



Métallurgistes

Mensuel des

N°68 Novembre 2022

FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS DE LA
MÉTALLURGIE CGT

**QUOI
qu'il en**

CÔTE



LA LUTTE CONTINUE !

mary-loup

NOUS SOMMES UN LIEN ENTRE 3 MILLIONS D'ADHÉRENTS.



Plus que jamais, nos équipes continuent de
**se mobiliser pour vous, afin de tisser un
lien toujours plus solide.**

aesio.fr



Santé • Prévoyance • Épargne • Retraite • Auto • Habitation

AÉSIO mutuelle, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée sous le n° 775 627 391 dont le siège social est 4 rue du Général Foy 75008 PARIS. Crédit photo Alexis Raimbault. Document non contractuel à caractère publicitaire. 21-005-015

 **AÉSIO
MUTUELLE**
DÉCIDONS ENSEMBLE DE VIVRE MIEUX

Actualités

- 4 Histoire**
Le droit de vote des femmes, une conquête !
- 5 Europe/International**
Les syndicats de l'industrie revendiquent ... (II)
- 6-7 Portrait de syndiqué et de syndicat**
Stellantis Poissy, un syndicat qui fédère

Dossier

- 10-12 L'origine de l'inflation**

Vue Syndicale

- 9 Elections**
Formation action campagne électorale/syndicalisation
- 13 Entretien**
Retour sur la quinzaine de syndicalisation
- 14 Formation syndicale**
Pas de vie syndicale sans formation syndicale

Politique revendicative

- 15 PLQND**
Discrimination syndicale...
- 16 Une loi moins-disante (II) ...**
- 19 Droits européens et droits aux congés payés...**
- 17 Industrie**
La diversification du machinisme agricole
- 18 Les salariés Renault débrayent**

Encarts

Livret politique financière
Plan de formation syndicale 2023



Christine Ciol
Membre du Bureau fédéral

Contre l'inflation : l'échelle mobile !

La colère n'en finit plus de monter dans le pays. Salaires, inflation, explosion du coût des énergies, la coupe est pleine. Chaque jour, de nouvelles entreprises se mettent en grève pour l'augmentation des salaires.

Devant ce mouvement de fond, gouvernement et patronat se serrent les coudes. L'augmentation du SMIC a été une nouvelle fois refusée à l'Assemblée Nationale par la droite et l'extrême droite, qui avait pourtant construit sa campagne en s'autoproclamant « proche du peuple »...

Craignant que le mouvement ne les dépasse, le gouvernement mal élu et sa majorité relative se limitent à des actions symboliques en agissant sur le prix du carburant, et en jetant des primes éphémères aux salariés comme un os à un chien.

Au prétexte de la défense de la démocratie, Macron et sa suite fustigent les grévistes, leur refusant un droit d'expression pourtant inscrit dans le préambule de la Constitution. Tout en recourant au fameux article 49.3, mesure anti-démocratique par définition.

Agir directement sur les salaires serait un coup de canif insupportable dans cet ordre social bâti sur les inégalités dont Macron est le garant, au service des financiers qui l'ont porté au pouvoir, et qui exigent un retour sur investissement.

Une échelle mobile a existé en France de 1952 à 1982. Sa suppression, sous Mitterrand, a entraîné l'effondrement de la part des salaires dans la valeur ajoutée au profit des dividendes.

L'échelle mobile des salaires est un enjeu central. Elle permettrait de relever les salaires au fur et à mesure des augmentations du SMIC, prenant en compte l'inflation, pour permettre aux salariés de vivre dignement. C'est un outil pour empêcher le tassement des salaires, et garantir la reconnaissance des qualifications.

Elle permettrait également d'empêcher les mises en opposition entre salariés, organisées autour de la seule augmentation des bas salaires, avec des augmentations individuelles ou des bonus pour les autres. Et surtout, elle serait un appui solide pour la dynamique des luttes, permettant de passer du défensif : préserver son pouvoir d'achat, à l'offensif : obtenir la répartition des richesses créées par les salariés.

Mensuel des métallurgistes

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

Directeur de publication : Frédéric Sanchez
Impression : Rivet Edition

Photos © A. Sayad | FTM-CGT



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



Histoire

Le droit de vote des femmes, une conquête !

Les femmes n'ont pas été absentes des grands combats pour l'avènement de la République en France. Le droit de vote, qui aurait permis l'avènement d'un suffrage véritablement universel, leur a pourtant été refusé jusqu'aux lendemains de la Seconde Guerre mondiale.

Des scrutins politiques... masculins

Dès septembre 1789, Olympe de Gouges réclame l'égalité politique des femmes et des hommes dans sa Déclaration des droits de la femme et de la citoyenne. Elle y proclame notamment « la femme a le droit de monter à l'échafaud ; elle doit avoir également celui de monter à la Tribune ». Les Révolutions de 1830 et 1848 n'ont pas davantage permis la prise en compte des revendications des femmes, d'obtenir des droits politiques et d'accéder à la

citoyenneté. La Commune de Paris en 1871, si elle a permis aux étrangers de voter et de se faire élire, n'a pas étendu ce droit aux femmes.

Une première reconnaissance intervient dans le monde du travail, avec la loi du 27 mars 1907, qui accorde le droit de vote aux femmes pour les élections au conseil de prud'hommes. L'année suivante, elles sont éligibles. La participation des femmes à l'effort de guerre, durant la Première Guerre mondiale, aurait pu ouvrir la voie au droit de vote pour les femmes. Il n'en sera rien. Pas moins de quatre propositions de loi, adoptées par l'Assemblée nationale, ont été repoussées par le Sénat avant le déclenchement de la Seconde Guerre mondiale.

Durant le Front populaire, trois femmes sont nommées sous-secrétaires d'État du gouvernement formé par le socialiste Léon Blum, même si elles ne sont ni électrices, ni éligibles. Dans le monde du travail la reconnaissance progresse, avec l'élection des délégués du personnel prévue par l'article 5 des accords de Matignon du 7 juin 1936. Les femmes peuvent voter et être candidates dans les mêmes conditions que leurs homologues masculins.

Une reconnaissance tardive

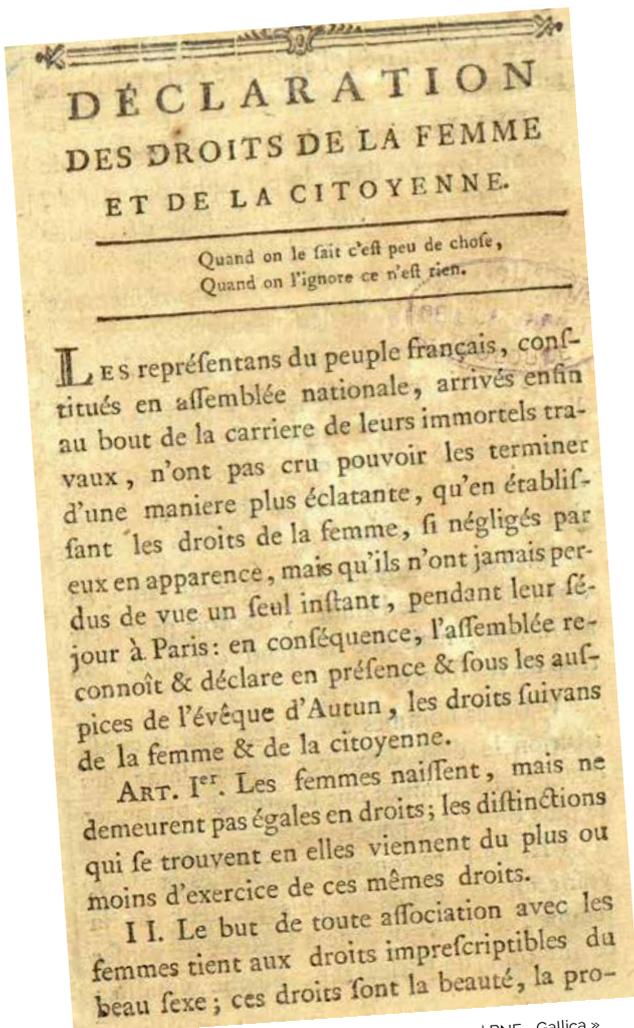
Le Conseil national de la Résistance, dans son programme « *Les Jours Heureux* » adopté le 15 mars 1944, n'évoque pas le droit de vote des femmes. Cette absence est heureusement comblée par l'Assemblée provisoire qui, au terme d'un long débat et grâce à l'engagement du démocrate-chrétien Robert Prigent et du communiste Fernand Grenier, adopte l'ordonnance signée par le général de Gaulle le 21 avril 1944.

Le 29 avril 1945, quelques jours avant la capitulation de l'Allemagne nazie, les femmes françaises peuvent participer pour la première fois à des élections, en l'occurrence, municipales.

Alors que la France a été l'un des premiers pays à instaurer le suffrage universel masculin, elle a tardé à l'étendre aux femmes. La Nouvelle-Zélande l'avait reconnu dès 1893, suivie par l'Australie (1901), la Finlande (1906), la Norvège (1913), le Danemark (1915) ou encore l'Union soviétique (1917).

Ce combat de longue haleine n'est pas pour autant terminé. Car plus de 75 ans après l'instauration du droit de vote pour les femmes, il reste à gagner une vraie égalité de la présence des femmes dans les mandats électifs !

Emeric Tellier, ancien conseiller fédéral



Europe : les syndicats de l'industrie revendiquent **une augmentation des salaires !** (II)

Les travailleurs ont besoin d'une augmentation de salaire et les grandes entreprises peuvent se le permettre. Il est clair qu'au lieu de rémunérer les travailleurs pour les bénéfices qu'ils ont réalisés pendant la pandémie, certaines entreprises versent des dividendes et des primes record aux PDG. L'essor de la rémunération des PDG, et plus généralement de la rémunération des dirigeants, a alimenté la croissance des revenus des 1 % et des 0,1 % les plus riches, laissant les travailleurs ordinaires avec moins et creusant l'écart entre les très hauts revenus et les 90 % les plus pauvres. Les bas salaires ne nuisent pas seulement aux travailleurs, ils sont mauvais pour l'économie dans son ensemble. Tant que les travailleurs auront des salaires bas, ils dépenseront moins dans l'économie et la croissance en souffrira. Des salaires plus élevés signifient plus d'argent dans les poches, ce qui renforce les perspectives économiques globales et améliore la stabilité sociale, car moins de personnes tombent dans le désespoir de la pauvreté.

Les salaires des travailleurs doivent augmenter parallèlement à l'inflation, à la hausse des prix et aux gains de productivité. En outre, l'Europe a besoin d'une action urgente pour protéger les emplois et les travailleurs de la hausse des prix. Mais nous avons également besoin de mesures à plus long terme pour éviter que cela ne se reproduise. L'Europe doit contrôler son propre système énergétique, basé sur l'énergie verte produite ici en Europe. Atteindre cet objectif nécessitera des investissements massifs, une stratégie énergétique et industrielle ambitieuse à long terme et une profonde réforme du cadre de la politique énergétique de l'UE, qui est trop à court terme et repose trop sur le marché.

Les politiques d'austérité déployées lors de la dernière crise doivent être évitées à tout prix. La modération salariale, associée à des réductions massives des dépenses publiques, conduira à une plus longue période de dépression et à de possibles troubles sociaux, comme cela a été le cas après la crise de 2008. Les erreurs du passé, si elles se répètent, conduiront aux mêmes mauvais résultats aujourd'hui.

Les travailleurs ont besoin d'une augmentation de salaire. Tous les Européens ont besoin de factures moins élevées et d'aide pour joindre les deux bouts. Bien sûr, les politiciens

doivent adopter des mesures pour aider les travailleurs et leurs familles à faire face à la crise du coût de la vie. Mais les employeurs doivent aussi assumer leur responsabilité, surtout lorsqu'ils ont les moyens de le faire.

L'argent est là, il va juste aux dividendes et à la rémunération des dirigeants, pas aux salaires. Au lieu de plaider pour la modération salariale, les employeurs devraient veiller à ce que les travailleurs soient indemnisés pour l'érosion de leur pouvoir d'achat en leur donnant leur juste part de la richesse qu'ils ont créée. En augmentant les salaires, les employeurs renforceraient une demande interne stable et contribueraient ainsi à une reprise rapide.

IndustriAll Europe, l'organisation syndicale européenne, représente sept millions de travailleurs industriels à travers le continent. Leurs syndicats réclament tous aujourd'hui la même chose : une action gouvernementale pour faire face à la crise du coût de la vie et une augmentation des salaires qui protège le niveau de vie des Européens ordinaires. D'une seule voix, nous lançons une campagne, avec cinq messages simples :

1. Une augmentation de salaire qui garantit un niveau de vie décent,
2. Des impôts sur les entreprises et les riches,
3. Un soutien aux travailleurs touchés par la crise du coût de la vie,
4. Un soutien financier aux entreprises aux prises avec des coûts énergétiques, avec des garanties pour sauver des emplois et augmenter les salaires,
5. Des négociations sectorielles pour que les travailleurs puissent gagner un meilleur salaire.

Ces revendications montrent la voie d'une sortie de crise, fondée sur l'élévation du niveau de vie et la mise de l'Europe sur la voie d'une croissance durable à long terme. Dans l'autre sens ne réside qu'une répétition des douloureuses expériences de la dernière crise. Il est temps pour les gouvernements, l'UE et l'industrie de choisir.

Patrick Corrêa, Conseiller fédéral

Portrait d'un syndicat et d'un syndiqué

STELLANTIS Poissy : un syndicat qui fédère !



Je m'appelle **Jonathan DOS SANTOS**, j'ai 36 ans et je suis moniteur sur ligne dans l'usine. Actuellement, il y a environ 10 opérateurs qui assemblent portes, coffres et capots sur les voitures non peintes. Mon rôle est de superviser et d'intervenir si besoin auprès des opérateurs. Je suis également Secrétaire Général de la CGT STELLANTIS Poissy.

Pourquoi est-ce que tu t'es syndiqué à la CGT ?

Je me suis syndiqué au bout de 10 ans d'ancienneté. Alors, pourquoi la CGT ? La réponse est sans appel : au sein de l'usine, c'est le seul syndicat à avoir des revendications et qui reste à l'écoute tout en étant au plus près des salariés. C'est le seul syndicat qui ose le rapport de forces vis-à-vis du patron. Les injustices, les discriminations, les pressions, toutes ces malversations ont contribué à ce que je franchisse le pas de la syndicalisation. Aider les salariés dans toutes leurs problématiques était pour moi tout à fait normal et légitime.

J'ai beaucoup dialogué avec les camarades de la CGT, y compris les délégués syndicaux qui étaient à la CGT, à l'époque. Leurs discours m'ont convaincu. Ils étaient présents dans les ateliers, à dialoguer avec les salariés. Je les

voyais très régulièrement. L'idée a germé et je me suis dit qu'il fallait leur apporter du soutien. J'ai donc pris ma carte, cela fait maintenant 7 ans. Cela me réjouit que la majorité de ces anciens soit à mes côtés aujourd'hui.

Le syndicalisme prend beaucoup de temps, comment est-ce que tu arrives à conjuguer vie de famille, vie professionnelle et vie syndicale ?

Je le concède, certaines semaines ne sont pas faciles. Lorsqu'il y a des appels à la grève, des réunions plus tout ce qui se passe dans le syndicat... C'est prenant, mais pour l'instant, j'arrive à jongler entre « mes trois vies ». J'ai une fille qui va avoir 9 ans et qui s'intéresse à mes activités. Lorsque parfois je rentre tard et que je ne suis pas présent au moment du coucher, et bien, je prends le temps le lendemain de lui raconter ce que j'ai fait la veille et à quoi cela sert. Avec des mots d'enfants bien évidemment. Je ne peux pas tout lui expliquer. Il faut aussi qu'elle continue à garder son âme d'enfant et cette insouciance. La vie la rattrapera bien assez vite. Mais ce qui est certain, c'est qu'elle connaît certaines luttes, la signification des mots grèves, revendications et manifestations !

Est-ce que tu peux nous parler un peu plus en détail du syndicat STELLANTIS Poissy ?

Nous avons changé la direction du syndicat, ainsi que la Commission Exécutive et la Commission Financière de Contrôle. Un nouveau secrétaire général a été mis en place, à savoir moi. Avec un secrétaire général adjoint, fonction qui n'existait pas auparavant. Nous avons également changé la trésorière. La dernière avait été mise en place de façon illégale par l'ancienne direction du syndicat. Nous avons aussi mis une trésorière adjointe pour assurer un meilleur suivi des comptes. Pour terminer, nous avons ajouté une personne à la vie syndicale. Aujourd'hui, tout avance dans le bon sens, la démocratie syndicale est de retour, l'accès aux formations est de nouveau possible. Nous arrivons à syndiquer pas mal de camarades. Le syndicat se porte très bien.

Nous avons eu quelques petites difficultés au début parce que nous manquions de matériel, notamment à la suite du vol de l'imprimante, des dossiers etc. Nous avons dû faire avec nos propres moyens, mais cela ne nous a jamais empêchés de militer et d'être au plus près des salariés.

Combien de syndiqués recensez-vous ?

Nous approchons sûrement de la centaine de syndiqués.

Peux-tu nous parler de la lutte qui se passe actuellement au sein de STELLANTIS ?

Carlos Tavares, directeur général de STELLANTIS, est passé à la télévision il y a de cela quelques semaines en arguant qu'en 2022, le sujet des augmentations de salaires était clos. Il estimait que 7% d'augmentation c'était largement suffisant. Ce chiffre est un tissu de mensonges, nous n'avons obtenu que 2,8%.

Peux-tu nous expliquer la différence de pourcentage ?

Oui. Il intègre les primes et le prorata de l'augmentation. Nous, à la CGT, nous prenons les primes bien sûr, mais ce qui compte c'est l'augmentation générale de salaire, et là nous ne sommes pas d'accord avec ces 7%. Aujourd'hui pour être d'accord avec lui, uniquement en termes de mathématiques, il nous manque 4,2%. Pour information, Monsieur Tavares, une prime n'entre pas en compte dans une augmentation de salaire...

Au vu de ces allégations dans les médias, nous avons commencé à élever le rapport de forces avec des rassemblements dans les ateliers. Nous avons aussi réalisé une journée de grève. Nous étions approximativement une centaine de grévistes. Nous voulions avertir la direction que ce n'était qu'un début. Dans une tentative d'apaisement, la direction centrale a annoncé qu'une première réunion des NAO se tiendrait le 1er décembre 2022 au lieu de 2023. Tout ceci était une fois de plus une simple campagne de communication pour mettre en avant le discours libéral de STELLANTIS. Pour nous, salariés, c'est une fois de plus de l'enfumage.

Est-ce que tu fais le lien entre l'attitude du directeur de STELLANTIS et celui de Total ?

Sans aucun doute. Michaël IMHOFF, notre DSC, a envoyé à plusieurs reprises des courriers officiels pour rouvrir les négociations. Refus catégoriques de la direction. Nous sommes en train d'instaurer des rassemblements et un rapport de forces. Le fait est qu'aujourd'hui, malheureusement, il n'y a que le rapport de forces qui fait foi. Total en est le parfait exemple ! Ils ont attendu qu'il y ait un gros rapport de forces pour commencer à « négocier ». Donc oui, c'est la même chose pour tous les patrons. Tant que nous ne sommes pas unis et solidaires, le patronat fait la sourde oreille.

Est-ce que tu sens qu'il y a une gronde dans les ateliers ?

Oui. Après, le patronat a réussi à instaurer un climat de peur. Nous essayons d'y remédier en étant au plus près des salariés. Nous y arrivons petit à petit, à coup de tracts, de communications et de dialogues. Les salariés parlent de plus en plus de salaires et de conditions de travail. Les gens ont du mal à joindre les deux bouts. Ils



© DR

sont en mode survie. La direction en profite ! Notre syndicat est là pour rassembler, discuter, fédérer et prendre des décisions collectives pour amplifier le mouvement.

Etes-vous actuellement en campagne pour les élections de 2023 ?

Oui, nous avons commencé dès septembre, comme les autres OS. Nous sommes en plein dedans. Nous nous en apercevons aussi parce que la direction multiplie les demandes de sanctions. Certains camarades se voient sanctionnés par des mises à pied. C'est cette amplification qui nous fait comprendre que les élections professionnelles sont lancées... La politique de la direction ne nous fait pas peur, nous les vrais militants, on a l'habitude de ça !

Vous ressentez une pression de la part de la direction parce que vous êtes syndiqués ?

A partir du moment où tu franchis le cap et que tu t'affiches CGT, il y a forcément une forme de pression morale de la part de la direction, pour voir si le camarade lâche ou pas, ou s'il va rentrer dans le « rang ». C'est pour cette raison qu'il faut continuer la lutte.

Propos recueillis par **Marion Prévot** Conseillère fédérale

L'aide aux aidants : un véritable enjeu pour les branches professionnelles

Le nombre d'actifs aidant un proche en situation de dépendance a doublé en 10 ans. **AG2R LA MONDIALE** renforce son soutien aux aidants au travers de son action sociale et se met à disposition des branches professionnelles pour imaginer un accompagnement adapté à leurs spécificités.

En France 4 millions d'actifs s'occupent d'un proche en situation de dépendance. Au total 1 salarié sur 5 exerce une activité professionnelle en parallèle du temps consacré à ses proches.

Pour soutenir ces derniers, la Loi de financement de la Sécurité sociale 2020 a mis en place depuis le 30 septembre 2020 l'indemnisation du congé « proche aidant ». Ce dispositif permet à un aidant de cesser de travailler temporairement pour s'occuper d'un proche en situation de handicap lourd ou de perte d'autonomie avancée tout en étant indemnisé.

AG2R LA MONDIALE met à disposition de ses bénéficiaires :

- des services d'information et d'écoute : l'antenne téléphonique Allo Alzheimer et le site www.aidonslesnotres.fr,
- des solutions d'hébergement ou de répit, avec la plateforme téléphonique Orizea, les séjours Vivre le Répit en Famille® et le service SOS-Répit©,
- des bilans de prévention santé dans les centres de prévention Bien Vieillir Agirc-Arrco,
- l'accès à des acteurs associatifs : l'Association française des aidants, la Compagnie des aidants ou le Relais des aidants. <https://www.aidonslesnotres.fr/>

Elections

Formation action **campagne** **électorale/syndicalisation**

Depuis la nouvelle loi sur la représentativité de 2008, 3 cycles électoraux sont déjà passés et nous entrons de plein fouet dans le cycle 4 dès le dernier trimestre 2022.

Le gros des élections aura lieu en 2023.

C'est pour cela que l'USTM 44 a déjà engagé une vaste campagne de formation spécialisée sur ces questions afin d'outiller les camarades pour mener à bien ces campagnes et les gagner !

Une formation de trois jours (pour les plus gros syndicats) est donc proposée et deux journées pour les plus petites structures. Cette formation permet aux syndicats de repartir avec un plan de travail précis et des outils qui ont fait leurs preuves partout où ils ont été mis en place. Le principe de cette formation est de remettre les questions de vie syndicale et d'orga comme des priorités dans nos syndicats.

Cette démarche, c'est mobiliser pour mener la bataille revendicative, construire le rapport de forces pour gagner, en allant convaincre le plus grand nombre de salariés à se mobiliser à partir de la construction d'un cahier revendicatif répondant à leurs besoins.

Cette démarche ne peut exister que si nous la menons avec le plus grand nombre, c'est-à-dire notre force organisée, avec les syndiqués !

Certains syndicats ont déjà participé à cette formation spécifique tels que : MAN, Naval Group, Manitou, Sides, Toyota, Framatome, Enesys, Renault Outillage, Airbus Nantes. Et d'autres sont inscrits comme : Arcelor, Leduc, FMGC, Kuhn, Lacroix Signalisation.

Naval Group : résultats des élections, +9,5% pour la CGT qui devient deuxième orga sur le site d'Indret et première orga au niveau Groupe.

Une douzaine d'adhésions et d'autres à venir, sont le fruit d'un gros travail de toute l'équipe syndicale durant cette campagne.

Framatome : « cette formation de renforcement (reconquête électorale et de syndicalisation) que nous avons suivie avec l'USTM, en fin d'année 2021 en vue de nos élections de novembre, nous a permis de retrouver des fondamentaux de vie syndicale que nous avons un peu perdus. Elle est faite sur mesure pour notre entreprise et nous repartons avec de véritables outils pour mener à bien, notre campagne de renforcement au plus près des salariés. Nous avons bon espoir pour les élections grâce au travail de terrain que nous avons repris et qui nous a permis de faire 15 nouvelles adhésions depuis la mise en place du plan de travail en janvier.

De plus, l'USTM nous aide dans le suivi de ce plan, ce qui permet de réajuster au besoin ».

Cyriac Delaplanque, SG Framatome Paimboeuf



L'origine de l'inflation

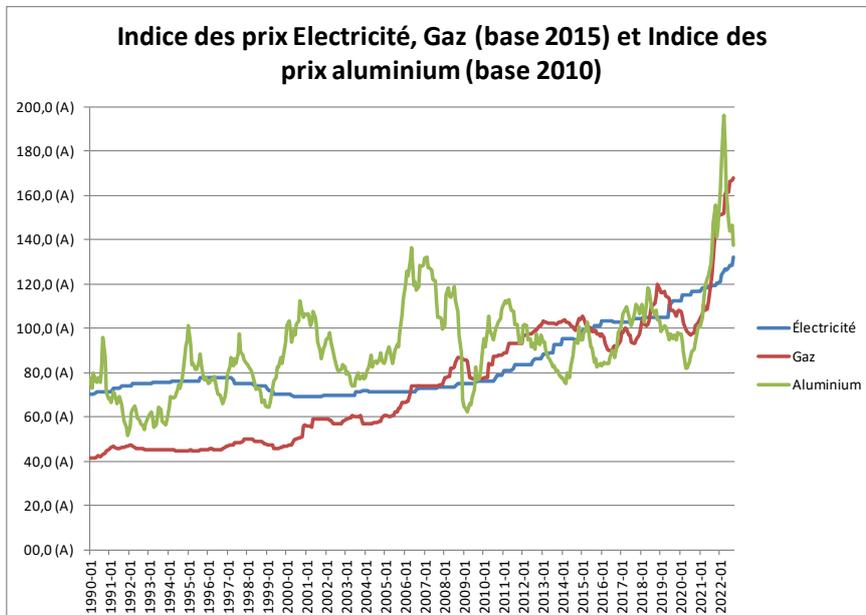
L'inflation va atteindre un niveau inédit pour l'année 2022, autour de 5,3% selon les dernières prévisions de l'INSEE. Même si ce niveau n'est pas alarmant, il est néanmoins très préoccupant car la dynamique d'augmentation des prix n'est pas suivie par une dynamique de revalorisation salariale suffisante.

Cette situation inflationniste est d'autant plus inédite, que l'économie française se caractérisait avant la crise sanitaire par une situation déflationniste, malgré une politique monétaire particulièrement accommodante. L'augmentation générale des prix est le résultat d'une augmentation brutale des matières premières et du prix de l'énergie.

Ces augmentations sont apparues en premier lieu en raison d'un choc de demande importante, faisant suite au redémarrage rapide de l'économie mondiale suite aux déconfinements successifs. Ce redémarrage soudain a créé des tensions très importantes sur les chaînes d'approvisionnement. Mais ces tensions sont également la conséquence directe de la complexification à outrance des chaînes de valeur, créées par des stratégies industrielles de maximisation du profit. Par ailleurs, les économies « *post confinement* » se sont caractérisées par des plans de relance budgétaire qui ont injecté une masse conséquente d'argent public pour relancer les processus de production, et sont venus soutenir le choc de demande. Néanmoins, les plans de relance américain et européen se sont déclenchés durant une période de reconfinement des économies chinoises et asiatiques qui a accentué fortement les tensions sur les approvisionnements, et a provoqué un fort déséquilibre entre l'offre et la demande sur le marché mondial. Il convient toutefois de nuancer le plan de



relance français qui s'est davantage caractérisé comme un plan de compétitivité, dans la mesure où l'enveloppe était bien en deçà des plans de relance des économies européennes et surtout du plan de relance américain. Le plan de relance français n'a pas été une politique économique d'investissement public, mais plutôt une politique de l'offre d'aide aux entreprises notamment à travers la baisse de 20 milliards € d'impôt sur la production.



Le mécanisme de marché, véritable maître du jeu dans cette affaire

Le mécanisme de marché produit automatiquement des phénomènes d'emballement spéculatif. Cette dynamique est d'autant plus forte que les matières premières et l'énergie se négocient sur des marchés de « *gré à gré* » dans la sphère financière, complètement dérégulée, et qui est le creuset de la crise des subprimes de 2007. Lennui, c'est que la logique de marché est l'instrument principal de la régulation sociale, et qu'il détient notamment le pouvoir de déterminer la valeur des marchandises même fictives telles que les matières premières et l'énergie. Ce processus n'est pas un élément naturel mais il est issu d'une construction so-



ciale. C'est une décision politique qui a visé à transformer l'énergie et les matières premières en marchandise. C'est donc une décision politique de confier au marché le rôle tout puissant d'allouer ou non des éléments vitaux tels que l'énergie ou les produits alimentaires, uniquement aux consommateurs qui peuvent payer.

Le mécanisme de marché bénéficiaire toujours aux propriétaires du capital

En effet, ce sont uniquement les travailleurs qui supportent la charge de cette situation inflationniste. Les grands groupes ne sont absolument pas mis en difficulté par cette conjoncture. Au contraire, l'inflation constitue une opportunité d'expansion financière. Les grandes entreprises ont plus que transféré l'augmentation du prix des intrants dans leurs prix finaux, sans revaloriser les salaires. Le résultat est sans appel et se traduit mécaniquement par une hausse des marges qui s'établissent en 2021 et 2022 à des niveaux record. Leur taux de profitabilité net a considérablement augmenté depuis 2021, ce qui leur a permis de rémunérer grassement leurs actionnaires. Cette dynamique financière des grands groupes vient donc accentuer l'inflation et créer l'apparition d'une boucle prix/profit.

En somme, les stratégies patronales industrielles sont la source originelle de la réapparition de l'inflation et entretiennent aujourd'hui un niveau d'inflation qui détruit la valeur des salaires que les patrons refusent de revaloriser..

L'industrie liée à la filière énergie n'est pas épargnée, bien qu'elle soit un élément incontournable pour lutter contre le dérèglement climatique.

Les salariés sont les premières victimes de la hausse du coût de l'énergie, à bien des titres :

- Perte de pouvoir d'achat,
- Risque de chômage partiel ou complet,
- Faible augmentation de salaire car l'actionariat veut ses marges.

Ces risques sont d'autant plus antinomiques avec la lutte contre les émissions CO² qu'elle enverra dans la précarité énergétique encore plus de monde, et empêchera de nombreuses personnes d'accéder à des produits ou technologies plus respectueux de l'environnement. La transition énergétique ne peut de fait se faire sans une réelle transition sociale !

Pour les salariés de la filière, la contradiction est inacceptable : alors qu'ils sont privés des moyens de travailler pour le bien commun, ils subissent des mesures d'austérité salariale. Or, ce ne sont pas les salaires qui sont cause des tarifs prohibitifs, mais la désorganisation du secteur de l'énergie provoquée par la dérégulation des marchés.

Filière sidérurgie

Les entreprises de la métallurgie sont très consommatrices d'électricité et de gaz notamment dans la filière sidérurgique. Bon nombre d'entreprises ont augmenté leurs prix de ventes pour limiter l'impact de la hausse des prix de l'énergie. Force est de constater qu'à l'arrivée, c'est le consommateur qui paie la facture. Dans la filière de la sidérurgie, les prix de l'acier ont flambé. C'est une filière stratégique qui alimente beaucoup d'autres filières, notamment celle de l'automobile. Cette hausse a un effet mécanique, on augmente les prix de l'acier, on augmente le prix des véhicules et des matériaux pour le bâtiment, ce qui contribue à une inflation galopante. Dans le même temps les salaires n'augmentent pas au même niveau.

Certaines entreprises vont devoir ralentir leur activité. D'autres ont des prix conventionnés ; c'est une des spécificités de la France, ces entreprises bénéficient du tarif ARENH (Accès Régulé à l'Énergie Nucléaire Historique)

Nous avons eu un cas d'école dans la métallurgie, 4 mois à peine après le rachat du duo Ascoval/Hayange par le groupe allemand Saarstahl. Ce dernier avait menacé de délocaliser 40% de la production du site du nord de la France, vers l'Allemagne.

Suite à des pourparlers entre le ministère de l'Économie et la direction de Saarstahl, des contreparties ont été trouvées et le sidérurgiste allemand est revenu sur son projet. Aujourd'hui ce même site, après avoir capté les aides publiques, met en place des mesures drastiques en réduisant sa production de 50% jusqu'à la fin de l'année, tout en modifiant les horaires de travail.

En octobre, les fours électriques seront arrêtés le lundi. En novembre et décembre, ils ne tourneront que du mer-

credi au dimanche matin. Les salariés seront amenés aussi à travailler de nuit et en heures creuses pour limiter les coûts. C'est un bouleversement pour les conditions de travail et pour l'articulation vie professionnelle/vie privée. Les salariés du site d'Ascometal à Hagondange sont eux aussi touchés par la modification de leurs horaires de travail (nuit et week-end) alors que les carnets de commande sont pleins.

L'État va apporter 40 à 50 millions d'euros à Aluminium Dunkerque, plus vaste fonderie d'aluminium d'Europe, dans le Nord. La direction estime que cette aide est loin d'être suffisante et n'exclut pas la mise en activité partielle si la situation perdure.

Plusieurs salariés d'autres entreprises de la filière (LME, ArcelorMittal...) sont fortement impactés par des arrêts totaux ou partiels de production, et surtout par la mise en place de l'APLD qui a un effet dévastateur sur les salaires. En effet, les groupes du CAC 40 dans la métallurgie ont réalisé des résultats record en 2021 et sur le premier semestre 2022. Exemple : ArcelorMittal avec 14 Mds d'€ de bénéfice net en 2021 et 8 Mds sur le 1er semestre 2022. Ce groupe a distribué des dividendes une fois de plus et a opéré des rachats d'actions pour plus de 5 milliards d'euros ces 2 dernières années !

C'est aux actionnaires de payer les augmentations des coûts de l'énergie, pas aux salariés.

Notons enfin que le groupe ArcelorMittal a annoncé, dans le cadre de la décarbonation, la transformation de la filière fonte vers la voie électrique, avec un investissement global de 1,7 Mds d'euros pour les sites de Dunkerque et Fos, comprenant des aides publiques substantielles. Une question évidente se pose : Quelles sont les assurances en termes de disponibilité et de prix de l'électricité ? Qu'a pu obtenir le groupe pour s'engager dans cette voie ?

Filière Automobile

Il est difficile pour le moment de maîtriser l'impact réel des hausses des coûts de l'énergie dans la filière auto-

mobile. Mais les craintes sont réelles. Les fonderies, par exemple, sont de grandes consommatrices d'énergie. Si nous devons subir des pénuries, les mesures de rationnement toucheraient certainement un grand nombre de sites de production, qu'ils soient constructeurs ou équipementiers.

ArcelorMittal, l'un des principaux fournisseurs d'acier pour l'automobile, a annoncé des arrêts de production, cela aura des conséquences directes sur notre activité.

La problématique des semi-conducteurs est toujours d'actualité, d'autant plus que les problèmes d'énergie engendrent des risques considérables. Les entreprises pourraient rapidement avoir recours à l'activité partielle de longue durée, avec un impact conséquent sur les rémunérations.

Les entreprises vont continuer de connaître des augmentations conséquentes du gaz et de l'électricité qui engendreront certainement une hausse des prix sur les véhicules neufs.

Pour les PME, très nombreuses dans notre filière, la hausse des coûts de l'énergie pourrait remettre en cause la pérennité des activités et donc celle de milliers d'emplois.

Enfin, imaginons un monde fait uniquement de voitures électriques comme le veulent les politiques sous prétexte de préserver l'environnement. Faudrait-il rationner les recharges ? Le coût serait-il viable pour les utilisateurs ?

L'Aéro pas encore concernée, mais les menaces arrivent

A ce jour, l'aéronautique gère avec difficulté (à cause des emplois supprimés pendant la période covid et la fragilisation des entreprises sous-traitantes) les fortes remontées en cadences. Les directions ne font pas encore remonter de difficultés d'approvisionnement ou de coût, liées aux questions énergétiques.

Les questions énergétiques sont abordées essentiellement par le prisme des conditions de travail (chauffage, télétravail, bus-navettes...) ou le « *green washing* » va bon train sur le dos des salariés.

Toutefois, Safran prétexte le coût du gaz pour remettre en cause l'ouverture d'une usine à Feyzin (Rhône), dédiée à la fabrication de disques de frein en carbone. Safran, qui prévoyait d'investir 250 M€ avec 200 emplois à la clé, avait obtenu l'appui direct du ministère de l'Industrie. « *Aujourd'hui, dans le contexte européen actuel, avec un choc énergétique violent qui a pour corollaire une envolée des prix du gaz, il pourrait ne pas être forcément rationnel de choisir la France. Si les conditions de réalisation de ce projet débouchaient sur un retard, ou si les conditions économiques prévisibles à cet horizon n'étaient plus réunies, cela pourrait nous amener à investir ailleurs* » s'est exprimé le président de Safran Landing Systems. Le chantage à la délocalisation est clair !

Malgré la hausse des prix du gaz et de l'électricité, la situation de trésorerie des entreprises de la métallurgie reste globalement confortable.



Entretien

Retour sur la quinzaine de syndicalisation



Aziz Bouabdellah,
secrétaire fédéral

Avant de se concentrer sur la quinzaine de syndicalisation et de déploiement, peux-tu nous faire un état général de la syndicalisation à la FTM (nouvelles bases, adhérents,...) depuis le 1er janvier ?

Pour l'instant, nous avons totalisé 2015 nouvelles adhésions, dont 22 nouvelles bases réparties dans 86 départements, ce qui concerne 506 syndicats. Sur la base de cette répartition, nous comptabilisons 1513 ouvriers/employés, 48 techniciens, 356 ingénieurs/cadres, 347 femmes, 365 jeunes et 26 retraités. Nous constatons aussi une montée des adhésions en ligne (76 toutes catégories confondues).

Jusqu'à la fin 2023, nous serons en campagne électorale. Ce qu'il faut surtout retenir, c'est l'implication de plusieurs syndicats et d'USTM pour renforcer notre CGT et regagner notre représentativité. Nous voulons concrétiser les votes CGT par des adhésions ; c'est ce qui aidera à élever le rapport de forces.

Soulignons que le département de l'Isère a décidé de faire de la syndicalisation une priorité. Aujourd'hui, ils récoltent le fruit de leur travail avec 305 nouvelles adhésions depuis le début de l'année. Rien de tel que le terrain : une démarche simple que nous connaissons tous grâce à nos pratiques et nos formations. Il faut continuer à élever le rapport de forces pour transformer notre société.

Est-ce que tu penses que la signature de la Convention Collective Nationale par les autres OS a pu avoir un impact sur les nouvelles adhésions ?

Je ne peux pas répondre à cette question. En revanche, ce que l'on peut constater, c'est que le climat social qui se dégage dans le pays, dont la lutte des raffineries, a remis au centre de l'actualité la question des salaires, qui avait disparu des débats.

Dans les ateliers de la métallurgie, il y a de plus en plus de luttes qui commencent à émerger autour des salaires, même si elles ne sont pas médiatisées. C'est peut-être ce qui fait qu'aujourd'hui, lorsque l'on conjugue lutte et syndicalisation, il y a des résultats. Le climat général de la société fait que la Fédération se doit de répondre présente. Les salariés ont besoin d'une organisation bien organisée pour amener cette lutte vers la victoire.

Du 3 au 14 octobre s'est tenue la quinzaine de syndicalisation et de déploiement, peux-tu nous faire un retour ?

Elle a eu lieu dans chacune des entreprises de la métallurgie où nous sommes organisés, mais aussi dans les territoires. Voici le premier bilan de cette quinzaine en quelques chiffres. Depuis le 17 octobre, nous enregistrons 313 adhésions dont 4 bases nouvelles, avec une augmentation des adhésions en ligne (environ une dizaine). Sur ces 313 adhésions, il y a 59 Ingénieurs, Cadres et Techniciens (ICT), 9 jeunes et 50 femmes.

On se rend compte qu'actuellement dans les ateliers, ce n'est pas une gronde mais une fronde de la part des salariés, comment réagit la CGT face à ce mouvement ?

Le climat est plus que malsain et nauséabond pour tous les salariés. Ce qui est positif, c'est qu'il y a une prise de conscience générale dans les ateliers, surtout dans la métallurgie, sur ce besoin urgent d'augmenter les salaires.

Depuis la crise sanitaire, tout le monde est à bout de souffle. L'attitude du patron de Total est le reflet de celui de tous les patrons envers les ouvriers, ETAM et ICT. Aujourd'hui, ce sont les salariés qui peuvent bousculer notre organisation syndicale. Ce n'est pas pour rien s'ils se tournent le plus souvent vers la CGT pour les accompagner dans leurs luttes. C'est pourquoi nous devons être organisés dans les entreprises, et continuer à nous déployer partout pour mettre en œuvre notre triptyque : salaires, conditions de travail et élévation du rapport de forces.

Le 18 octobre, journée de grève interprofessionnelle. Sait-on combien de syndicats étaient mobilisés ?

La Fédération de la Métallurgie s'inscrit dans la lutte et soutient pleinement les camarades des raffineries, de la CGT et du monde du travail, pour engager de vraies discussions et des batailles sur la question des salaires. Lorsque l'on est tous unis et solidaires, l'Histoire nous l'a démontré, nous pouvons faire plier le patronat. Ce qu'a fait le gouvernement, avec les réquisitions syndicales, c'est une atteinte simple et pure du droit de grève. Il faut qu'il y ait une réponse à la hauteur de l'attaque.

Propos recueillis par Marion Prévot, Conseillère fédérale

Formation syndicale

Pas de vie syndicale sans formation syndicale

Peux-tu nous faire un état des lieux de la formation syndicale fédérale ?

Je prends le mandat avec de l'assurance, car la succession a été préparée depuis un peu plus d'un an avec Christine, ancienne responsable du secteur formation. C'est elle qui m'a sollicité pour que je reprenne la responsabilité de ce pôle formation. Nous avons actuellement deux collectifs. Nous avons le collectif « formation syndicale » qui englobe toutes les formations proposées dans notre offre de formation. Et sous la responsabilité de la formation syndicale fédérale, nous avons le collectif « Santé, Sécurité et Condition de Travail » (SSCT). Au sein de chaque collectif, nous sommes une vingtaine de camarades. Nous nous réunissons tous les six à huit semaines.

Quels chantiers souhaiterais-tu mettre en place durant ce mandat ?

La formation syndicale est un outil de la vie syndicale. J'insiste vraiment là-dessus, la formation syndicale fait vraiment le lien entre la vie syndicale et le terrain. Notre offre de formation doit être proposée, débattue dans nos structures. Ce doit être un acte collectif avant d'être un acte individuel.

Au secteur formation nous nous devons d'être attentif et à l'écoute des camarades des syndicats, des USTM afin de construire ensemble un outil au plus proche des camarades

Est-ce que vous rencontrez des difficultés d'inscription pour les formations ?

Nous avons du mal à faire sortir les camarades des petites entreprises. Pourtant, nous proposons des solutions en décentralisant des stages, par exemple le stage CSE, pour que les camarades trouvent leur place. Nous avons actuellement d'autres pistes de travail...

Il est impératif que nous proposons et que nous dispensions des formations au plus près des élus



Interview de **David Pico**, membre du Bureau fédéral

et des salariés. Lorsque l'on termine une formation, celle-ci a autant été bénéfique pour les stagiaires que pour les formateurs.

Qu'est-ce que tu souhaiterais développer au sein de la formation syndicale ?

La formation syndicale se développera si la vie syndicale se développe. Notre rôle est de répondre à des demandes et à des besoins. Pour ce faire, nous devons construire des modules de formation. Actuellement, nous travaillons sur la formation à la trésorerie du syndicat. Nous allons aussi travailler sur un deuxième niveau de CSE, parce que la législation a évolué. En fait, c'est aussi ça la formation. Nous créons et proposons de nouveaux outils mais il faut constamment être au fait de l'actualité, car les textes de loi évoluent continuellement.

Est-ce que la formation syndicale propose des formations en visio ?

Non, nous ne nous y sommes pas penchés parce que l'interaction et le lien social sont primordiaux. C'est ce qui fait notre force.

Comment faire des demandes de formation ?

Dans la démarche CGT, nous préférons que ce soit une démarche collective, avec un plan de formation du syndicat, et que le syndicat fasse ensuite une proposition aux syndiqués. L'offre de formations de la Fédération est mise à disposition des structures. D'ailleurs, le plan de formation 2023 est disponible sur le site Internet et sur demande, et est distribué dans toutes les instances et par voie postale dans le mensuel des métallurgistes de ce mois-ci.

Un dernier mot...

Le développement de la vie syndicale ne passe pas obligatoirement par la formation. Il aidera simplement à la mise en place de la vie syndicale dans le syndicat. C'est un outil pour l'avenir. Il ne faut surtout pas baisser les bras devant tout ce que l'on subit actuellement. Il faut que la formation syndicale soit attentive à tout ce qui se dit au sein de la maison CGT, parce que ça nous aide à la construction de nos formations.

Propos recueillis par **Marion Prévot** Conseillère fédérale



Plus loin que nos droits

Discrimination syndicale, **une pratique que nous n'acceptons pas**

La discrimination est une forme de répression syndicale qui s'en prend aux individus, aux militants syndicalistes gênants, considérés comme retors, dont on veut affaiblir l'influence voire éliminer de la sphère de l'entreprise.

Un peu d'histoire

Cela fait désormais 30 ans que l'on parle de ces questions de discrimination. Il n'existait rien auparavant, pas même le terme. On parlait d'entrave ou de répression syndicale. Lorsque nous avons imposé le mot « *discrimination* », ce fut un déclencheur et les actions ont suivi. Pour les employeurs indéliçables, l'équation à résoudre consiste à s'en prendre aux individus sans que pour autant cela ne soit pas trop visible. Le procédé est insidieux et s'inscrit dans la durée, en les pénalisant dans leur évolution professionnelle et promotionnelle, avec toutes les incidences que cela peut avoir sur leur rémunération. Créer un désenchantement et un découragement pour tuer dans l'œuf toute vocation militante pour rejoindre le mouvement syndical. Cette image du syndicaliste perdant est largement répandue auprès des salariés et a pour finalité de décourager quiconque s'engagerait à être irrémédiablement pénalisé professionnellement et promotionnellement. Coluche disait « *quand tu vois la gueule de notre réussite, ça leur donne envie d'échouer* ».

La FTM-CGT : mentor sur les questions de discrimination syndicale

Tout a commencé par l'affaire Peugeot. Il y a eu aussi des succès emblématiques, par exemple notamment Ratier Figeac. Et tous les succès suivants ont permis de contribuer à fabriquer de la doctrine et de la jurisprudence, voire à changer les lois. C'est ici que ce sont développés les outils qui ont permis d'agir enfin sur la discrimination. C'est tout un jalonement.

Nous nélaborons plus les dossiers comme nous les préparions auparavant. Il a fallu nous adapter aux évolutions et toujours garder une longueur d'avance. J'ai coutume de dire que lorsque l'on est discriminé, on l'est par rapport à des gens qui ne le sont pas. Et que pour montrer une discrimination, il faut comparer des situations qui sont comparables. Toute la problématique est d'avoir accès à ces données de comparaison qui sont entre les mains de l'employeur.

Alors, comment faire sortir ces données ?

Depuis environ deux ans, nous engrangeons de grands succès. Nous avons réussi à bouleverser la jurisprudence, en utilisant des moyens judiciaires. Notamment par l'utilisation de l'article 145 du code de Procédure Civile qui

nous permet de faire un procès avant dire droit (avant d'aller sur le fond des choses), pour se faire communiquer les éléments non anonymes concernant le salaire de chacune des personnes à qui on se compare, et exiger ces données utiles et nécessaires à la construction de la preuve jusqu'ici en la stricte possession de l'employeur. C'est une avancée et un facilitateur considérable.

Des affaires en discrimination en augmentation

Un dernier succès fait que beaucoup de salariés vont se reconnaître à travers le combat de Michel Gleyze, retraité de la métallurgie de Böllhoff à Chambéry, victime de la manière la plus naturelle qui soit de discrimination syndicale, et donc pénalisé dans son évolution professionnelle, promotionnelle avec les conséquences que l'on imagine. Au départ, il a essayé de discuter avec son employeur. Refus catégorique. Il a pris contact avec les autres OS pour élaborer une démarche commune, pour donner encore une chance à la négociation dans l'entreprise, et ce sans rapport de forces. Là encore, débouté. Je le reçois, on monte son dossier en discrimination, qui va suivre son chemin. Il va perdre devant les prud'hommes mais gagner devant les juges professionnels de la Cour d'appel. Rejet du pourvoi en cassation à la demande de la direction. Au bout de 8 ans, c'est un dossier qui est définitivement gagné.

Une discrimination peut en cacher une autre

On peut à la fois être discriminé parce qu'on est syndicaliste et femme. Nous parlerons alors de discrimination intersectionnelle. Prenons l'exemple du dossier gagné de Françoise Charvin, ingénieure IBM.

La loi oblige, en matière de discrimination, à une réparation intégrale des préjudices. Cette réparation ne peut être forfaitaire. C'est la raison pour laquelle nous avons besoin des éléments salariaux et promotionnels de nos comparants pour évaluer les différents préjudices causés à chacun. C'est là que la méthode Clerc intervient.

La CGT est à l'initiative des premières affaires en discrimination. C'est dans la CGT, et particulièrement dans la métallurgie, que se sont développés et que se développent encore les outils. Il ne faut pas lâcher le terrain. Vu la dynamique qui nous porte, il faut se préparer à une montée en puissance dans les années à venir de dossiers en discriminations (femmes/hommes, âge, origine, syndicale,...). Soyons prêts et conservons notre avantage acquis.

Propos recueillis par **Marion Prévot**
Conseillère fédérale

Plus loin que nos droits

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

La loi dite « pouvoir d'achat » intervient sur une situation économique qui n'est pas dégradée pour tout le monde. Les entreprises du CAC 40 de la métallurgie ont dégagé des niveaux de rentabilité particulièrement élevés pour l'exercice 2021 et ont grassement rétribué leurs actionnaires. Le coût financier du capital des grands groupes de la métallurgie a atteint en 2021 un niveau record. Le montant des dividendes versés couplé aux rachats d'actions s'est approché des 14 milliards d'€. Le cru 2022 devrait être sur des niveaux similaires à celui de 2021. Par ailleurs, le dynamisme financier des grands groupes démontre bien que l'inflation est entretenue et accentuée par les marges des super profiteurs. En somme, le capital profite allègrement de cette conjoncture qui ne constitue pas un frein à son expansion financière, mais représente plutôt une opportunité extrêmement profitable. La loi pouvoir d'achat est donc un choix de politique économique : celui de ne pas répartir la charge de l'inflation entre les différents agents économiques. Mais d'autres politiques économiques pourraient être mise en œuvre, permettant de parvenir à une amélioration des conditions de vie des travailleurs.

La nécessité d'un véritable partage de la valeur

La première mesure de politique économique devrait être d'enrayer le processus de réduction de la part du travail dans les richesses créées au profit du capital. Depuis les années 80, la part du travail dans la valeur ajoutée se situe sur un niveau bas. Il faut de toute urgence mettre en œuvre un cadre suffisamment contraignant, afin que les travailleurs puissent retrouver la part du gâteau qui leur revient. C'est pour cela que l'échelle mobile des salaires constituerait un levier puissant en complément des NAO, pour garantir la valeur du salaire des travailleurs face à l'augmentation du coût de la vie. Par ailleurs, la baisse du temps de travail devient une nécessité et constitue une forme complémentaire de revalorisation salariale. Les 32h permettraient d'augmenter le taux horaire d'une heure travaillée, mais aussi de mieux partager le travail et de donner, de facto, accès à plus de citoyens au salaire, moteur de survie. Cette mesure permettrait également de dégager du temps libéré du marché pour développer d'autres types de liens humains, sources d'une richesse incommensurable. Le salaire se doit d'être une question centrale, d'autant plus qu'un certain nombre de travailleurs n'ont toujours pas retrouvé leur niveau de vie d'avant la crise financière de 2008.

Nécessaire retour des services publics

L'amélioration des conditions de vie des travailleurs passera également par le retour des services publics dans leur quotidien. Il s'agit de réduire la sphère marchande et le rôle du mécanisme de marché comme instrument de la régulation sociale.

Pour cela, il s'agit de faire des choix de politique économique. D'abord mettre fin aux exonérations de cotisations sociales qui représentent en 2019, 74 milliards d'€. Ce manque de recettes socio-fiscales permettrait d'investir dans notre système de soin et de revaloriser les pensions de retraite pour faire face au coût de la vie. Ensuite, il s'agirait d'instaurer véritablement une progressivité dans les prélèvements obligatoires, afin de mieux répartir la contribution en fonction des moyens de chacun des agents économiques à la dépense publique. Une plus forte imposition progressive sur les profits est une proposition intéressante pour les entreprises qui profitent de la situation inflationniste (Arcelor, Total etc.) et les banques qui ont été fortement soutenues en 2008 grâce à l'argent public, afin qu'elles supportent la charge de l'inflation. En effet, les recettes fiscales dégagées par ces mesures économiques permettraient de financer, les transports publics gratuits, comme en Espagne, et viendraient amortir la hausse du coût de l'énergie pour les travailleurs qui peuvent en bénéficier. Par ailleurs, une véritable loi qui permettrait d'améliorer le niveau de vie des citoyens passerait nécessairement par la démarchandisation de l'énergie, et tout particulièrement de l'électricité, victime de spéculation déraisonnée complètement décorrélée des besoins et des coûts de production.

Cette loi démontre bien que la sémantique possède une importance substantielle, car pour le gouvernement, le pouvoir d'achat n'est pas synonyme d'augmentation de salaire, au contraire. Par conséquent, nous n'avons rien à attendre du pouvoir d'achat. C'est bien la question du salaire brut ainsi que du périmètre et de la qualité des services publics qui permettront d'influencer véritablement les conditions de vie des travailleurs.

Baptiste Royer, Conseiller Fédéral

La diversification du machinisme agricole

C'est l'une des branches rattachées à notre Fédération qui regroupe les entreprises de la maintenance, de la distribution, de la location de matériels agricoles, des travaux publics, du bâtiment, de la manutention, de la motoculture de plaisance et des activités connexes. Cette branche dite SDLM¹ a pour IDCC² le numéro 1404.

Trois organisations professionnelles, SEDIMA, DLR et FNAR, fédèrent les entreprises de ces secteurs (le machinisme agricole, les espaces verts, l'élevage, l'irrigation, les domaines viticoles et vinicoles, la location, la distribution, la réparation d'engins TP et BTP et même la maréchalerie).

Notre Fédération ambitionne de créer un collectif afin de nous organiser pour faire aboutir nos revendications. Si vous connaissez des camarades travaillant dans ces secteurs d'activités, faites remonter les informations à Christophe au 0610450668 ou par mail à cferrant@salti.fr (Données extraites d'un rapport de la branche réalisé par le cabinet Ambroise Bouteille et associés)

Christophe Ferrant, Membre du CEF

¹ Observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche professionnelle des « entreprises de commerce, de location et de réparation de tracteurs, machines et matériels agricoles, de matériels de travaux publics, de bâtiment et de manutention, de matériels de motoculture de plaisance, de jardins et d'espaces verts ».

² Identifiant Des Conventions Collectives

³ Organisation Professionnelle

En 2016, cette branche regroupait **7369** entreprises pour **77 824** salariés.

48% des entreprises qui adhèrent aux OP³ ont une activité de commerce (APE 46), **21%** une activité de location (APE 77), et **16%** une activité de réparation (APE 33).

La branche est composée à **75%** de TPE, mais plus des trois quarts des emplois se trouvent dans les entreprises de plus de 10 salariés.

La branche est composée majoritairement de Très Petite Entreprise (TPE) mais plus de **75%** des emplois se trouvent dans des entreprises de plus de 10 salariés.

Un quart des salariés se concentre sur **4 régions** : Rhône Alpes, Île-de-France, Pays-de-Loire et Bretagne.

Le salarié « type » est un homme (**83%** des effectifs), ouvriers, plus précisément mécanicien qualifié de maintenance et d'entretien, travaillant dans un atelier (54% des effectifs), âgé de **40,9** ans avec 10 ans d'ancienneté.

Les femmes sont sur représentées pour les temps partiels, bien que le pourcentage soit inférieur à ce qui est constaté en moyenne au niveau national (21% contre 29%).

À noter encore que dans les entreprises adhérentes aux OP, **5,4%** des salariés sont en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation (moyenne nationale 1,5%).



Industrie

Le 13 septembre **Les salariés Renault débrayent**



© DR

L'ensemble du personnel des sites Renault s'est mobilisé le 13 septembre à l'appel de la CGT. La colère a été provoquée par la direction, suite à l'accord Renouveau signé par les organisations syndicales CFE-CGC, FO et CFDT, qui exclut les intérimaires et les nouveaux embauchés du paiement des pauses, soit 80€ de moins sur leur salaire !

Le mouvement initié à l'usine du Mans s'est traduit par plusieurs débrayages sur le mois de juillet. Ces actions bien suivies, notamment par les intérimaires, étaient au cœur des discussions lors de la réunion de rentrée des syndicats CGT Renault le 26 août à Flins. Les débats ont ensuite porté sur l'inflation galopante et le besoin urgent d'obtenir des augmentations de salaire. À l'issue de cette assemblée, les syndicats ont décidé à l'unanimité de faire de la journée du 13 septembre une action simultanée sur les sites du groupe. Cet appel de la CGT seule, a été suivi à des degrés divers selon les sites, mais le mécontentement de l'ensemble des salariés n'en était pas moindre.

Suite à la communication du 13 septembre, la direction s'est empressée de convoquer les organisations syndicales le 14 septembre pour élaborer un groupe de réflexion paritaire concernant « la prime pouvoir d'achat ». Depuis de nombreuses années, le salaire est une vraie problématique chez Renault. Pour exemple, l'augmentation en 2022 représente seulement 1,2% des APR (Agent de Production Renault). Les ETAM et les cadres n'ont touché, quant à eux, que des augmentations individuelles et des primes de performance. De plus, par effet de tassement de la grille de rémunération, les 4 premiers coefficients se retrouvaient en dessous du SMIC au 1er mai 2022.

Pour le site de Sofrastock, ce mouvement du 13 septembre a plutôt été positif avec un appel au débrayage de la CGT seule. Nous aurions pu mobiliser plus de monde, mais c'était sans compter sur « l'aide » des autres organisations syndicales qui n'ont pas hésité à encourager les salariés à ne pas participer à ce mouvement, en leur disant que cela ne servait à rien, qu'il fallait attendre la négociation avant de manifester un éventuel mécontentement. Ce qui a fonctionné sur certains salariés qui devaient nous rejoindre et qui ne sont pas sortis. Rien de vraiment surprenant venant de ces syndicats réformistes qui n'hésitent pas à signer des accords menaçant les conquies des salariés. Toutefois, ce mouvement a été apprécié d'un point de vue général par les salariés du site. Ce mouvement s'inscrivait dans la continuité de notre grève et du blocage du site que nous avons effectué au mois de février sur 2 jours, qui nous avait permis d'obtenir des augmentations générales plus importantes pour tous. Cependant, nous devons encore nous battre contre la direction pour récupérer les pauses payées, que nous avons perdues l'année dernière, pour l'ensemble des intérimaires et des nouveaux embauchés. À cela s'ajoutent la baisse de la majoration des heures supplémentaires qui passent de 50% à 25%, et la fin des franchises de 4 heures en été et 2 heures en hiver. Tout cela grâce au concours des 3 organisations syndicales qui ont signé cet accord soi-disant « *bénéfique pour les salariés* ». C'est pour cela que nous devons être présents pour les salariés. Ne rien lâcher et poursuivre la lutte pour conserver nos acquis.

Thomas Ouvrard, Membre du CEF

Plus loin que nos droits

Droit européen et droit aux congés payés : report des congés en cas d'arrêt maladie

La Cour de Justice de l'Union Européenne (CJUE) considère que le travailleur a un droit aux congés payés du fait de sa qualité de travailleur, même s'il est en arrêt maladie.

L'article 7 de la directive européenne 2003/88/CE du 4 novembre 2003 pose le principe selon lequel tout travailleur bénéficie d'un congé annuel payé d'au moins quatre semaines. La jurisprudence européenne veille à l'application de ce principe et considère que « l'article 7, paragraphe 1 de la directive 2003/88/CE du Parlement et du Conseil européen du 4 novembre 2003, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, doit être interprété en ce sens qu'il s'oppose à des dispositions ou à des pratiques nationales qui prévoient que le droit au congé annuel payé est subordonné à une période de travail effectif minimale de dix jours ou d'un mois pendant la période de référence » (CJUE, grande ch., 24 janvier 2012, aff. C-282/10, Dominguez).

Or, le droit français est contraire au droit européen en la matière.

Ainsi, dans le droit français, s'il n'y a pas de travail, il n'y a pas de congés et la loi ne fixe pas de limite à l'impact de l'absence du salarié pour acquérir des congés (sauf arrêt pour maladie professionnelle ou accident du travail mais pendant 1 an seulement).

Enfin, la Cour de justice reconnaît aux états le droit de fixer une limite à l'acquisition des droits aux congés payés, car selon elle, une accumulation de congés payés sur plusieurs années risque d'inciter l'employeur à licencier le salarié. Cependant, cette limite doit être substantiellement plus importante qu'une période d'un an.

La CJUE a considéré que l'acquisition des congés pendant une absence de 18 mois pouvait être raisonnable.

La Cour de cassation a tranché dans un arrêt contre la RATP, le 21 septembre 2017 en confirmant l'arrêt de la Cour d'appel de Paris qui avait jugé que les dispositions internes de l'entreprise contrevenaient à la directive européenne garantissant un congé annuel garanti de 4 semaines. La RATP a ainsi été condamnée à restituer des jours de congés payés supprimés à tort à des salariés ayant été arrêtés pour cause de maladie ou d'accident. Le calcul des congés appliqué par la RATP excluait à tort les périodes d'absence pour maladie au-delà de trois mois, et le report de 12 mois appliqué par l'entreprise a été jugé insuffisant.

Mais il s'agit d'une décision impliquant l'Epic RATP, assimilé à l'Etat, et donc parce que l'Etat français n'applique

pas le droit européen. C'est ainsi que la cour de cassation considère que la directive n° 2003/88/CE n'avait pas d'effet vertical direct pour des litiges entre particuliers, à savoir entre un employeur et un salarié du secteur privé.

Or, la CJUE a rendu une décision le 6 novembre 2018 sur l'obligation pour le juge national d'appliquer le droit européen si la loi nationale lui est contraire (CJUE, CG, 6 novembre 2018, C-684/16) :

« Le droit à une période de congés annuels payés, consacré pour tout travailleur par l'article 31, paragraphe 2, de la Charte, revêt un caractère tout à la fois impératif et inconditionnel ».

« Cette disposition se suffit à elle-même pour conférer aux travailleurs un droit invocable dans un litige qui les oppose à leur employeur ».

« Le droit pour chaque travailleur à des périodes de congé annuel payé implique, par sa nature même, une obligation de l'employeur : celle d'octroyer de telles périodes ».

« Il incombera ainsi à la juridiction de renvoi d'assurer dans le cadre de ses compétences la protection juridique découlant de cette disposition de garantir le plein effet de celle-ci en laissant au besoin inappliquée la réglementation nationale. »

Le juge doit interpréter le droit national à la lumière du droit européen.

Par cette décision, la Cour de justice dit au législateur national qu'il doit appliquer le droit européen entre employeurs et salariés en matière de congés payés car il s'agit d'un droit relevant de la Charte des droits fondamentaux. Or, la charte a la même valeur que les traités, et donc ces dispositions impératives et inconditionnelles ont un effet horizontal direct et peuvent être invoquées dans un litige entre un employeur et un salarié. En cas de contrariété entre le droit aux congés et une règle nationale contraire, le juge national doit donc écarter la règle interne pour faire prévaloir la Charte.

Cela a été rappelé par la Cour de cassation dans un arrêt du 7 septembre 2021 (20-16010) alors qu'elle a appliqué une convention collective qui prévoyait que les absences pour longue maladie avec maintien de salaire étaient assimilées à du temps de travail, permettant donc l'acquisition de congés payés. Assurément un appel du pied à l'Etat !

En attendant que l'Etat procède à la transposition totale et effective de la directive européenne, des actions en responsabilité contre l'Etat du fait d'une mise en œuvre défectueuse de la directive sont faites par des salariés qui obtiennent des dommages et intérêts au Tribunal administratif.

Karine Laubie, Conseillère fédérale

Préparez votre nouveau cycle électoral

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

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

1 Diagnostic de votre 1^{er} mandat

2 Réunion de synthèse

