

Ce combat pour les droits spécifiques des femmes (dont l'IVG) et l'égalité Femme/Homme est équivalent en importance au fait qu'« *un peuple qui en opprime un autre ne saurait être libre* » (Karl MARX) et qu'aucune révolution sociale ne peut avoir lieu sans la femme.

L'URSS fut le 1er pays au monde à légaliser l'avortement en 1920 mais au même moment, en France, le parlement réactionnaire votait une loi renforçant la répression de l'avortement et interdisant sa propagande. En 1942, le régime fasciste de Vichy déclarera l'IVG « *crime contre l'État passible de la peine de mort* ».

Une onde de répercussion mondiale

Comme pour chaque avancée sociale, c'est le cas pour toute attaque de la réaction et du fascisme dans un pays. C'est pourquoi la régression majeure aux USA face à l'IVG doit être fermement combattue. Comme le soulignait Ambroise CROIZAT qui fut qualifié de «*Ministre des Travailleur.e.s*» par les opprimé.e.s « *Ne me parlez pas d'acquis sociaux mais de conquis sociaux, car le patronat ne désarme jamais* ».

Pour l'émancipation humaine

Des grèves de 1936 à nos jours, la CGT Métallurgie s'est toujours préoccupée de mettre en œuvre concrètement sa visée d'émancipation sociale en acquérant un patrimoine pour y exercer des œuvres sociales, dont la santé.

En plein COVID19, le Centre de Santé Sexuelle Bluets-Trousseau de l'Hôpital Pierre Rouquès-Les Bluets au 4 rue Lasson à Paris 12° (anciennement « *Hôpital des Métallurgistes* ») n'a pas cessé son activité quotidienne d'accueil IVG confidentiel ouvert à tous les genres, sans conditions de ressources ou de couverture sociale, et sans autorisation parentale. C'est aussi un lieu où s'informer et consulter.

« *Le droit à l'IVG est régi par un cadre légal, mais il est sans cesse fragilisé. En France, près de 130 centres médicaux pratiquant l'IVG ont fermé leurs portes entre 2001 et 2011, faute de moyens financiers et humains. De plus, si l'IVG est autorisée aujourd'hui jusqu'à 12 semaines de grossesse, passé 10 semaines, certains établissements médicaux refusent l'accès aux femmes à ce droit. Aux Bluets, toutes les femmes sont accueillies jusqu'au maximum des délais légaux et toutes les méthodes d'IVG y sont pratiquées !* » souligne l'Association Ambroise Croizat, responsable des Bluets.

Mobilisons-nous tou.te.s le 28 septembre 2022, Journée Internationale pour le droit à l'avortement sans risque ! Le droit des femmes à disposer librement de leurs corps (dont l'IVG), doit devenir un droit constitutionnel. La CGT se battra sans relâche pour que l'IVG devienne un droit fondamental qui ne pourra plus être remis en cause.

Anne-Laure Pauget,
Membre du Comité exécutif fédéral

Vidéo : https://youtu.be/y9LA8zD88Zg

Industrie

Fin des motorisations thermiques en 2035 : les services de l'auto déjà fortement impactés

Le Parlement Européen a tranché, au lieu de 2040, l'arrêt de commercialisation des motorisations thermiques sur véhicules personnels est porté à 2035, y compris les véhicules thermiques hybridés !
Cette décision n'est pas du tout une surprise pour les salariés des filières principales rattachées aux services de l'auto (vente/réparation/entretien véhicules, centres autos, stations services, loueurs de véhicules). Ces filières sont en restructuration profonde depuis pratiquement 10 ans !
Contrairement à ce qu'on peut lire un peu partout, l'arrêt des motorisations thermiques pour certains « *assembleurs* » comme RENAULT par exemple, n'est pas une contrainte mais un choix stratégique, et donc une opportunité financière ! Cela fait maintenant 10 ans que la direction commerciale France Renault a annoncé aux différents responsables des concessions automobiles, que la marque allait arrêter rapidement les véhicules thermiques au profit du 100% électrique à batteries (décision unilatérale de Carlos Ghosn). La CGT a participé au lancement de la Zoé. Et depuis ce n'a été qu'une avalanche de contraintes fortes liées aux décisions des « *assembleurs* ». Contraintes qui ont pesé, pèsent et vont continuer à peser toujours plus fort sur les salariés des entreprises des différentes filières :

- Les assembleurs ont commencé à se séparer de leur réseau propre de distribution (RRG, PSA Retail, VW Retail) ... « *établissements plus du tout adaptés aux nouvelles donnes* ». Au maximum dans 5 ans, il ne restera quasiment plus rien de la filiale RRG de RENAULT ! Tous ces établissements sont revendus aux principaux groupes privés avec au passage la casse de tous les conquis sociaux des salariés !
- L'entretien courant des véhicules électriques ne nécessitera plus autant de mécaniciens traditionnels. La casse est estimée à 50 000 emplois d'ici 2035 (source OBSA).
- Les pétroliers ont commencé depuis longtemps à anticiper cette nouvelle donne. Le nombre de salariés de la filière perd 5% tous les ans. Les stations se transforment en points de vente multi-activités, et points de restauration rapide. Les nouveaux salariés embauchés de cette filière le sont sous convention collective « *restauration rapide* » ou « *commerce* », conventions plus souples pour les employeurs et moins protectrices pour les salariés !
- Les loueurs de véhicules ont tous été en très grande difficulté avec les différents épisodes COVID. Les emplois des salariés n'ont été préservés que par la mise en place d'accords APLD spécifiques, bien souvent portés par les DSC CGT. Aujourd'hui, la situation ne s'améliore pas ou peu, les assembleurs limitent le nombre de véhicules fournis nécessaires à une activité pérenne, et leur imposent des véhicules électriques invendus, véhicules que ne veulent pas les clients.

Pour exemple, EUROPCAR vient d'être revendu par les fonds de pension propriétaires majoritaires à VW.
Une catégorie de salariés des services de l'auto est vouée à disparaître ou à se transformer rapidement les « *vendeurs automobiles* »
Parallèlement à cette imposition du tout électrique, les assembleurs profitent aussi d'une décision du Parlement Européen réformant les lois qui régissent l'activité de la distribution automobile, pour prendre la main sur le commerce des véhicules neufs (résumé des différentes dispositions), et au passage récupérer de la rentabilité qui était dévolue aux concessions ! Les assembleurs pourront vendre en direct aux meilleures conditions via internet ... Quid des vendeurs ? Ils ne seront là que pour faire essayer les véhicules aux clients ... plus de négociations ! La CGT des services de l'automobile porte au plus haut niveau une réforme du système de classification et de rémunération de ces salariés.
Et enfin, les assembleurs nous annoncent que « *demain* », les clients n'achèteront plus leur véhicule, ne les loueront même plus : toutes ces formules seront remplacées par un système d'abonnement avec options (idem qu'en téléphonie mobile) ! Leur principal influenceur, le Cabinet Boston Consulting Group, leur annonce un futur marché de plus de 50 Md de $.
Ainsi, comme pour les sous traitants de la métallurgie, le problème numéro un pour les salariés des services de l'auto, ce sont les donneurs d'ordre (assembleurs) qui agissent en toute impunité et dans le seul objectif de rentabilité boursière !
Le 22 juillet dernier, s'est tenu le collectif auto, l'expliquer en 2 lignes.
Ne manquez pas l'article « le tout électrique est-il une solution ? » à paraître dans le prochain numéro.

José DOLIGET, *DS BodemerAuto, Conseiller CESER Normandie*

Terrain

Chacun doit **prendre ses responsabilités !**

Mardi 7 juin, l'USTM 73 et la FTM étaient présentes devant le Tribunal judicaire de Chambéry pour faire respecter le Code du travail.

Le 9 février 2022, l'UIMM signait avec la CFDT, la CFE-CGC et FO un accord de révision/extinction pour mettre fin à la Convention Collective de la Métallurgie de la Savoie. Cette méthode employée pour mettre fin à des accords et avenants n'est pas légale, elle contrevient à l'article L2261-9 du Code du travail. Les signataires n'ont pas le droit de mettre un terme à une convention collective sans respecter cet article du Code du travail. Le seul moyen de mettre fin à un accord, c'est de le dénoncer, et la Convention Collective de la Savoie n'y échappe pas.

Art.2 de la Convention Collective : bien plus que des mots couchés sur le papier

L'article 2 de la Convention Collective a une fonction bien précise : définir le cadre de la dénonciation et de la révision. La révision permet uniquement de modifier un ou des articles d'un accord collectif, en aucun cas il n'est possible, par ce moyen, de faire disparaître une Convention Collective ou un accord collectif.

En procèdant de la sorte, l'UIMM ne fait pas qu'enfreindre le Code du travail, elle souhaite surtout que les organisations syndicales l'accompagnent dans la réduction des acquis sociaux des métallos. C'est l'UIMM qui nous a pondu ce projet de régression sociale. Charge à elle d'en assumer TOUTES les conséquences. C'est donc à l'UIMM du territoire de dénoncer la Convention Collective elle-même !

En tant que syndicat de salariés, nous n'avons pas vocation à détruire un cadre juridique qui nous garantit des avantages et des conquis sociaux de tout ordre.

Bonjour Mickaël, tu es le secrétaire de l'USTM Savoie. L'UIMM 73 prétend que sa procédure n'entraîne pas de conséquence pour la suite des évènements, qu'en penses-tu ?

Mickaël Delmas. C'est faux, si cette méthode est validée par la justice, elle permettra à n'importe quelle entreprise de mettre fin à un accord, avec une simple signature, sans aucune obligation de négociation.

Ce n'est pas la même chose avec la procédure de dénonciation ?

Non c'est différent, la dénonciation impose le maintien de l'accord pendant 15 mois et oblige l'employeur à convoquer les organisations syndicales à des négociations loyales.

L'UIMM prétend que des négociations ont bien eu lieu...

C'est faux, aucune négociation n'a été ouverte pour maintenir des droits pour les métallos de la Savoie. L'UIMM n'a pas proposé d'accord autonome.

La décision des juges a été rendue le 5 juillet dernier. Peux-tu nous en parler ?

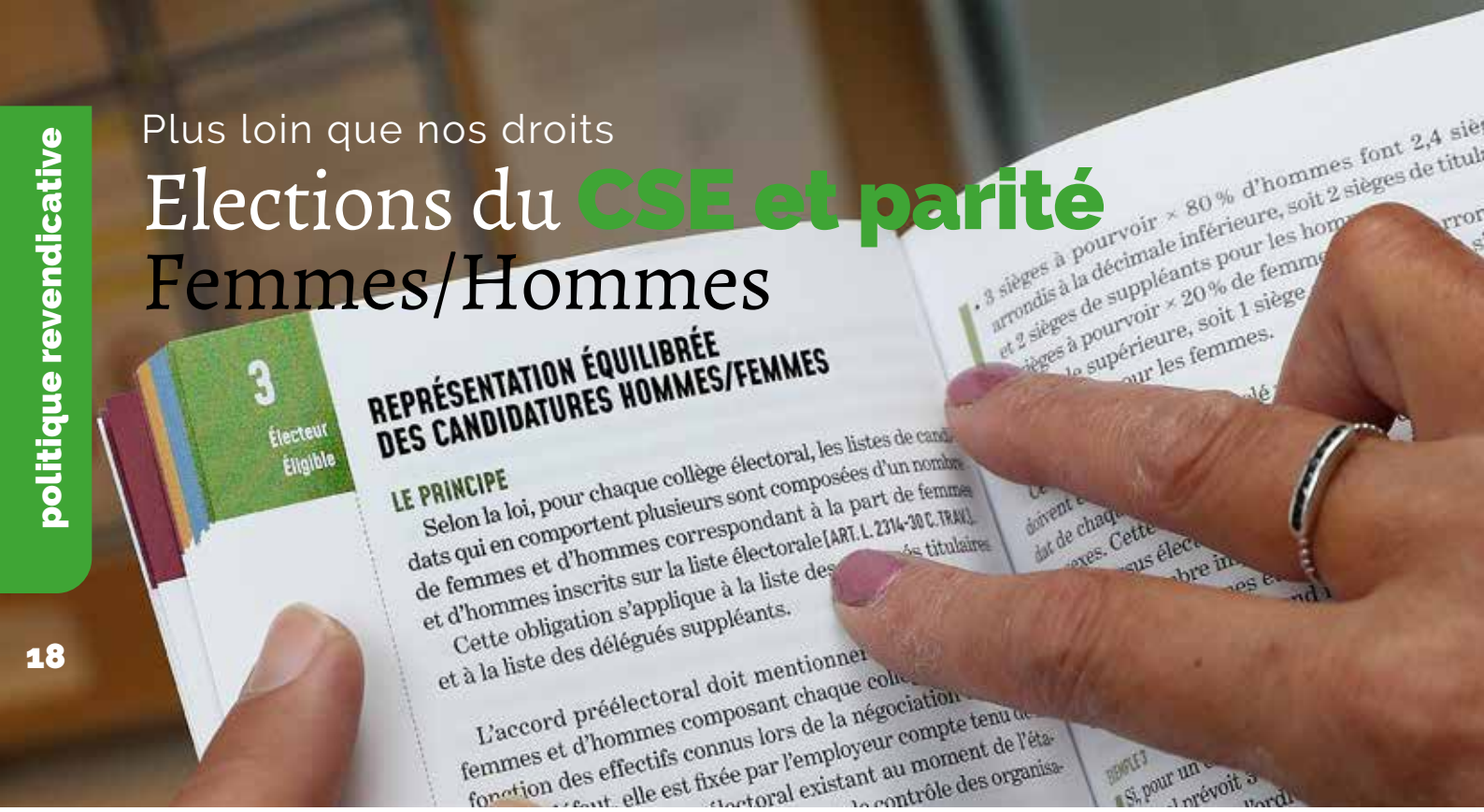
ON NE LACHE RIEN !
Cette audience était très attendue. Toutes les UIMM de France avaient les yeux braqués sur Chambéry ce mardi 9 février. L'UIMM nationale avait, elle aussi, fait le déplacement.

Grégory Khiati,
Membre du Bureau fédéral

© DR

Plus loin que nos droits

Elections du CSE et parité Femmes/Hommes



Un nouveau round de représentativité syndicale vient de démarrer en 2022 et par conséquent le CSE va être renouvelé dans les entreprises concernées.

La représentativité syndicale est déterminée lors du premier tour des élections professionnelles, et la CGT doit mettre toutes ses chances de son côté pour obtenir le graal des 10 %, permettant au syndicat de siéger à la table des négociations et de désigner un délégué syndical (choisi parmi les candidats ayant eu, eux-mêmes, au minimum 10 % des voix), afin de peser efficacement dans le rapport de forces et obtenir ainsi, par des accords d'entreprises favorables aux salariés, la satisfaction de revendications.

L'un des points importants avant les élections est la constitution de la liste des candidats CGT.

Celle-ci doit obéir à une représentation équilibrée femmes/hommes conforme à l'article L 2314-30 du Code du travail, aux 1er et au second tour, (sauf pour les candidatures libres au second tour).

Qu'est-ce que cela suppose ?

- Que les listes syndicales soient composées d'un nombre de femmes et d'hommes proportionnel au nombre de femmes et d'hommes inscrits sur les listes électorales.
- Que les listes soient composées alternativement d'un candidat de chaque sexe jusqu'à épuisement des candidats d'un des sexes.

Aucun accord d'entreprise ne peut déroger à cette disposition d'ordre public.

Si le nombre de candidats à désigner pour chaque sexe n'est pas entier, l'article L 2314-30 du Code du travail prévoit que ce nombre doit être arrondi à l'entier supérieur en cas de décimale supérieure ou égale à 5.

En cas de nombre impair de sièges à pourvoir et de stricte égalité entre les femmes et les hommes inscrits sur les listes électorales, il est possible de désigner indifféremment une femme ou un homme supplémentaire.

Quels enseignements tirer de la jurisprudence récente en la matière ?

- Si un protocole d'accord préélectoral a été conclu entre l'employeur et les organisations syndicales, et que la proportion femmes/hommes établie n'est pas contestée, une liste ne respectant pas les proportions conformes aux listes électorales initiales ne peut pas être validée. Et ce, peu importe les modifications de la liste électorale intervenues postérieurement.
- En cas de pluralité de sièges, le syndicat doit présenter une liste conforme aux dispositions légales, à savoir comportant une femme et un homme (dans cette affaire, il était le sexe sous-représenté dans le collège en cause). Le candidat unique, dans ce cas, est impossible.
- En revanche, si l'un des deux sexes n'est pas représenté, suite à l'application de la règle de la représentativité équilibrée, le syndicat peut prévoir un candidat du sexe non représenté mais ce n'est pas une obligation. Cependant, ce candidat ne peut pas être placé en 1ère position sur la liste.

Ainsi, lorsque 2 sièges sont à pourvoir et que l'un des sexes est exclu totalement après calcul, le syndicat peut présenter, soit 2 candidats du sexe majoritairement représenté,

soit un candidat de chaque sexe, soit un candidat unique du sexe surreprésenté.

- Avant les élections, le tribunal judiciaire peut être saisi par l'employeur, ou toute autre personne ayant un intérêt à agir (tout électeur), afin qu'il déclare irrégulière une liste qui ne respecterait pas les principes de la parité. Dans un tel cas, le Tribunal Judiciaire (TJ) écarte la liste en question, mais il peut aussi reporter la date de l'élection afin de permettre la régularisation de la liste électorale.
- Dans la pratique, les lenteurs de la justice font que le juge saisi prendra souvent sa décision postérieurement au scrutin. L'annulation de la liste n'est alors plus possible. Le TJ annulera l'élection du ou des candidats du sexe surreprésenté (en suivant l'ordre inverse de la liste de candidats) ou mal positionné (dans l'ordre de la liste). Il sera prudent de réintroduire une action devant le TJ pour obtenir l'annulation.
- Le non-respect de la présentation alternée ne peut être régularisé par l'application des règles relatives aux ratures sur le nom mal positionné. Dans ce cas, les règles en termes de remplacement de l'élu titulaire, dont l'élection est annulée, ne s'appliquent pas. Le poste reste donc vacant. Sauf à organiser des élections partielles lorsqu'un collège électoral n'est plus représenté, ou bien que le nombre de titulaires au CSE est réduit de moitié ou plus, et seulement si cela intervient plus de 6 mois avant le terme du mandat.

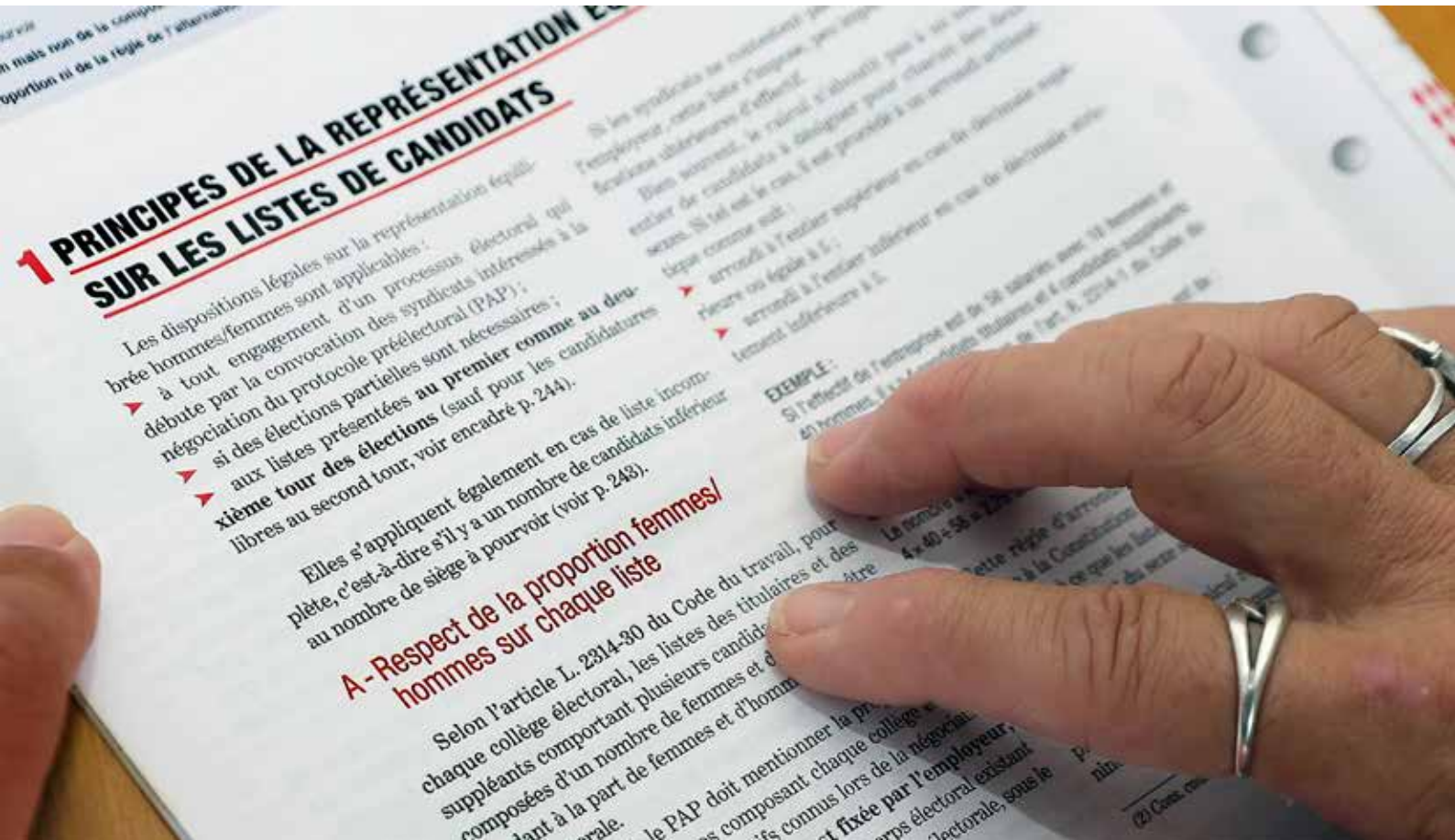
Il n'est ainsi pas possible pour un suppléant de pourvoir définitivement le siège vacant d'un titulaire dont l'élection a été annulée par le juge.

Un candidat dont l'élection est annulée, c'est un siège perdu. Il ne peut pas être remplacé par un autre candidat de la liste ou d'une autre liste.

- Toutefois, la cour de cassation admet qu'une liste qui comporte la bonne proportion de femmes et d'hommes mais qui ne respecte pas l'alternance ne subit pas l'annulation d'un candidat si tous les candidats de la liste ont finalement été élus.
- La représentativité syndicale étant déterminée au 1er tour des élections, l'annulation de l'élection d'un candidat n'a pas d'impact sur celle-ci. Une telle annulation est neutre sur la capacité du syndicat concerné à désigner un délégué syndical.
- L'annulation de l'élection d'un membre du CSE n'a pas d'effet rétroactif et n'a donc pas pour effet de remettre en cause les actes qu'il a pu accomplir avant l'annulation.
- La seule sanction prévue par l'article L2314-32 du Code du travail en cas de surreprésentation d'un sexe sur les listes de candidats, ne fait pas perdre au salarié élu son mandat de membre du CSE, et de fait est sans incidence sur sa candidature. Il ne perd pas rétroactivement le bénéfice de sa protection.

Cette annulation n'a pas d'impact non plus sur la désignation du candidat en qualité de délégué syndical, qui conserve donc son mandat.

Karine Laubie,
Conseillère fédérale

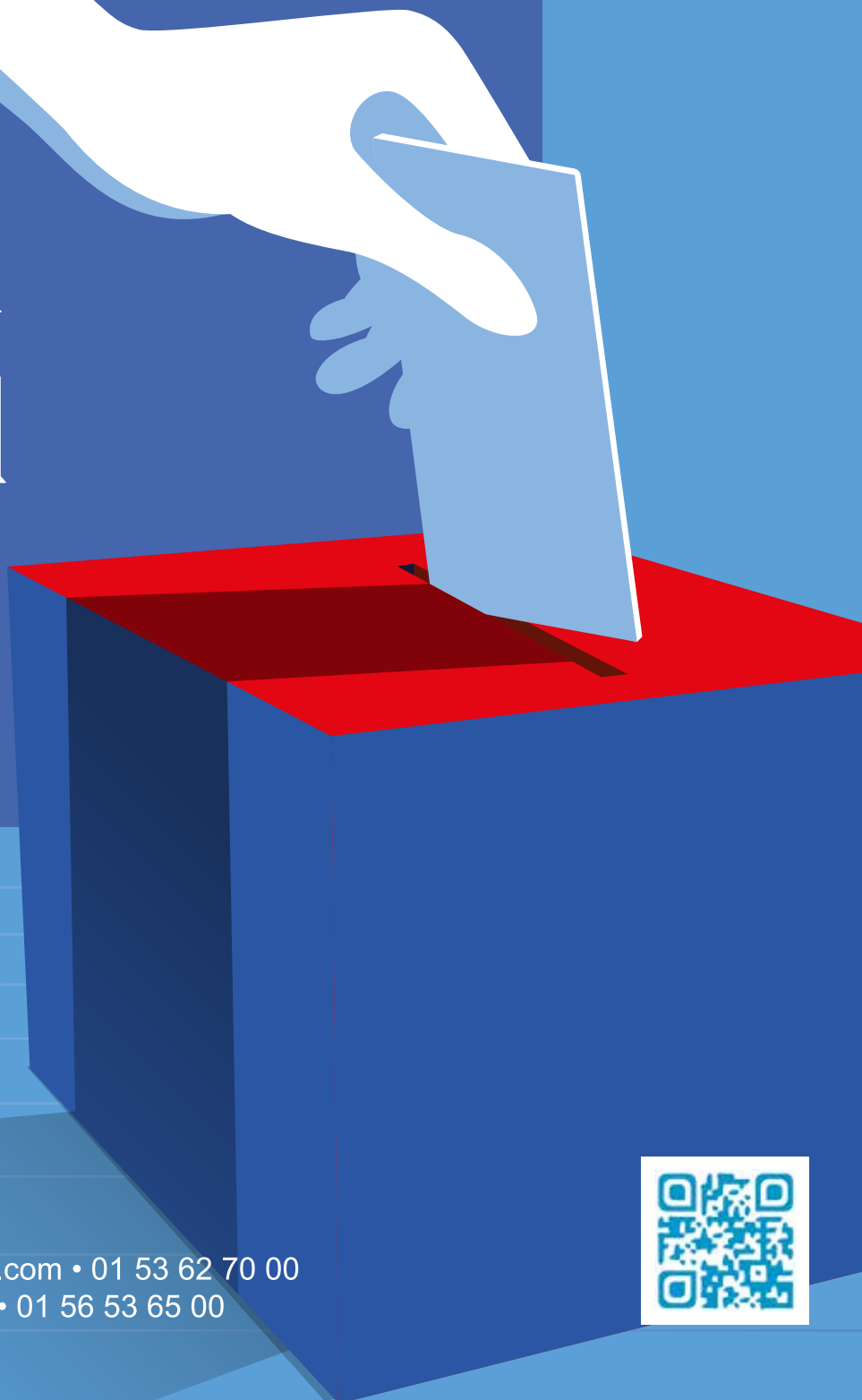


SECAFI
GROUPE ALPHA

ATLANTES
AVOCATS

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 1er 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