



Métallurgistes

Mensuel des

N°67 Octobre 2022

FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS DE LA
MÉTALLURGIE CGT



DOSSIER

Pour une usine sidérurgique pérenne, éco-responsable

► QUINZAINE DE DEPLOIEMENT

Le travail de terrain finit toujours par payer

► PLQND

Une loi moins-disante sociale qui ne dis pas son nom

Missions légales récurrentes

Consultation annuelle sur
la situation économique
et financière

Consultation sur la
politique sociale, les
conditions de travail et de
l'emploi

Orientations Stratégiques
de l'entreprise

Missions légales ponctuelles

Licenciement

Alerte

O P A

Concentration

Missions conventionnelles

Tenue de comptabilité

Révision des comptes

Etablissement des états
financiers

Social (Paies et déclarations
sociales)

Conseil

Assistance à la rédaction du
rapport de présentation des
comptes

60 Rue Racine
69100 VILLEURBANNE
04 78 69 17 81
www.mericassocies.com



Actualités

- 4 **Histoire**
L'informatique française...
- 5 **Europe/International**
Les syndicats de l'industrie revendiquent ...
- 6-7 **Portrait de syndiquée et de syndicat**
Ils ont cru nous diviser, mais ça nous a renforcés !!

Dossier

- 11-12 **Pour une usine sidérurgique pérenne, éco-responsable**

Vie Syndicale

- 9-10 **Elections**
Renouvellement des CSE 2022/2023
- 14 **Industrie**
Le cas de thyssenkrupp au brésil
- 15 **Entretien**
CNH, tous les coups sont permis...
- 16 **Quinzaine déploiement**
Le travail de terrain ...

Politique revendicative

- 17 **PLQND**
Une loi moins-disante sociale ...
- 22-23 **DUERP : du neuf ...**
- 18-19 **Santé au travail**
Branche AT-MP ...
- 20-21 **Industrie**
Le tout électrique ...

Encart

Compte rendu du 42^e congrès



David Cruet
Membre du Comité exécutif fédéral

Electronique française

Le circuit d'éprimés

3

La filière du circuit imprimé en France ne cesse de se dégrader depuis de nombreuses années. Durant les années 2000, nous comptons une centaine d'entreprises contre 20 aujourd'hui. Les dernières unités de production qui résistent continuent de souffrir de la concurrence asiatique.

De grands équipementiers continuent à valoriser le savoir-faire et le positionnement des derniers fabricants français sur le moyen et haut de gamme (applications militaires, aéronautiques...). Malgré tout, ces derniers ne cessent de faire baisser les prix entraînant de nouvelles fermetures d'usines. Nous ne pouvons pas laisser faire cette stratégie qui aurait pour conséquence la perte d'indépendance de la France dans ce secteur stratégique.

Il aurait été de bon ton que la crise COVID eut pour effet, peut-être, de faire prendre conscience à nos « gouvernants » qu'il faudrait réindustrialiser certains secteurs économiques. Soit ! Notre organisation syndicale pourrait se satisfaire de ce message mais... la réalité est toute autre, notamment avec les annonces de plans de licenciements et des fermetures d'usines sur le territoire. CIRETEC (Groupe ELVIA PCB), entreprise basée non loin d'Orléans, a subi le 31 janvier dernier, un incendie qui a détruit la totalité du site. Lors d'une réunion exceptionnelle le 28 juillet dernier, le PDG du Groupe ELVIA PCB annonçait un PSE avec pour objectif de ne garder que 17 des 80 salariées que comptait l'usine. Rappelons que le Groupe ELVIA PCB vient d'être racheté par le fond ACE CAPITAL PARTNERS, fonds d'investissement détenu par de grands donneurs d'ordres, et surtout soutenu par la BPI.

« Alors messieurs les puissants encore de belles promesses ! »

La FTM CGT souhaite renforcer le lien donneurs d'ordres/sous-traitants dans toutes les filières à partir des territoires.

Le lien entre l'industrie et la bataille pour notre CCN en est le parfait exemple (augmentations de salaires). Face à l'inflation annoncée, la CGT doit être à l'offensive pour la réouverture des NAO dans les entreprises.

Les actions interprofessionnelles du 29 septembre dernier et celles qui suivront, comme la quinzaine de renforcement et d'actions organisée par notre Fédération, doivent nous permettre d'aller au contact des salariés et d'élever le rapport de forces à la hauteur de leurs besoins.

Mensuel des métallurgistes

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

Directeur de publication : Frédéric Sanchez
Impression : Rivet Edition

Photos © A. Sayad | FTM-CGT



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



Histoire

L'informatique française et la CII Toulouse... Avant tout **une belle histoire humaine**

Réalisée par des syndicalistes CGT anciens salariés de l'usine, une brochure richement documentée de 100 pages retrace l'aventure industrielle et sociale de la Compagnie Internationale pour l'Informatique à Toulouse (CII).

En ces années-là, Toulouse et son agglomération connaissaient un bond technologique et industriel assez exceptionnel. L'automne 1968 voyait l'arrivée des premiers personnels sur le centre spatial de Rangueil avec le CNES. Le 2 mars 1969, Concorde effectuait son premier vol d'essai au-dessus des pistes de Blagnac.

Quelques mois plus tard, des embauches s'ouvraient par dizaines puis progressivement par centaines à Basso Cambo sur le centre de production principal des gammes d'ordinateurs de la CII.

Le pouvoir tue la CII

Nous avions la vingtaine, ou guère plus. Nous étions solidaires et fiers de travailler dans une usine moderne, utile au bien commun. La jeunesse étudiante et le monde ouvrier venaient de démontrer, en ce printemps 68, qu'ils ne s'en laisseraient pas conter.

Nous étions convaincus de nos engagements qui alliaient la défense de l'emploi et de l'activité industrielle à l'indispensable progrès social et salarial dans l'entreprise.

C'est avec ce même état d'esprit que cinquante ans plus tard, après de longs mois de consultation des archives syndicales, d'articles et de témoignages que les anciens et anciennes salarié.e.s et syndicalistes CGT, l'ouvrier Gérald Veirier, l'ingénieure Ghislaine Pelfort et plusieurs de leurs camarades, ont travaillé à la rédaction d'une importante et passionnante brochure.

Sous le titre « *La CII. L'informatique française... Les luttes sociales... Toute une histoire* », elle retrace sur cent pages, dont la moitié en annexes et documents, l'épopée de la CII imprégnée des populaires et rassembleuses luttes sociales qui l'ont accompagnée. Les différents chapitres abordent successivement : le rôle de la puissance publique avec la création du Plan Calcul, puis l'appétit vorace d'argent public

des groupes privés et leur désengagement, la fusion avec Honeywell-Bull, le démantèlement de la CII, la reprise par Thomson, la création de la CITEC Toulouse...

Le rôle de l'UGICT-CGT à l'usine CII de Toulouse

Tout un chapitre est consacré à la démarche durable et efficace de la CGT en direction des ingénieure.s, cadres et technicien.ne.s avec l'activité du syndicat CGT-UGICT contribuant avec les collègues ouvriers à l'élaboration collective des revendications et des interventions.

Tout au long des pages consacrées à cette histoire, la part prise par les luttes sociales et syndicales incessantes pour la sauvegarde du potentiel industriel, et la nationalisation de l'industrie informatique occupent une place essentielle sans laquelle, l'usine CII de Basso Cambo, devenue Thales aujourd'hui, n'existerait sans doute plus.

Il s'agit aussi de ne jamais perdre de vue le contexte politique et économique national marqué par un libéralisme destructeur, la financiarisation de l'économie au détriment de l'industrie, les privatisations, contre lesquelles les personnels et les syndicats CGT de l'usine ont dû sans cesse ferrailler.

Oui, l'Histoire permet de mieux comprendre le présent et d'appréhender l'avenir. Comme l'écrit Louis Carro, ancien premier secrétaire du syndicat ouvrier CGT : « *un pays ne peut pas vivre sans industries, sans productions de richesses grâce au travail humain accumulé* ». En éditorial, Ghislaine Pelfort et Gérald Veirier soulignent combien les années de crise sanitaire et de conflits entre états que nous vivons, « *remettent à l'ordre du jour les besoins d'investissements publics, les nationalisations, le rôle de l'État et la place des salarié-e-s* ».

Alain Raynal, Institut Régional Histoire Sociale Midi-Pyrénées, ancien technicien, de 1970 à 1977, élu CGT à la CII Toulouse et **Gérald Veirier**, ancien secrétaire du syndicat CGT ouvrier à la CII Toulouse.

Pour se procurer la brochure ...

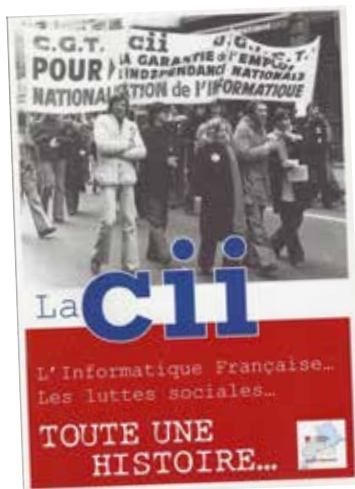
- Fédération CGT métallurgie et IHS métaux.
- IDHS Haute Garonne : jdhs31@gmail.com
- IRHS Midi Pyrénées : irhs.mp@orange.fr
- Section CGT retraité-e-s Thales Toulouse...

Ghislaine Pelfort : pelfortghisl@orange.fr

Gérald Veirier : veirier.gerald@orange.fr

- Syndicat CGT Thales Toulouse...

Dominique Ferrachat : dominique.ferrachat@fr.thalesgroup.com



Les syndicats de l'industrie revendiquent une **augmentation des salaires !**

IndustriAll Europe et l'ensemble des organisations affiliées, lancent une vaste campagne réclamant une hausse des salaires dans toute l'Europe et au-delà, revendiquent une autre répartition des richesses. Les syndicats européens prennent date pour une journée d'action à la mi-décembre.

« L'inflation est à des niveaux record. La crise énergétique menace de paralyser l'industrie européenne. La flambée du coût de la vie plonge des millions de personnes dans la pauvreté et attise les craintes de troubles sociaux. Mais réduire les salaires réels n'est pas la solution », affirme Luc Triangle, secrétaire général d'IndustriAll Europe. Au lieu de cela, les travailleurs européens ont besoin d'une augmentation de salaire significative comme première étape pour relancer l'économie.

Cette crise ne ressemble à rien de ce que de nombreux Européens ont connu au cours de leur vie. La pandémie de COVID-19, déjà une crise unique dans une génération, a été violemment interrompue par l'invasion de l'Ukraine par la Russie. La crise énergétique et l'inflation vertigineuse qui en résultent menacent désormais d'entraîner une baisse sans précédent du niveau de vie. Les travailleurs à faible revenu et les populations vulnérables sont les plus durement touchés, mais le niveau de vie de la classe moyenne se détériore également rapidement. Plus de la moitié des ménages européens déclare avoir du mal à joindre les deux bouts. Dans les principales économies de l'UE, comme la France, l'Allemagne et la Pologne, plus des deux tiers de la population s'inquiètent des troubles sociaux.

L'inflation n'est pas liée aux salaires

Alors que personne ne nie la gravité de la situation, un argument pernicieux s'est glissé dans le débat public. Partout, les représentants des employeurs et des grandes entreprises continuent de mettre en garde contre le danger que les hausses de salaires ne fassent monter l'inflation. Ils disent que les travailleurs devraient « modérer » leurs revendications salariales (sans prendre un tel engagement pour leurs propres profits). Le problème avec cet argument bien rodé est qu'il n'est tout simplement pas confirmé par les faits. Les salaires réels ont fortement chuté dans l'ensemble de l'économie et sur tout le continent. Le pouvoir d'achat du salaire minimum a chuté de près de 5 % dans

toute l'Europe en un an seulement. Il n'y a pas de hausses de salaires généralisées au-dessus ou même en ligne avec l'inflation. La spirale actuelle des prix est entraînée par la hausse du coût des aliments et de l'énergie, et non par les revendications salariales des travailleurs.

En revanche, certaines entreprises se portent plutôt bien, avec des bénéfices plus élevés que prévu entraînant de gros dividendes pour les actionnaires. BP et Shell, par exemple, ont dépensé 7,7 milliards de dollars en rachats d'actions l'année dernière, avant que l'invasion de l'Ukraine par la Russie ne fasse exploser les bénéfices énergétiques. Rystad Energy prévoit des bénéfices record de 776 milliards d'euros dans le secteur pétrolier et gazier en 2022, 70 % au-dessus du sommet de l'an dernier de 493 milliards d'euros.

Ce n'est pas seulement dans le secteur du pétrole et du gaz que les gros profits se transforment en gros dividendes : l'indice mondial des dividendes montre une forte augmentation des versements dans tous les domaines, les entreprises européennes versant aux actionnaires 29 % de plus que l'an dernier. Pendant ce temps, la rémunération des dirigeants continue d'augmenter. Il s'agit d'une tendance à long terme : les hauts dirigeants d'entreprise ont vu leur salaire augmenter de plus de 1 000 % au cours des 40 dernières années, soit près de 100 fois le taux des travailleurs moyens. Aujourd'hui, le PDG moyen gagne 278 fois le salaire d'un travailleur moyen.

Patrick Corrêa, Conseiller fédéral

Portrait d'un syndicat et d'un syndiqué

Ils ont cru nous diviser, **mais ça nous a renforcés !**



© DR

Je m'appelle **Steven DENOLF**. Je travaille au sein d'ArcelorMittal à Reims depuis 6 ans, en tant qu'opérateur de production. J'ai intégré la CGT depuis... à la louche, 7 mois. J'ai 31 ans et je suis papa d'un petit garçon né en août dernier.

J'ai obtenu un BEP MSMA : Maintenance des Systèmes Productifs Automatisés. Un CAP CSI : Contrôle des Systèmes Industriels pour devenir opérateur de production, puis un bac professionnel PSPA : Pilotage des Systèmes Productifs Automatisés. Mes études correspondent à mes attentes professionnelles. Avant de travailler chez Arcelor, j'ai effectué beaucoup de missions en intérim sur Toulouse, puis à Reims où, in fine, j'ai réussi à me faire embaucher dans le groupe.

Rappel des faits

Il y a environ un an, la direction a convoqué l'ensemble des syndicats d'ArcelorMittal pour une réunion de CSE, dans le cadre d'une information consultation concernant la restructuration du site de Reims. Le site concerné

était un centre de services. Les salariés concernés se sont réunis en AG parce que dans le cadre légal, leur contrat de travail était transféré. Les droits et les accords d'entreprise ne sont pas les mêmes. Ce qui a bloqué, c'était l'accord du temps de travail avec son annualisation. Les salariés en AG, avec le soutien de la CGT, ont décidé de rentrer dans un mouvement de grève. Beaucoup de syndicats CGT du groupe ont aidé les camarades (surtout les structures du Grand Est) via des caisses de grève, dans les 7 sites ArcelorMittal centres de services.

Un des éléments déclencheurs de la grève c'était qu'il y avait plusieurs activités concernées sur ce site. Par exemple, pour l'activité « *décapage* », c'est la société du groupe AMCF qui a repris l'outil. Les salariés ont donc dû être transférés dans l'autre société. Pour ça, malheureusement, il n'y a rien à faire. Donc, pour faire de la place, les patrons ont décidé de démanteler des machines dont une qui aurait dû être délocalisée en Pologne, et qui en prime réalisait de grosses marges. Nous sommes les seuls en France à faire ce type de produits (de la tôle prélaquée). Ce qui est rageant, c'est qu'on est dans un groupe qui vente la décarbonation. Mais l'impact que cela engendre sur les transports pour livrer nos clients en France est dramatique...

Au bout de 15 jours de grève, la direction est venue rencontrer les salariés en leur disant qu'ils étaient ouverts à la discussion.

Dans ce mouvement de grève, peu de salariés étaient syndiqués. Ils ont véritablement pu se rendre compte de l'importance du syndicat CGT, et à partir de là, nous avons pu renforcer l'organisation grâce à notre qualité de vie syndicale.

C'est d'ailleurs à ce moment que j'ai pris ma carte, lorsque le syndicat a été splitté en deux. Une partie des collègues sont partis sur une autre entité : Arcelor construction. Sebastien Rehmet, représentant de proximité de l'époque, faisait partie de la CSSCT et du CSE. Il avait un peu toutes les étiquettes ; c'était un super camarade. Le poste de RP au sein d'Arcelor centres de services était vacant. C'est à ce moment que David Blaise, DSC Arcelor Mittal, membre du bureau fédéral de la FTM, et Nicolas Legrain élu au CSE sur le site de Reims, m'ont demandé lors d'un mouvement de grève si ça m'intéressait d'intégrer la CGT. Ils m'ont ensuite proposé le mandat de DS en concertation avec le syndicat. Ni une ni deux, j'ai



© DR

dit « oui ». Mon choix était mûrement réfléchi puisque j'attendais les prochaines élections pour présenter ma candidature. J'ai donc saisi cette opportunité.

Les premières élections CSE datent d'il y a environ 3 ans chez ArcelorMittal. Depuis mon embauche, ça me trotte dans la tête de m'investir, mais à mon sens, pour être plus crédible auprès des salariés et des camarades, il faut un minimum d'ancienneté. J'ai donc pris le temps de m'imprégner de la « culture de l'entreprise » tout en participant activement aux rassemblements, manifestations, AG de la CGT. Fier de défendre notre unité syndicale pour essayer d'en avoir un peu plus et d'équilibrer un peu les choses.

La CGT est LE syndicat phare, celui qui défend le mieux le statut des ouvriers. Depuis que je suis gamin, j'ai toujours entendu dire que c'était le syndicat qui se battait le plus, celui qui veut que les choses avancent et évoluent. Pour autant, personne de ma famille n'est partisan. Mon père n'était pas super chaud à ce que je prenne un mandat. Il me disait que « ça ne servait à rien de rentrer là dedans » ou « qu'il fallait que je fasse mon boulot sans me faire remarquer ». En revanche, mes amis, eux, m'ont dit que je serais à ma place, parce que j'aime parler à tout le monde et défendre les collègues au besoin. Ma compagne, elle,

me disait que si ça pouvait mépanouir, il fallait que je fonce. Elle m'a soutenu dans mon choix et continue de le faire.

Grandes luttes, grandes batailles.

D'après ce qu'on m'a toujours dit, il n'y a jamais eu de grosses grèves à ArcelorMittal Reims. Même du temps de la PUM (anciennement ArcelorMittal).

En revanche, l'année dernière, on s'est tous mobilisé pour avoir une augmentation de salaire et une prime de 1 000€. C'était la première fois qu'on voyait ça dans les ateliers. Rien ne tournait, même les salariés des bureaux étaient sortis.

On trouvait injuste que tous les salariés du groupe ArcelorMittal aient eu droit à 1 000€ de prime et nous, RIEN. On s'est battu pour ça. On a fait grève pendant 2 jours et demi. Ça a payé, on a eu ce qu'on voulait. Tout le monde était solidaire.

Propos recueillis par **Marion Prévot**
Conseillère fédérale



Obligations des organisations syndicales sur la transparence financière

8

Afin d'être représentative, une organisation syndicale doit respecter 7 critères. Le septième et dernier critère de représentativité est entré en vigueur en 2009, il s'agit de la transparence financière.

L'article L2135-5 du Code du Travail stipule que « Les syndicats professionnels de salariés ou d'employeurs, leurs unions et les associations de salariés ou d'employeurs mentionnés à l'article L. 2135-1 tenus d'établir des comptes assurent la publicité de leurs comptes dans des conditions déterminées par décret pris après avis de l'Autorité des normes comptables ».

En premier lieu, rappelons que ces comptes devront avoir été arrêtés puis approuvés par deux instances spécifiques et distinctes au sein de l'organisation syndicale. Généralement l'arrêté des comptes est effectué par le bureau ou le secrétariat et l'approbation par la Commission Exécutive. Dans tous les cas, le législateur impose de spécifier dans les statuts de l'organisation quelles sont ces instances en charge de l'arrêté et de l'approbation. Les organisations syndicales, quelle que soit leur taille, sont donc, depuis 2009 dans l'obligation de tenir une comptabilité, de présenter des comptes annuels et de les publier. Le niveau de détail de la comptabilité exigée dépend de seuils fixés par décret. Le seuil à prendre en compte est le niveau de ressources de l'organisation syndicale, c'est-à-dire le montant des produits qu'elle a perçus au cours de l'année précédente. Pour effectuer ce calcul il convient de prendre les cotisations nettes du reversement à la confédération et d'y ajouter toutes les autres recettes.

■ **Si l'organisation syndicale perçoit moins de 2.000 €** de ressources nettes à l'année, elle peut se limiter à la tenue d'un livre mentionnant chronologiquement le montant et l'origine des ressources et des dépenses et conserver l'ensemble des pièces justificatives afférentes.

■ **Si elle perçoit entre 2.000 € et 230.000 € de ressources nettes**, il conviendra de tenir une comptabilité dite « simplifiée ». Il s'agit d'une comptabilité de trésorerie où l'enregistrement des recettes et des dépenses s'effectue selon leur apparition sur les relevés bancaires et le cahier de caisse. En fin d'année il conviendra néanmoins de constater les dettes (les sommes dues pour l'exercice et non encore payées par l'organisation) et les créances (les sommes dues à l'organisation et non encore payées à celle-ci). Ces structures devront être en mesure de publier des états financiers comprenant un actif, un passif (un bilan), un compte de résultat et une annexe.

■ **Pour les structures percevant plus de 230.000 €** de ressources annuelles, une comptabilité d'engagement (donc en tout point similaire à celle qui existe dans les entreprises) doit être mise en œuvre. De même que précédemment, des états financiers devront être établis et publiés. Néanmoins, ces états financiers devront être auparavant certifiés par un commissaire aux comptes.

Une fois les comptes approuvés, l'organisation syndicale dispose d'un délai de 3 mois pour les publier. Là encore, le mode de publication dépend du franchissement ou non du seuil de ressources.

Les structures ayant entre 2.000 € et 230.000 € de ressources nettes pourront opter pour une publication sur leur site Internet, à la DDTEFP ou alors sur le site de la Direction de Journaux Officiels. Pour celles dépassant les 230.000 €, seule la publication sur le site du Journal Officiel est possible.

Attention, dans un arrêt rendu le 2 février 2022, la Cour de Cassation précise que la date limite d'approbation des comptes d'une organisation syndicale doit avoir lieu au plus tard à la clôture de l'exercice suivant. Ainsi les comptes 2021 doivent être approuvés au plus tard le 31/12/2022.

Elections

Renouvellement des CSE 2022/2023 : **un enjeu pour l'intervention des salariés** dans la gestion des entreprises !



© Adobe Stock | grechsantos

L'instauration forcée des CSE chère à Macron (trouvant ses origines dans la charte du travail de PÉTAIN du 4 octobre 1941) arrive en fin de cycle de 4 années après la mise à mort des CE, DP, et CHSCT.

Quelques chiffres sur les futurs renouvellements, (sources du ministère du Travail) :

- 90 000 CSE ont été mis en place depuis 2018, 20 000 seront renouvelés d'ici la fin de cette année ;
- Une vague sera plus importante en 2023 puisque 50 000 CSE arriveront au terme de leurs premiers mandats ;
- L'année **2024 devrait encore voir 20 000 retardataires** procéder au renouvellement de l'institution, et l'arrivée de nouveaux entrants.
- Précisons aussi que pour la fin 2022 et le début 2023, les 3 fonctions publiques (d'Etat, territoriale et hospitalière) vont passer en CSE, CSA et CST, avec des enjeux tout aussi importants en termes de représentativité et de rapport de forces.

Ces chiffres confèrent à toute la CGT une très grande responsabilité, tant sur sa représentativité, que sur le rapport des forces à ancrer sur chaque lieu de travail.

Ces futures échéances électorales vont débiter par la négociation des Protocoles d'Accords Préélectoraux (PAP). Or, trop souvent nos militants CGT (à tous les niveaux de nos structures) vont négocier les PAP dans les entreprises, sans les accompagner d'un réel plan de parrainage ou d'une véritable campagne électorale, ce qui fragilise les chances de réussite.

La négociation du PAP est rendue obligatoire par le Code du travail articles L2314-4 à 35, (**attention le PAP prime sur l'accord de mise en place du CSE ou du règlement intérieur du CSE**).

L'employeur peut décider UNILATERALEMENT d'avoir recours au vote électronique. Si nous n'avons pas pu mettre en échec ce dernier, il faut exiger (conformément à la législation du travail), que tous les membres de la délégation du personnel et les membres du bureau de vote, **bénéficient d'une formation sur le système de vote électronique retenu**.

Il faut aussi revendiquer (comme gagné dans plusieurs entreprises) un vote électronique en présentiel (isoloir + ordinateurs), avec la mise en place d'un bureau de vote sur le site de l'entreprise. Après émargement, l'employé se verra remettre une enveloppe personnalisée avec un code confidentiel.

Que devons nous négocier dans un PAP ?

- Les modalités générales d'organisation et de déroulement des opérations électorales ;
- La répartition du personnel dans les collèges électoraux et la répartition des sièges entre les différentes catégories de salariés ;
- La répartition des sièges entre les différents établissements et les différentes catégories de salariés dans le cas d'institution de CSEE (CSE d'établissement) ;
- Les formes de propagande, (tracts, intranet, AG du personnel, etc...);

3 points nouveaux imposés par les ordonnances MACRON, devront être négociés dans le PAP :

- La mention de la proportion femmes/hommes (représentativité dite équilibrée) avec obligation de présentation des candidatures en alternance composant chaque collège électoral ;
- Le nombre d'heures de délégation titulaire et suppléant (CSE uniquement) ;
- Le nombre de mandats successifs (durée des mandats) ;

ATTENTION: ne jamais négocier dans le PAP d'autres points tels que la mise en place de la CSSCT ou les commissions du CSE, etc... car ce sont des sujets à traiter soit dans l'accord de mise en place du CSE, soit dans le Règlement Intérieur du CSE, ou dans les deux...

Il est impératif de démarrer la campagne des futures élections CSE dès aujourd'hui. C'est une bataille revendicative à part entière, c'est la construction du rapport de forces électoral. «Pour cela, c'est la capacité de la CGT à construire et déployer à partir de sa force organisée sa DEMARCHE démocratique en s'appuyant sur la bataille des idées pour d'élaborer le cahier revendicatif, convaincre et mobiliser au plus près du poste de travail le plus grand nombre de salariés au vote CGT pour GAGNER ! »

Afin d'aider nos camarades à mieux appréhender ces futures échéances électorales et la négociation offensive des PAP, le secteur vie syndicale / formation syndicale de la FTM CGT **organise une journée d'étude au siège de la fédération le mardi 13 décembre 2022 de 9h30 à 16h30.** Soyez nombreux à y participer.

Le renouvellement des élections CSE sera aussi le moment de mener la bataille pour renégocier **les accords de mise en place des CSE** ainsi que les **règlements intérieurs du CSE**. Ces deux points seront aussi abordés lors de la journée d'étude du 13 décembre 2022.

Afin d'aider nos syndicats dans cette démarche revendicative pour les futures élections professionnelles, nous tenons à votre disposition des modèles types (comme base de négociation) au secteur formation syndicale de la FTM CGT.

- D'un Protocole d'Accord Préélectoral (PAP),
- D'un accord de mise en place des CSE,
- D'un règlement intérieur du CSE.

Roland Béraud, Conseiller fédéral



Pour une usine sidérurgique pérenne, éco-responsable

© DR

11

Depuis les années 2010 la CGT d'ArcelorMittal, notamment sur le Dunkerquois et sur Fos-sur-Mer, s'intéresse aux problématiques environnementales et climatiques en lien avec le développement industriel et le développement d'emplois pérennes. Trop longtemps, nos industries sidérurgiques ont subi la précarité et les pertes d'emplois massives.

Dès 2009, suite à un travail mené au sein du comité régional CGT PACA sur la déconstruction des navires, la CGT de Fos a interpellé la direction sur le possible développement d'un chantier de déconstruction de navires sur le périmètre de l'usine, qui pourrait répondre aux besoins de ferrailles de notre site et de celui d'Ascometal, nos voisins.

À l'époque, cette proposition a été rejetée par notre direction. L'argent public des quotas de CO₂ empoché gratuitement par ArcelorMittal, a permis au groupe de spéculer suite à sa cotation en bourse.

Pour la santé, agir ensemble

Dans la sidérurgie, de nombreux salariés subissent l'exposition massive aux produits toxiques générés par le processus de fabrication de l'acier (cokerie, agglomération, Hf, aciérie, TAB...). La CGT du site s'est toujours battue pour améliorer les conditions de travail et faire reconnaître les maladies professionnelles liées aux expositions aux gaz toxiques (exemple : benzène cokerie générant des cancers, ...).

Notre réflexion sur les impacts environnementaux (émissions de poussières et gaz toxiques) et climatiques (émission de 2 tonnes de CO₂ pour 1 tonne de fonte produite) a intégré l'actualité sur le bassin de Fos. Nos préoccupations sont aussi celles des populations locales exposées fortement aux pollutions émises par les industries du Golfe de Fos. Des associations ont déposé plainte contre les industriels du bassin pour mise en danger de la vie d'autrui. En effet, une étude menée par des universitaires d'Epeal sur les populations de port Saint-Louis et de Fos-sur-Mer, contestée par les autorités

(ARS, préfecture,...), démontre qu'il y a deux fois plus de cancers à Fos qu'ailleurs, et un taux de surmortalité anormal par rapport à l'ensemble du territoire.

L'action judiciaire ne doit pas se substituer au travail militant

Pour nous, l'action syndicale doit aider aux prises de conscience des salariés dans les entreprises, et des citoyens qui ont besoin de savoir ce qui se passe à l'intérieur de ces entreprises (les problèmes de sous-investissement, de conditions de travail, d'effectifs, de statut, et de salaires !). Le syndicat doit mener en priorité des actions militantes : information, manifestation, interpellation des directions d'entreprise et des institutions). L'action judiciaire doit venir après ces démarches et non avant.

En 2018, notre syndicat a construit un projet industriel alternatif « pour une sidérurgie environnementalement et socialement responsable ». Ce projet fait des propositions sur le recyclage du CO₂, tout en réduisant les émissions polluantes (poussières, H₂S, benzène, cadmium, ammoniac, Nox, SO₂, Pb, Ni,...), avec dans le même temps l'objectif de développer l'emploi qualifié.

En 2019, nous avons diffusé ce document à tous les salariés de l'usine. Nous avons recueilli des remarques de la part de syndiqués qui étaient agréablement surpris que leur syndicat s'intéresse aux impacts de la pollution industrielle. En revanche, nous avons essuyé quelques réflexions témoignant de craintes en termes d'emplois, en lien avec ces propositions.

Pour beaucoup de salariés, s'attaquer aux effets néfastes des processus industriels actuels, c'est s'opposer frontalement au domaine réservé aux décisions patronales avec en arrière-plan le chantage à l'emploi !!

Lors de la présentation des orientations stratégiques au CSEC, la direction nous a signalé qu'elle a retenu l'idée de créer un chantier de déconstruction navale sur le territoire de l'usine, proposition que la CGT a faite dans son projet alternatif. Pour



accidentelles d'ArcelorMittal, ce qui a contraint la direction du site à réaliser un investissement pour limiter les pollutions.

Pour le moment, faute d'informations probantes provenant d'autres sites industriels, nous n'avons pas pu monter des dossiers étoffés, ni intervenir pour contraindre les industriels à investir suffisamment pour réduire leur pollution. Nous sommes certainement confrontés à des effets dits « cocktails » dus aux toxiques disséminés sur tout le périmètre industriel.

la CGT, ce projet doit à minima être mutualisé avec nos collègues d'Ascométal, et doit au moins être semi-public et piloté par la région dont ce sont les compétences !

Aucun domaine n'est réservé exclusivement aux patrons !

Les salariés ont aussi des idées sur l'amélioration et le développement des procédés industriels avec l'utilisation des meilleures technologies possibles. Puis, après avoir obtenu l'engagement de municipalités du Golfe de Fos (Port Saint-Louis, Arles, Miramas, Istres, Fos, Port de Bouc, Martigues), nous avons tenu une assemblée publique au théâtre de la ville de Fos. Lors de cette assemblée, nous avons proposé aux participants de constituer un « Comité de Surveillance de l'Activité Industrielle du Golfe de Fos et son Impact Environnemental » (CSAIGFIE).

Le CSAIGFIE a été créé en février 2020. Les objectifs de ce comité étaient de travailler et de mieux vivre sur le bassin d'emplois... et de créer un outil de réflexion et de débats au service des syndicats CGT sur les politiques sociales et industrielles.

Il avait pour ambition de rassembler tous les syndicats CGT du Golfe-de-Fos (chimie, pétrochimie, activité du port, sidérurgie, transports, cotraitances... ainsi que les UL du bassin), les associations œuvrant à l'amélioration des conditions de vie et de travail des habitants du bassin, les municipalités locales, les députés, des experts (médecins, chercheurs) et les citoyens vivant sur le périmètre...

Nous travaillons en groupe de réflexion lié à la santé au travail et des citoyens, en lien avec la coordination des acteurs de santé (avec l'ambition de cartographier toutes les émissions polluantes et de rapprocher des pathologies dépistées intra et extra muros des entreprises), l'élaboration de projets alternatifs intégrant tous les aspects environnementaux et sociaux, le transport collectif...

Depuis 2 ans, notre comité a interpellé l'ARS sur les problématiques de reconnaissance des maladies professionnelles, en intervenant sur les questions liées au transport collectif des salariés (domicile-travail). Lors de ce débat public sur la liaison autoroutière Salon-Fos, il a été question des émissions

Tout récemment, nous nous sommes attelés à interroger toutes les instances dépendantes de l'état : Préfecture, direction départementales du travail, DREAL, Carsat, ARS ... Nous avons constaté que ces structures connaissent des problèmes de moyens (effectifs) qui les empêchent de mener correctement leur mission...

Nous rencontrons aussi des difficultés à faire adhérer nos propres syndicats locaux à cette démarche. Autant nous avons des échanges avec les associations qui souhaitent avoir de l'information sur ce qui se passe dans les entreprises, autant les syndicats ont des difficultés à sortir de l'entreprise et à comprendre l'intérêt d'échanger avec les associations et les citoyens vivant sur le bassin.

La question est de ne pas se substituer aux actions des unions départementales et des unions locales, mais bien de travailler pour une complémentarité de réflexion, d'initiatives et d'actions. Encore faut-il pour cela que les structures de la CGT travaillent ces convergences...

Pour cela, il faut aborder des débats de fond dans la CGT, en lien avec des associations, les municipalités locales, et les citoyens. Le débat est nécessaire sur une vision globale d'un développement industriel respectueux de l'environnement et de la santé, sur la recherche et le développement d'énergies nouvelles (tout en maintenant à minima l'existant (dont le nucléaire), l'éventuelle renationalisation de secteurs considérés comme stratégiques pour la nation. Mais surtout, avec des voix prépondérantes pour les salariés et les citoyens au sein d'organes de direction de ces pôles publics.

Il ne faut plus laisser les mains libres au patronat qui travaille à transformer nos industries en simple centre de profits pour les actionnaires.

Alain Audier, Secrétaire du CSEC ArcelorMittal-Méditerranée, Président du CSAIGFIE

Cet article est aussi l'occasion de rendre hommage à Jacques BIDART qui a très fortement contribué à la construction du projet CGT de Fos et à la construction du comité.

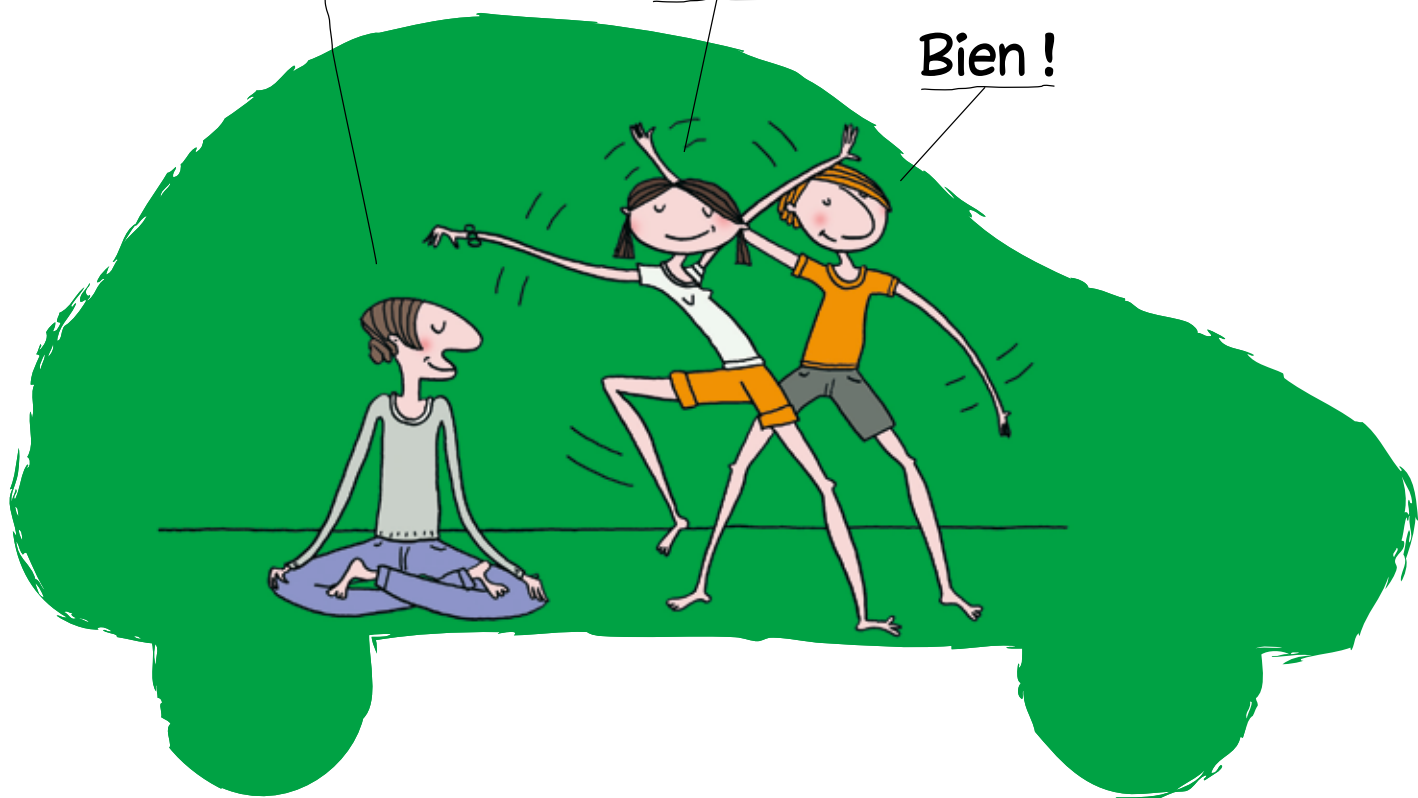
MUTUELLE SANTÉ

91 % des clients satisfaits*

Une famille bien protégée,
c'est une famille en bonne santé.

Bien !

Bien !



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 | ÉPARGNE | RETRAITE | ACTION SOCIALE

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

Industrie

Le cas de thyssenkrupp au brésil : la responsabilité des multinationales

Le harcèlement moral et sexuel viole le principe de la dignité humaine. Il se développe au Brésil et affecte la santé physique et émotionnelle de milliers de travailleur.euse.s. Bien que beaucoup gardent le silence de peur de s'exposer et de perdre leur emploi, de nombreuses plaintes sont pourtant reçues chaque année.

Selon le ministère Public du Travail : 2/3 des plaintes pour harcèlement sexuel sont portées par des femmes. Dans le cas du harcèlement moral, la moitié est commise par des hommes et l'autre moitié par des femmes. L'OIT (Organisation Mondiale du Travail) classe comme harcèlement dans l'environnement de travail « l'exposition à des situations humiliantes et embarrassantes, répétitives et prolongées quotidiennement dans l'exercice de ses fonctions ».

TKE (TyssenKrupp Elevator) a une longue histoire de harcèlements avec licenciements suite à des plaintes.

Au fil des ans, il a été rapporté des faits de harcèlement sexuel qualifié de « blagues », envers les travailleuses. La réalité démontre qu'en cas de plaintes ce sont les salariées qui sont licenciées. Le syndicat CNM-CUT a agi pour demander des éclaircissements, exigeant leurs retours, et le licenciement du harceleur. Pour chaque cas, le service RH sera informé des signalements de harcèlement, et les communiquera immédiatement au siège du Groupe, en Allemagne. Malgré sa résolution, cette affaire a fini par générer davantage de craintes de représailles, compte tenu de la première réaction de l'entreprise à vouloir licencier une vingtaine de travailleuses, sans étude des faits ni intervention extérieure pour combattre une telle pratique.

Face aux attaques néolibérales et fascistes du coup d'état, il est essentiel que l'ensemble de la classe ouvrière, de la société et du mouvement syndical reste vigilant car les changements imposés augmenteront considérablement l'incidence des cas de harcèlement au travail. L'approbation d'une réforme du travail mettra encore plus les travailleur.



euse.s à la merci des intérêts des patrons, sauf si Lula est élu Président, de sorte que le syndicat reste l'un des premiers endroits où les travailleur.euse.s harcelé.e.s doivent se rendre pour obtenir des conseils sur la façon d'agir.

La Secrétaire Générale des Femmes Métallurgistes de la CNM-CUT a travaillé sans relâche pour procurer aux bases syndicales des moyens d'actions. Ceux-ci au travers de collectifs de femmes, de matériels, de livrets, d'échanges d'expériences, dans l'objectif que ces informations contribuent à la consolidation de relations de travail plus dignes, éthiques et à la construction d'un environnement sain, fondé sur la dignité et le respect des personnes.

Parmi ses engagements, la CNM-CUT lutte :

- Pour un environnement de travail exempt de harcèlement : sans distinction de race, d'ethnie, de religion, de couleur, de sexe, d'âge, d'origine, d'orientation sexuelle, de handicap, d'identité de genre, de grossesse ou toutes autres caractéristiques ou conditions de l'individu interdits, par la loi et les conventions internationales.
- Contre les comportements inacceptables qualifiés de discriminatoires, de harcèlement ou de tout autre type.

Quant aux cas à TKE : la CNM-CUT appuie ce qu'exige notre base locale. Elle demande à l'employeur de se conformer aux règles de respect des travailleur.euse.s de l'entreprise et de convenir collectivement des clauses qui garantissent ces conditions comme le pratique notre syndicat.

Taise Gonçalves Almeida, Coordinatrice réseau des travailleur.euse.s - Usine ThyssenKrupp-Guaíba (Région du Rio Grande do Sul).

CNM-CUT Brésil (Confédération Nationale des Métallurgistes-Confédération Unitaire des Travailleur.euse.s)

MONDE-Repères.

<https://soutenir.actionaid.fr/vigilanceo/>

Entretien

CNH, tous les coups sont permis : discrimination, acharnement et pressions syndicales

« Au cours de ma carrière, j'ai été victime d'injustice salariale. J'ai voulu changer les choses en me syndiquant et ainsi venir en aide à tous ceux qui en étaient victimes ». Youssef OUALI, délégué syndical au sein de CNH Industrial au Plessis Belleville, membre du CSE et de la CSSCT, travaille depuis une dizaine d'années en tant que magasinier cariste polyvalent. Il nous relate la répression syndicale dans son entreprise.

« Ils ont voulu dissoudre et décapiter la CGT »

En novembre 2020, les dirigeants de CNH ont fait partir 4 élus CGT dont deux délégués syndicaux contre de grosses sommes d'argent. Pour autant, ces derniers continuaient à faire partie des effectifs de la société et à percevoir un salaire, et ce jusqu'à la fin janvier, début février 2022. Suite à leur départ en novembre 2020, j'ai été nommé DS en (mars 2021). J'ai fait en sorte, avec mon équipe, de reconstruire la CGT suite à ce coup bas organisé par la direction de CNH. L'employeur a choisi ce moment pour revenir sur certains conquies sociaux. La CGT était la seule à dénoncer ces manœuvres. S'en sont suivis des licenciements, des pressions managériales avec les managers qui commençaient à fliquer les gens qui allaient en pause, à mettre une pression constante sur les opérateurs.

A cela s'ajouta la pandémie. Les salariés n'ont jamais autant travaillé qu'en cette période de Covid. Un comble ! Nous faisons plus de lignes qu'en temps normal. Nous avons battu des records. L'effort des salariés qui venaient travailler avec la boule au ventre (sans masques, sans gel hydro alcoolique,) n'a jamais été récompensé.

Habituellement, dans l'entreprise, on arrivait à régler les problématiques, sans casser le salarié. Nous avons pris les devants en menant des actions et en dénonçant à notre employeur ce qui n'allait pas.

Du jamais vu !

En mars 2021, avec tous les salariés, nous avons décidé de nous mettre en grève. Elle a duré environ 15 jours avec un taux de participation des ouvriers entre 90 à 100 %.

Malheureusement, aucune de nos revendications n'a été prise en compte. Certains salariés ont reçu des lettres de rappel pour des prétendues grèves perlées, ce que nous avons vivement contesté et dénoncé.

Suite à cela, nous nous sommes remis en grève les 24, 25 et 28 février 2022 car les pressions et les sanctions sur les salariés ont continué et se sont même intensifiées malgré une expertise risque grave votée en CSE, en juin 2021.

Il y a eu des représailles. 4 membres de l'équipe CGT et 3 représentants syndicaux de différentes organisations ont

subi une mise à pied, et 3 salariés ont même été licenciés. Des procédures sont toujours en cours pour tenter de les faire réintégrer car pour nous, leurs licenciements sont complètement abusifs et injustifiés.

Des salariés à bout !

Pour répondre aux besoins des salariés, nous avons déclenché une « expertise risques graves » au niveau du CSE, des psychologues ont rencontré un grand nombre de salariés ouvriers, ETAM et cadres. L'expertise a été votée à l'unanimité en juin 2021, seule la CFDT a voté contre.

Cette expertise nous a été restituée et présentée en février 2022, lors d'un CSE extraordinaire en présence de la direction et de la CARSAT. Mais cela n'était pas une préoccupation pour la direction, malgré un rapport alarmant qui confirmait nos nombreuses alertes. La présidente du CSE s'est agacée et a même mis fin à la réunion unilatéralement. Des salariés nous ont confié qu'ils allaient passer à l'acte.

Seule la CGT dénonce les faits. Les autres organisations sont au courant, mais n'osent pas bouger par peur de représailles. La DRH nous a fait comprendre que « tant qu'il n'y a pas de passage à l'acte, cela ne nous concerne pas » et cette même société vend le bien-être au travail... Ils ont totalement ignoré les résultats de l'expertise pour établir leur propre expertise, et ainsi camoufler celle votée en CSE.

En mars dernier, la direction a fait une demande d'autorisation de licenciements contre des délégués auprès de l'Inspection du Travail (4 représentants CGT et 3 représentants d'autres syndicats) qui a refusé cette requête abusive et sans fondement. D'ailleurs, lorsque notre employeur a reçu ce refus, il est venu nous voir et nous a proposé une dispense d'activité (c'est-à-dire nous rémunérer en restant chez nous pendant toute la durée de la procédure). Nous avons refusé.

Le 29 juin, la direction de CNH a fait appel de cette décision. Nous avons été convoqués au ministère du Travail, le 15 septembre dernier. La procédure suit son cours avec, en prime, d'énormes pressions à notre rencontre.

Toute cette histoire est volontaire. La direction voulait tuer la CGT et cherche toujours à le faire par tous les moyens. Pour rappel, la CGT est majoritaire au sein de CNH. Il ne peut rien se passer sans sa signature. Nous avons restructuré la CGT en nous affiliant à la Fédération des Travailleurs de la Métallurgie, chose qui n'avait pas été envisagée par les anciens membres du syndicat.

Propos recueillis par **Marion Prévot**
Conseillère fédérale

Quinzaine de déploiement

Le travail de terrain finit toujours par payer !

© DR

Sur le site azuréen de Sophia Antipolis, la CGT Thales DMS a réussi son pari : syndiquer « en masse » des ICT pour ensuite gagner les élections professionnelles du 14 juin 2022 avec 51% de représentativité !

Rétrospective

Le syndicat a été créé en 2017 avec 5 syndiqués issus d'un syndicat félon, la CFDT. S'ensuivit une période d'implantation lente avec l'arrivée de salariés déjà convaincus et disposés à faire du travail de terrain pour changer la vision de la CGT, essentiellement des IC (Ingénieurs et Cadres). La CGT ce n'est pas que des brûleurs de pneus ou des ouvriers en bleu de travail !

Nous savons nous adapter à la réalité du terrain, ne pas brandir la menace d'une grève à tout bout de champs, et nous sommes aussi capables de hausser le ton lorsque c'est nécessaire. De par nos diverses actions syndicales, nous avons gagné la confiance des salariés.

Aujourd'hui, 5 ans plus tard, la section est forte de 54 syndiqués - un équilibre involontaire de 50% mensuels/IC.

Le travail de terrain est essentiel

Les interventions remarquées lors des rendez-vous de Thalès DMS – certains se lèvent et disent tout haut ce que beaucoup pensent tout bas – ont été le déclencheur de la deuxième vague de syndicalisation.

Ensuite, les réunions des syndiqués, les heures d'informations, les grèves ont fait le reste.

Pour la première fois, nous avons réussi à mobiliser régulièrement 300 salariés lors des mouvements sur les NAO 2022. C'était du jamais vu chez nous, dans un site d'ingénierie composé à 95% d'ICT (dont 75% d'IC).

Au début il a fallu se faire connaître à force de tractage et de communications.

L'an dernier, nous avons entrepris une campagne de syndicalisation massive, par nos communications, mais aussi lors des heures d'information syndicale. Nous avons expliqué, ré-expliqué à quoi servent les cotisations et com-

ment, grâce à elles, nous avons pu doubler le budget des ASC. Ça c'est du concret, ça parle !

Nous avons encouragé les syndiqués à discuter avec leurs collègues et à proposer la syndicalisation régulièrement ; Nous sommes passés de 14 à 54 syndiqués en 3 mois seulement.

Notre postulat n'est pas de savoir ce qui est bon pour les salariés mais plutôt de leur demander ce qu'ils souhaitent, puis nous ajustons démocratiquement nos propositions en fonction des réponses (facile à dire mais pas toujours à faire !).

Aujourd'hui, nous pouvons mener des actions d'envergure auxquelles adhèrent une majorité de salariés. Nous avons une approche plus constructive en prévenant les salariés des blocages pour qu'ils s'adaptent en conséquence. L'effet de surprise est au final contreproductif et l'adhésion en est plus forte sur un mouvement annoncé à l'avance.

Tout est une question de communication

Il a fallu crédibiliser notre discours CGT, en particulier avec une approche pragmatique, une communication adaptée, une sémantique recherchée et une orthographe parfaite pour ne pas être discrédités sur la forme – une dose d'humour occasionnellement pour casser la distance.

Remplacer l'approche idéologique au profit d'une approche plus pragmatique, tout en conservant les valeurs CGT.

Etre irréprochables dans nos missions professionnelles pour crédibiliser notre investissement syndical, afin d'éviter la caricature de l' élu qui s'investit dans le syndicalisme pour ne plus travailler ou se protéger.

En réalité, les ingénieurs ne réprouvent pas les combats syndicaux de la CGT mais ils dénigrent souvent les représentants syndicaux eux-mêmes. C'est donc plus notre image qu'il fallait changer que nos combats.

C'est semble-t-il le secret de notre réussite en grande partie.

Syndicat CGT DMS Sophia

Plus loin que nos droits

Une loi moins-disante sociale qui ne dit pas son nom

L'année 2022 se caractérise par un niveau d'inflation inédit qui n'est pas accompagné par des revalorisations salariales suffisantes et cela se traduit par une triste réalité : la dégradation du niveau de vie des travailleurs ! Pour faire face à cette problématique sociale grandissante, le gouvernement s'est vu contraint d'élaborer une loi dans l'urgence : la Loi pouvoir d'achat. Si le choix des mots est préoccupant, le contenu laisse un goût amer en fin de lecture.

Encore (et toujours) des exonérations de cotisations sociales

Cette loi c'est surtout une longue liste d'exonérations de cotisations sociales :

- 1) La prime « *partage de la valeur* » est une usurpation sémantique dans la mesure où elle ne contraint, sous aucune manière, de procéder à un véritable partage de la valeur. Cette prime reprend les contours de sa grande sœur la prime PEPA avec quelques touches de vernis¹. Elle sera donc ponctuelle et versée de manière aléatoire, et selon le désidérata des dirigeants.
- 2) Les dispositifs d'épargne salariale à travers l'intéressement et la participation seront socialement et fiscalement facilités, ce qui va permettre de favoriser une substitution de la rémunération, via le salaire, vers ces dispositifs qui représentent une redistribution du coût du capital.
- 3) Les tickets restaurant qui sont eux aussi exonérés de cotisations sociales disposeront d'une utilisation élargie pour acheter des produits alimentaires.

À travers ces mesures pour le pouvoir d'achat, le gouvernement provoque le délitement du financement de la protection sociale. La protection sociale n'est progressivement plus financée par le salaire super-brut² mais par le salaire net des travailleurs via le prélèvement le plus inégalitaire : la TVA. Ainsi, Le gouvernement prend un pouvoir considérable sur la gestion de la protection sociale et peut mettre en place la marchandisation de la protection sociale qui dégrade considérablement la qualité des services nécessaires pour la sécurité sociale. Par conséquent, les exonérations de cotisations sociales représentent davantage une perte de salaire et du niveau de vie.

Vers la fin des 35h

Par ailleurs, cette loi est venue dépoussiérer la logique du « *travailler plus, pour gagner plus* » à travers l'ouverture de la possibilité de la monétisation des jours de RTT.

Cette mesure s'inscrit à rebours du sens de l'histoire qui consiste à diminuer le temps de travail. Cette nouvelle disposition oblige les travailleurs à se transformer en homo oeconomicus³. Le travailleur devient contraint de faire un arbitrage restrictif qui revient sur une théorie du marché du travail primaire où le travailleur possède seulement deux choix :

- 1) travailler davantage pour augmenter sa quantité de consommation
 - 2) travailler moins pour gagner du temps libéré mais renoncer à une certaine quantité de consommation.
- Cette vision indigente ne permet pas de cerner « *le sel de la vie* »⁴ et ne convient sous aucune manière aux aspirations progressistes.

Le marché ne nous sauvera pas des crises du logement et de l'énergie

Les réponses à la crise du logement et de l'énergie sont encore (et toujours) des traitements palliatifs qui visent seulement à améliorer respectivement le fonctionnement du marché du logement et celui de l'énergie. Le gouvernement ne prend aucune disposition pour régler les problématiques d'accès à un logement et à l'énergie pour vivre décemment.

Cette loi ne répond en rien à la dégradation des conditions de vie des citoyens. L'impasse économique et sociale dans laquelle les capitalistes nous amènent peut être dépassée en faisant autrement. Cela passe tout d'abord par la nécessité d'un véritable partage de la valeur...

Baptiste Royer, Conseiller Fédéral

¹ Le plafond est augmenté à 3 000€

² Salaire super-brut : salaire net + cotisations sociales salariales + cotisations patronales

³ Les actions des agents économiques ne sont orientées qu'en fonction de critère économique monétisé

⁴ Françoise Héritier (2012)



Santé au travail

Branche AT-MP : **négociations en perspective**

Inscrites à l'agenda social du MEDEF, les premières rencontres en vue d'une concertation sur la branche Accidents du Travail et Maladies Professionnelles (AT-MP) de la Sécurité sociale ont débuté mi-juillet entre organisations syndicales et patronales. Conformément au tout récent accord national interprofessionnel sur le paritarisme, la phase de diagnostic devrait durer jusqu'à mi-octobre avant de laisser place à une négociation qui pourrait se dérouler jusqu'en fin d'année.

Une gouvernance réaffirmée

La branche AT-MP a une gestion spécifique et strictement paritaire, cependant certaines décisions lui échappent. Dans le prolongement de la volonté d'une gouvernance réformée, entamée en 2006, cette négociation veut réaffirmer le rôle des partenaires sociaux dans cette gestion. Sans préjuger d'une certaine autonomie de la branche, la

CGT réaffirme que celle-ci doit bien se faire au sein de la Sécurité sociale, toujours en lien avec la branche maladie. La plus grande autonomie de la branche, but principal affiché du patronat pour cette négociation, passe par le renforcement des prérogatives de son organe de gouvernance: la Commission des Accidents du Travail et des Maladies Professionnelles (CATMP). Cependant, la finalité des employeurs est avant tout de garder la mainmise sur les excédents cumulés de cette branche, qui s'élèvent aujourd'hui à plus de 4 milliards d'€. Un petit pactole qui attise les convoitises, notamment du gouvernement.

Lutter contre la sous déclaration des AT-MP, un axe majeur pour la CGT

Les excédents de la branche sont en trompe l'œil. Ils sont principalement dus à une sous déclaration des accidents du travail, notamment par la politique RH de certaines



entreprises (précarité, pression de la hiérarchie, primes liées à l'absentéisme...). Il en va de même pour les maladies professionnelles, avec des tableaux trop restrictifs (quand ils existent) ou des difficultés à prouver l'exposition pour des pathologies à effet différé.

Les entreprises font tout pour faire baisser leur sinistralité, et du même coup, leurs cotisations AT-MP qui sont indexées sur celle-ci.

La Cour des comptes évalue régulièrement cette sous-déclaration, qui ne cesse d'augmenter au fil du temps. La dernière fourchette de 2021 l'estimait entre 1.2 md d'€ et 2.1 mds d'€, sans prendre en compte les maladies psychiques.

Au titre de la compensation, un milliard seulement est reversé à la branche maladie qui assume les frais de cette sous déclaration. L'excédent de la branche pour la même année devrait se situer entre 1.1 et 1.2 mds d'€.

Lutter contre la sous déclaration sera donc un axe majeur pour la CGT lors de cette négociation.

Améliorer la réparation

L'indemnisation par les caisses de l'incapacité permanente est très variable selon les régions, dans la fixation des taux. Des travaux ont été engagés par la branche afin de rendre plus homogènes les décisions des caisses. Mais ces travaux mettent aussi en évidence le faible niveau d'indemnisation. Si dans la branche l'indemnisation reste automatique et forfaitaire, elle n'en doit pas moins rester juste et se rapprocher de la réparation intégrale. Pour cela, une revalorisation des barèmes est indispensable.

Pour une meilleure prise en compte des pathologies psychiques

Aucun tableau de maladies professionnelles n'existe pour les pathologies psychiques. Malgré cela, leurs reconnaissances en accidents du travail et en maladies à caractère professionnel ne cessent d'exploser.

La CGT veut que la branche, très en retard sur le sujet, mette en place de vrais outils d'action et de prévention dans les entreprises, à l'instar de ce qui existe autour des Troubles MusculoSquelettiques (TMS Pro) et du risque chimique (RC Pro).

Faire progresser la démarche et les moyens de la prévention

L'Institut National de Recherche et de Sécurité (INRS) et EUROGIP (structure qui travaille sur la normalisation, la transposition des directives et règlements européens en santé au travail, et les comparaisons sur les pratiques en AT-MP des pays européens et à l'international) sont des outils de la branche au service de la prévention dont les budgets doivent être sanctuarisés, voire développés.

Il en va de même pour le réseau de la branche dans les régions, au sein des Caisses de Retraite et de Santé au Travail (CARSAT). Administratifs, contrôleurs, ingénieurs, tous sont indispensables pour une bonne mise en œuvre des actions de prévention de la branche. C'est le lien avec la réalité des situations de travail.

Pour la CGT, nous devons regagner leur présence sur le terrain, dans les entreprises, dans les CSE, en lien avec les IRP, pour effectuer leurs missions de conseil et de contrôle.

Serge Journoud,
Conseiller fédéral

Industrie

Le tout électrique est-il une solution ?



20

Les Etats membres de l'Union Européenne ont approuvé à la majorité, la fin, en 2035, des voitures et véhicules utilitaires légers à moteurs thermiques.

Le Parlement européen montre ainsi son soutien aux recommandations de la commission européenne dans le cadre du « Pacte Vert » voulu par Bruxelles. Cette décision est loin d'être la plus appropriée pour répondre aux enjeux environnementaux, sociétaux et sociaux.

Certes l'autonomie des véhicules électriques a fortement progressé. Quand la batterie (dont la durée de vie a beaucoup augmenté) est déchargée, elle peut être rechargée à 80 % en quelques heures sur une prise de courant classique. Les derniers modèles sont même capables d'être rechargés en moins d'une demi-heure sur des bornes spécifiques. Si la technologie a évolué, et que certaines batteries sont constituées sans métaux lourds, la quasi-totalité reste consommatrice de produits chimiques et de terres rares comme le cobalt, le plomb ou le lithium. L'extraction de ces métaux peut déclencher de graves problèmes sur l'environnement, de pollution des terres, des nappes phréatiques et des cours d'eau. Le cobalt par exemple est parfois extrait par des enfants dans des conditions de travail très pénibles et inacceptables. L'usage massif de la voiture électrique entraînera, par voie de conséquences, une consommation accrue de la production électrique. Cela pose le problème des centrales génératrices d'électricité, car 40% d'entre elles,

dans le monde, sont à charbon, donc très polluantes ! Est-ce que nos dirigeants, les membres du Parlement Européen, ceux-là mêmes qui veulent « préserver » le climat, ont pris ces éléments en considération ?

La France prend des engagements, le gouvernement actuel communique beaucoup sur la fin du thermique mais la France, comme beaucoup de pays européens, ne dispose pas d'infrastructures de recharge insuffisantes. Ainsi, en juin 2022, nous comptabilisons 57 700 points de recharge. Cela est bien loin des 100 000 promis à l'automne 2020 pour la fin d'année 2021. Le travail et les dépenses s'annoncent gigantesques pour répondre aux besoins des millions de points de charge.

Le véhicule devient un produit de luxe !

Pour les salariés de l'automobile, aucun travail de fond n'est réalisé, que ce soit pour l'évolution des métiers ou pour diversifier les productions. Le tout électrique génèrera des dizaines de milliers de pertes d'emplois, notamment chez les équipementiers, mais pas seulement. Les services de l'automobile, garagistes et mécaniciens, seront aussi durement impactés. La filière fonderie a déjà fait les frais de cette stratégie.

A performances égales, les prix de vente sont nettement plus élevés pour un véhicule électrique que pour un véhicule thermique ! Conséquence directe, toute une tranche de la population au pouvoir d'achat faible à moyen, n'aura pas accès au renouvellement de son véhicule.

De plus en plus de SUV électriques sont proposés aux

clients. Ces véhicules très lourds en poids ont besoins d'énormes batteries (plus polluantes), et leur prix est inaccessible pour beaucoup de familles.

Si en France nous avons un très bon niveau d'ingénierie, concevoir et faire évoluer des véhicules électriques semble donc dans nos capacités. Pour autant, nous ne disposons pas de matériaux rares et nous serons toujours dépendants de pays exportateurs comme la Chine ou d'autres, où la situation géopolitique est très complexe.

MG, Aways ou Seres, Byd, Byton, Nio, Ora, Voyah, Mobilize (Renault)... autant de constructeurs chinois qui veulent exporter leurs voitures électriques en Europe.

Actuellement ces marques représentent peu de véhicules sur le marché européen, mais des prévisions annoncent une grande progression d'ici 2025.

Les constructeurs chinois mettent en place une stratégie d'électrification à bas coût, proposant des véhicules avec une bonne autonomie de batterie à des prix moins élevés que les marques européennes, et bien sûr ils bénéficieront des aides gouvernementales !

Denis Bréant,

Membre du Bureau fédéral

La FTM-CGT est soucieuse de l'avenir de la filière automobile sur notre territoire.

Nous sommes convaincus que pour l'environnement et l'avenir de cette filière, avant de passer au tout électrique, il est impératif de :

■ **Rajeunir le parc automobile français** qui est l'un des plus vieux d'Europe, avec 13 années de moyenne.

■ **Produire au plus près de l'utilisateur.** Sur les 10 voitures les plus vendues en France seules deux y sont assemblées, cela aurait pour effet d'éviter les flux logistiques inutiles.

■ **Proposer des véhicules abordables** en termes de prix, car il y a une réelle demande, à l'instar de la Dacia qui a connu plus 41% de ventes en France en 2021. Une grande partie des véhicules commercialisés doit répondre à des besoins primaires.

■ **Conditionner le versement d'aides publiques** à des contreparties sociales, environnementales, d'emplois et d'investissements. Tout octroi d'aide publique doit faire l'objet d'un contrôle strict d'application de ces contreparties.

■ **Réduire** de manière drastique le poids des véhicules. Revenir à des gammes de véhicules « raisonnables » en équipements électroniques.



Plus loin que nos droits

DUERP : du neuf pour la santé au travail

La loi du 2 août 2021 ne réinvente pas la prévention en matière de santé au travail. Elle modifie profondément la tenue du Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP). Ce document se situe au cœur de la prévention de la « *santé au travail* ». Un décret précise les changements apportés. Ensemble, ils modifient profondément les dispositions du Code du travail.

Conservation des versions successives du duerp

L'employeur doit les conserver pendant au moins 40 ans. Ce qui peut s'avérer utile en cas de maladie profession-

nelle (délai de prise en charge long). Avec le décret du 18 mars 2022 relatif au document unique d'évaluation des risques professionnels et les modalités de prise en charge des formations en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail par les opérateurs de compétences, la loi est entrée **en vigueur le 31 mars 2022**.

Loi et décret complètent les règles d'élaboration, d'actualisation et de mise à disposition du DUERP.

S'il traite des modalités de prise en charge **des formations** des membres des **CSE** des entreprises de moins de 50 salariés. Nous limiterons notre analyse au DUERP.



SECURITE AU TRAVAIL

Nouveautés

1. le décret dispense les TPE de mise à jour annuelle du DUERP

Elle s'imposera au moins **une fois par an** « *dans les entreprises d'au moins 11 salariés* », dommage !

Toutefois, les TPE conserveront l'obligation de mettre à jour le document unique « *dès qu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation des risques sera portée à la connaissance de l'employeur ou lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail* » (C. trav., art. R. 4121-2).

2. La mise à jour du programme annuel de prévention corrélée à celle du DUERP

La mise à jour du **programme annuel de prévention** des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (dans les entreprises d'au moins 50 salariés) ou de **la liste des actions de prévention** des risques et de protection des salariés (dans les autres) devra être **effectuée à chaque mise à jour du DUERP**, si cela s'avère nécessaire pour maintenir une cohérence entre les constats (DUERP) et les actions de prévention programmées. **Un risque relève doit faire naître une action de prévention programmée.**

En outre, dans les établissements dotés d'un CSE, le **DUERP restera utilisé pour établir le rapport annuel dressant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans l'entreprise et des actions menées au cours de l'année écoulée dans ces domaines** (C. trav., art. R. 4121-3).

3. L'accès au DUERP élargi

La loi sur la prévention en santé au travail a explicitement prévu que l'employeur devra tenir le DUERP à disposition des travailleurs, des anciens travailleurs, ainsi que de toutes personnes ou instances pouvant justifier d'un intérêt à y avoir accès (salarié frappé par une maladie professionnelle). L'accès des travailleurs et anciens travailleurs au document unique sera circonscrit. Ils n'auront à disposition que **les versions en vigueur** durant leur **période d'activité** dans l'entreprise. De plus, la communication des versions du DUERP antérieures à celle en vigueur à la date de la demande pourra être **limitée aux seuls éléments afférents à l'activité** du demandeur. Les éléments ainsi mis à leur disposition pourront être communiqués aux professionnels de santé en charge de leur suivi médical.

4. Accès au service santé au travail (SPST)

L'accès à l'ensemble des documents uniques conservés par l'employeur sera élargi au-delà du médecin du travail et des seuls professionnels de santé. Il sera ouvert à **l'ensemble du Service de Prévention et de Santé au Travail (SPST)**. Ceci permettra notamment leur consultation par les intervenants en Prévention des Risques Professionnels (IPRP), au regard de leurs attributions. Rappelons déjà que « *l'employeur a la responsabilité de l'élaboration et de la mise à jour du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUER) simplement tenu à disposition des représentants du personnel, lesquels peuvent être amenés, dans le cadre de leurs prérogatives, à faire des propositions de mise à jour* » (Cass. soc., 12 mai 2021, pourvoi n° 20-17.288, FS-P).

La consultation du DUER est souvent nécessaire à l'efficacité d'un élu au CSE ou membre de la CSSCT.

5. La prise en compte des polyexpositions en matière de risques chimiques

En application de l'article 5 de la loi du 2 août 2021, le décret inscrit dans la partie réglementaire du Code du travail, l'obligation pour l'employeur de prendre en compte, pour l'évaluation des risques chimiques, « **les effets combinés de l'ensemble** » des agents « **en cas d'exposition successive ou simultanée à plusieurs agents chimiques** ». Cette disposition vise à tenir compte des situations de polyexpositions aux agents chimiques dangereux. Ce qui est le cas, par exemple, dans les traitements de surface ou l'électronique.

6. Les modalités de conservation jusqu'à la création du portail numérique

La loi du 2 août 2021 a institué une obligation de dépôt dématérialisé du DUERP et de ses versions successives sur un **portail numérique**, à compter :

- du 1^{er} juillet 2023, pour les entreprises d'au moins 150 salariés ;
- du 1^{er} juillet 2024 au plus tard, pour les autres entreprises (selon des dates qui seront fixées ultérieurement par décret).

Jusqu'à l'entrée en vigueur de cette obligation de dépôt sur un portail numérique, le décret impose aux employeurs de **conserver les versions successives** du document unique au sein de l'entreprise sous la forme d'un document **papier ou dématérialisé**, mais uniquement pour celles **en vigueur au 31 mars 2022** ou élaborées par la suite.



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

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

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

