Mensuel des
Métallurgistes
N°69 Décembre 2022
FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS DE LA MÉTALLURGIE CGT

DOSSIER
Agir pour la reconquête électorale

◗ **TERRAIN**
Le collectif « *Jeunes* » s'organise

◗ **PLQND**
... en cas d'abandon de poste

Publi-reportage

CADECO
Conseil, Expertise et Formation des CSE et SSCT

Controverses dans le cadre des PSE

Depuis le 2e trimestre 2022, les plans de sauvegarde de l'emploi (PSE) augmente par rapport à 2020.
L'information-consultation présentée au Comité Social et Économique aborde les volets : économique, social et santé. L'expert-comptable, accompagné d'un expert santé, assiste le CSE et les syndicats représentatifs dans les négociations.

Mise sous influence des chiffres présentés aux instances

L'argumentaire économique du PSE s'appuie couramment, sur une situation économique dégradée rendant nécessaire la réorganisation. Les hypothèses retenues sont très pessimistes et ne sont pas exactement celles réalisés sur l'exercice suivant.

Un Ascensoriste a déclenché fin 2021 un PSE. En début d'année 2022, la Direction annonce un chiffre d'affaires en forte croissance.

La perception de la sauvegarde de la compétitivité

L'ascensoriste a anticipé des risques à court terme assez importants. L'exigence de sauvegarde implique une menace avérée.

L'analyse de l'expert-comptable a abouti à la conclusion que la fermeture du site français a pour but de permettre à la société de délocaliser l'activité de production vers un pays à bas coûts salariaux. Ce transfert d'activité est susceptible d'entraîner une diminution des coûts de production et une augmentation des marges.

Un marché cible manqué

L'Ascensoriste a recours à un produit standardisé, moins chers, et plus « facile » à installer en s'appuyant sur une production centralisée européenne du Groupe.

Nous nous interrogeons sur son adaptation au marché français qui nécessite des produits souvent spécifiques du fait de l'âge du parc.

Une analyse des risques absente

L'employeur n'a pas réalisé d'évaluation des risques. Lors des changements organisationnels, de suppressions de postes, des externalisations ou standardisations, le travail est le grand absent des décisions stratégiques. Les Directions nient les incidences.
Face à la carence de la Direction, l'Expert en santé au travail a réalisé un premier niveau d'identification des facteurs de risques.

Il est montré que l'externalisation de la production à l'étranger et de la logistique affaiblit le pilotage et la réactivité. La standardisation de la manœuvre de l'ascenseur sera en décalage par rapport aux besoins de la diversité des appareils du parc français. Les équipements prévus amplifient des risques de chutes, de port de charge. Les facteurs de risques identifiés ont des incidences sur la qualité du travail, le travail dans l'urgence, l'augmentation des risques psychosociaux, etc. L'expert aident le CSE à adopter des propositions de préventions. La DREETS ajourne le PSE en obligeant l'employeur à une analyse de risques.

Les facteurs de risques de la nouvelle organisation non identifiés

Le complément d'expertise montre que l'analyse des risques de l'employeur se limite à une analyse des dangers. Les facteurs d'exposition avec la nouvelle organisation ne sont pas identifiés malgré des exemples donnés.
Ce point est repris dans la contestation du PSE, des salariés ne seront pas licenciés.
Il est regrettable, mais la DREETS ne se prononce pas sur les choix économiques. Cependant avec l'évolution de la jurisprudence , et afin d'éviter de se faire attaquer par le tribunal administratif, la DREETS est attentive à l'analyse des risques des réorganisations.

Lors de la désignation de l'expert, prévoir les volets :
- Concernant les incidences sur la santé, y compris pour ceux qui restent et imposer une évaluation des risques à l'employeur ;
- Concernant l'accompagnement des organisations syndicales dans le processus de négociation.

Contacter CADECO pour vous accompagner
contact@cadeco.fr

Jean-Pierre LECHEVIN, *Directeur du pôle Santé Travail*
Annie WILLEMIN, *Directrice du pôle Economique*

Boîte d'inspection toit de cabine
Difficulté pour poser les pieds pour la maintenance

Actualités

4 **Histoire**
Réquisitionnons !!

5 **Europe/International**
Les syndicats du monde entier soulagés par la victoire de Lula

6-7 **Portrait de syndiquée et de syndicat**
Toujours garder un pied dans l'entreprise !

Dossier

10-13 **Agir pour la reconquête électorale**

Vie Syndicale

9 **Quinzaine de déploiement**
La caravane des métallos

14 **Terrain**
Le collectif « jeunes » s'organise

Politique revendicative

15 **Industrie**
CIRETEC, les enjeux de la filière électro

16-17 **Protection sociale**
Une couverture sociale des métallos en acier trempé.

18 **Economie**
Les résultats semestriels 2022 du CAC 40 de la métallurgie

19 **PLQND**
Création d'une présomption de démission en cas d'abandon de poste

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

Directeur de publication : **Frédéric Sanchez**
Impression : **Rivet Edition**

Photos © A. Sayad | FTM-CGT

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

Edith Biechle
Membre du Bureau fédéral

Rassemblons-nous et avançons !

Mais qui sont-ils, tous ces salariés que nous nous attachons à représenter, à défendre ? Dans quelles conditions travaillent-ils ? Quel est leur quotidien, leur travail ? Quelles questions se posent-ils ? Quels problèmes rencontrent-ils ?
Seuls les principaux intéressés peuvent nous répondre. C'est bien-là tout le sens de notre activité syndicale : aller chercher les réponses à ces questions, non pour parler à leur place mais pour porter leur voix, les aider à exprimer collectivement haut et fort ce que souvent ils pensent tout bas. Pour leur donner la possibilité de s'exprimer, de débattre des sujets qui les touchent, qui les impactent, et construire avec eux un autre modèle de société.

Facile ??? Pas du tout !!! L'investissement, la rigueur, l'organisation, l'engagement sont les maîtres mots de notre quotidien de militant. Les sujets sont bien nombreux : salaire, convention collective, lutte contre les inégalités, retraite, emploi, souffrance au travail, égalité professionnelle...

Certes, nous pouvons apporter des expertises et des repères construits au fil de l'histoire sur un certain nombre de sujets, nous baser sur des enquêtes lancées à grande échelle, mais l'expérience nous montre que rien ne remplace les échanges directs avec les salariés. Toutes les revendications de la CGT émanent de ce qui se passe dans les entreprises.

Les luttes en cours sur les salaires en sont la parfaite illustration. Elles ne se déclenchent que là où le sujet est abordé avec les salariés. De nombreux supports existent pour aider à aller au contact de nos collègues et lancer les discussions. L'important doit être autant le contenu que la démarche, pour voir les revendications aboutir.
Les obstacles sont nombreux et les sujets complexes, mais nous ne devons jamais oublier que le nombre fait notre force. Les batailles collectives sont les plus difficiles à construire mais ce sont les plus belles, les plus riches et les plus efficaces, alors rassemblons-nous et avançons.

Histoire

Réquisitionnons !

« *La grève paraît inutile, voire anachronique* ». Pour Charles de Gaulle, dès 1961, la messe est dite, le syndicalisme est à ranger sur les étagères de l'histoire.

Un demi-siècle plus tard, Nicolas Sarkozy, président de la République, affirme que quand il y a une grève dans ce pays on ne s'en aperçoit même pas, condamnant les syndicats à la disparition. C'était avant le mouvement de 2010 contre sa réforme des retraites.

Tous deux seront confrontés aux capacités de réaction du monde du travail. Ils useront alors d'une même arme de répression : la réquisition, possibilité offerte par la loi dans l'intérêt de la nation.

Mais depuis 70 ans, la mobilisation des travailleurs a permis de freiner les ambitions du patronat et des gouvernants dans cette atteinte au droit de grève.

En février 1963, pour obtenir une revalorisation des salaires, la CGT, la CFTC et FO décident d'une grève générale des mineurs pour le 1er mars. Dès le 2, le général de Gaulle signe de sa demeure de Colombey-Les-Deux-Eglises, un décret autorisant la réquisition du personnel des Houillères du bassin et des Charbonnages de France.

SOLIDARITE
AUX
MINEURS

Communiqué *Solidarité aux mineurs* publié dans Le guide du métallurgiste – La vie fédérale, n°62, mars 1963 | Coll. IHS-CGT Métaux

Dès lors, s'engage un bras de fer qui durera 35 jours. Mouvement d'ampleur, il reçoit l'appui des cheminots, des sidérurgistes, des fonctionnaires et des étudiants.

Benoit Frachon, secrétaire général de la CGT déclare : « *La réquisition des mineurs est très grave, c'est une violation des libertés inadmissible. Il ne faut pas se laisser impressionner par le gouvernement, il faut mettre le paquet !* » On peut lire dans France-Soir : « *Le syndicalisme gagne du terrain : loin de lui avoir brisé l'échine, de Gaulle lui vaut un nouvel essor.* »

A l'issue de ce conflit unitaire, des augmentations de salaires sont arrachées ainsi que la quatrième semaine de congés payés qui sera étendue aux autres branches professionnelles.

Cette grève des mineurs de 1963 est un moment crucial. En s'opposant à l'application du décret de réquisition, ils empêchent que cette pratique soit plus largement utilisée, renforcée et développée, mettant en péril le droit de grève.

En novembre 2011, l'OIT considère que le gouvernement Sarkozy, dans le cadre du blocage des raffineries, s'est livré à une interprétation abusive des textes pour procéder aux réquisitions de 2010 et ajoute : « *les considérations économiques ne devraient pas être invoquées pour justifier des restrictions au droit de grève.* »

Ces motivations, aujourd'hui encore relativement encadrées, ne demandent qu'à s'élargir à la demande du patronat et des gouvernements. Elles s'appuient sur des arguments largement relayés par les médias tels que la notion de prise en otage des citoyens et la légitimité de certains grévistes au regard de leurs revenus.

La question de la fragilité d'un pays qui confie ses intérêts vitaux à des entreprises privées est soigneusement écartée, tout comme on s'insurge contre une centaine d'individus qui bloquent le pays sans s'inquiéter de ce qu'un tel état de fait a d'inquiétant. La réquisition ne peut qu'en sortir renforcée tout comme le service minimal avec l'assentiment de la population.

L'encadrement juridique du droit de grève, bien qu'inscrit dans la Constitution, reste essentiellement l'œuvre du Conseil d'Etat et de la Cour de cassation. Pour l'heure, les accords dits « *majoritaires* », même assortis d'un référendum auprès des salariés concernés, n'ont aucune conséquence juridique sur la poursuite d'un mouvement. La grève est un droit individuel d'exercice collectif. La position des uns ne s'impose pas aux autres. Petit rappel à ceux qui se précipitent à la demande du patronat pour signer, de nuit, des accords au rabais.

Claude Ven, *Conseiller fédéral*

Les syndicats du monde entier soulagés par la **victoire de Lula**

Lors du comité exécutif d'IndustriAll Global Union qui s'est déroulé les 15 et 16 novembre à Genève, les organisations syndicales du monde entier ont félicité unanimement les électeurs brésiliens d'avoir porté Lula au pouvoir.

Après quatre ans d'un pouvoir autoritaire, populiste, anti-social et anti environnemental, cette alternance politique est vue comme une avancée considérable pour le monde du travail et de la protection de la planète.
Par sa méthode de gouvernement, Jair Bolsonaro était devenu un paria sur la scène internationale.
Sa gestion de la crise Covid lors de laquelle des milliers de Brésiliens sont décédés, a été calamiteuse. Avant même les élections, des poursuites ont été engagées contre lui. La déforestation de l'Amazonie avec l'éradication des peuples primaires qui y étaient installés ainsi que la destruction de la faune sauvage lui sont aussi directement imputables.

La mise en œuvre d'une politique libérale brutale et excessive semble avoir rebuté une majorité de brésiliens qui aspirent aussi à une pacification de la vie politique nationale. Bolsonaro, à l'image d'un Trump, et dans une moindre mesure d'un Macron, n'ont cessé de cliver les populations, surfant ainsi sur ces fractures qu'eux-mêmes provoquent.

20 millions de Brésiliens ont faim

La victoire de Lula est perçue comme un soulagement par une grande partie des Brésiliens. C'est le premier Président à être élu pour un 3ème mandat. Les attentes sont énormes. Lula a décidé de réunir toutes les organisations syndicales pour travailler sur une refonte du système économique et social (diminuer la faim, le chômage et la précarité).
Pour marquer sa volonté de lutter contre la déforestation et le réchauffement climatique, Lula, a d'ores et déjà, donné un signe fort en proposant que la COP30 soit organisée en Amazonie en 2025.
Nous assistons à un revirement de la politique brésilienne. Le nouveau Président a annoncé faire de l'urgence climatique l'une de ses priorités. Si les enjeux qui attendent le nouveau Président sont énormes, celui-ci bénéficie aujourd'hui du soutien des leaders du monde entier y compris des USA...
Pour autant, soutiendront-ils sa politique sociale ? ?

Frédéric Touboul, *Conseiller fédéral*

© DR

Portrait d'un syndicat et d'une syndiquée

Toujours garder **un pied dans l'entreprise !**

© DR

Je m'appelle **Jenny GRANDET,** secrétaire du syndicat Safran Nacelles.

J'ai été embauchée en juin 2005 au sein de Safran Nacelles. Avant cela, j'étais dans la chimie. Je travaillais dans les laboratoires où je contrôlais les peintures et les vernis d'un des sous-traitants de Safran. Le monde est petit…

Embaucher 12 femmes pour féminiser les ateliers

La politique de recrutement du moment était de féminiser les ateliers, parce qu'alors, il n'y avait que deux femmes dans les ateliers d'assemblage. Safran a donc enclenché une session de formation financée, bien évidemment, par l'Etat. C'était déjà la foire aux aides… Bref, ils ont donc embauché en 2005, 12 femmes, puis ils ont procédé à des sessions de formation mixtes. Sur les 12 femmes embauchées, nous ne sommes plus que 2 en production à l'atelier. Les autres sont soit parties dans les bureaux, soit ont décidé de quitter la société. Sur ce dernier point, je crois qu'elles sont 4 ou 5.

Lorsque je suis arrivée dans mon service, il y avait quelques récalcitrants, mais dans l'ensemble j'ai été bien accueillie. Je pense qu'il faut s'imposer, il ne faut pas hésiter à montrer qu'on a un minimum de caractère. Pour visser une vis, il n'est pas indispensable d'avoir des capacités masculines. Il n'y a rien d'impossible pour une femme. Nous sommes peut-être plus minutieuses, après c'est comme pour tout, cela dépend de la conscience professionnelle de chacun …

Après mon embauche, la CGT cherchait également à féminiser ses rangs. Un ami m'a alors approchée, mais je ne me sentais pas de m'exposer immédiatement. Chemin aidant, le fait d'être dans l'entreprise, voir ce que le syndicat faisait (débrayages et d'autres choses), je suis allée voir le collègue et je lui ai dit : « *Et bien écoute, pour les prochaines élections, si vous recherchez toujours des filles, je suis prête à me mettre sur les listes* ». En 2011, j'ai commencé en tant que suppléante déléguée du personnel. Chez nous, suppléant ou titulaire, tout le monde assistait aux réunions. Il n'y avait pas de distinguo. Même si j'étais suppléante, j'ai fonctionné comme une titulaire.

Aux élections suivantes, je suis devenue DP titulaire et CE suppléante, puis aux élections suivantes, c'était la mise en place des CSE, et maintenant je suis titulaire CSE et déléguée syndicale locale. Entre temps, j'ai aussi été co-secrétaire de l'union locale avec un camarade du syndicat.

Comment concilier vie privée, vie professionnelle et vie syndicale ?

Pour être honnête, je n'y arrive pas ! C'est archi dur. Je veux absolument garder un pied dans le travail. Ça, c'est clair. Je n'ai jamais voulu faire du « *100% syndicat* ». Si je suis élue déléguée du personnel, c'est parce que je suis salariée en premier. Et je veux absolument garder le lien avec le boulot parce que : « *C'est lorsque tu bosses que tu t'aperçois de ce qui ne va pas. C'est lorsque tu y es confrontée que tu peux voir des choses que certains de tes collègues ne voient pas ou plus parce qu'ils sont tellement blasés qu'ils ne réagissent même plus* ». Pouvoir se poser au boulot en montant sa pièce permet aussi de se reposer le cerveau. Mine de rien, ça fait du bien !

Il est vrai que pour ce qui est de la vie personnelle, c'est parfois compliqué, mais c'est un choix… Parfois, je me dis : « *Mince, est-ce que je fais le bon choix ? Est-ce que je ne ferai pas mieux de faire comme tous les gens, de faire mon égoïste et de profiter de ma vie, de ma famille et puis basta, sans me prendre la tête avec tous ces problèmes ?* » et puis je me raisonne en me disant que je ne peux pas laisser le monde tel qu'il est sans rien faire.

Mes enfants et mon conjoint subissent mon absence même lorsque je suis présente à la maison parce que je dois m'atteler à des dossiers, je ne suis donc pas disponible pour eux. Après, c'est comme n'importe quel « *passe-temps* ». Moi, c'est le syndicat, pour d'autres, c'est le sport ou les activités manuelles…

Et la vie syndicale dans tout ça ?

Le syndicat CGT date de 1963 (une histoire d'affiliation à la Fédé des travailleurs de l'État avant cette date), mais la CGT était présente dans l'entreprise déjà depuis au moins 1922. Nous sommes environ 220 syndiqués actifs, avec une section syndicale à Toulouse, au CSE, nous employons du monde via notamment le restaurant d'entreprise, plus la section retraités (60/70 retraités). Nous travaillons beaucoup sur la continuité syndicale. Lorsque les salariés partent à la retraite, nous arrivons à recenser les noms (le secrétaire de la section des retraités les contactent pour savoir s'ils veulent continuer à être syndiqués). Certains ne veulent pas continuer, d'autres qui n'étaient pas syndiqués, se syndiquent une fois à la retraite.

Je ne me considère pas comme l'ennemi du patron. Nous sommes là pour que l'entreprise tourne dans l'intérêt de tous. Pour autant, il faut que les conditions de travail soient les meilleures possible en termes de santé, de sécurité, de RPS pour les salariés... Il doit y avoir aussi une bonne redistribution des richesses. C'est tout ce que l'on veut. **Si la CGT pouvait ne pas exister, dans un monde idéal, moi ça m'irait bien**, je préférerais : cela voudrait dire que les patrons respectent les droits de leurs salariés, les protègent et redistribueraient justement les richesses.

En novembre 2019, il y a eu la mise en place du CSE. Notre ancien directeur avait fait toute sa carrière ici, il connaissait Safran Nacelles parfaitement : le produit, les salariés... Il a pris sa retraite, et un autre directeur a été nommé. Directeur qui ne peut pas saquer la CGT. Nous avons changé de DRH également. Nous avons énormément perdu en dialogue social. Maintenant, le directeur n'ose plus prendre de décisions. Il est soumis à la hiérarchie du groupe Safran. Il n'engage jamais sa responsabilité.

Nous sommes de nombreux militants, mais l'engagement des personnes n'est pas le même en fonction de leurs sensibilités. Certains sont plus portés sur les activités sociales et culturelles, d'autres plus sur le militantisme pur et dur et s'intéressent un peu moins à ce que fait le CSE. C'est ce qui fait la force d'un syndicat !

Ca ne donne envie à personne de distribuer des tracts sous la pluie (parce que chez nous, le temps ce n'est pas trop ça), mais il faut bien le faire.

Changer notre vision de la lutte !

A part la lutte de 1994, dont j'entends régulièrement parler parce que c'est LA référence (ils ont bloqué Safran pendant 3 semaines lors des NAO, et ils ont obtenu satisfaction), je ne vois pas de récentes luttes réellement victorieuses à l'échelle de notre entreprise, mais il faut avouer que je ne suis pas une référence en termes de mémoire. Depuis que je milite, j'ai l'impression que c'est toujours « *contre des choses* », nous ne sommes jamais à l'avant-garde pour obtenir quelque chose. On se bat toujours « *contre quelque chose* » qui est néfaste pour nous. Nous ne sommes jamais à l'offensive, pour obtenir de nouveaux conquis. Il faudrait tenter de faire évoluer les mentalités en ce sens. On arrive toujours à grapiller quelque chose, pour que ce soit moins pire qu'au départ. Mais on n'a jamais réussi à se dire : « *On a lutté pour ça, et nous l'avons obtenu. Comme par exemple, la 5e semaine de congés payés* ».

Après tout, nous sommes humains, nous sommes censés être solidaires, empathiques... Nous voulons un monde meilleur, il faut tous s'en donner les moyens. Il faut que chacun, à son niveau, ne se contente pas de dire : « *Le voisin ne le fait pas, alors pourquoi est-ce que moi je me ferais chier à le faire ?* ». Non, il faut le faire ! C'est par la masse qu'on arrivera à faire bouger les choses. Si chacun d'entre nous fait des actions positives pour le bien commun, et bien ça ne pourra aller que dans le bon sens. Il ne faut pas se contenter de vouloir un monde meilleur. Il faut relever les manches pour qu'il existe, tout simplement.

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

© DR

Crédits photo : GettyImages, iStock/PeopleImages et Ridofranz, Shutterstock/TravnikovStudio et Fizkes

MIEUX PROTÉGER
LE SALARIÉ ET SA FAMILLE

L'OCIRP, assureur paritaire à vocation sociale, innove depuis plus de 50 ans en collaborant avec ses membres pour protéger le salarié et sa famille en les aidant à faire face aux conséquences d'un décès ou de la perte d'autonomie.
Plus de six millions de garanties OCIRP ont été souscrites pour couvrir ces risques lourds. Nos contrats collectifs négociés au sein des entreprises ou des branches professionnelles garantissent le versement d'une rente ou d'une aide financière ponctuelle, et un accompagnement social personnalisé.
Porteuse de l'engagement sociétal de l'OCIRP, notre Fondation d'entreprise agit au cœur des familles vivant un deuil ou confrontées aux questions liées à l'autonomie.

Quinzaine de déploiement

La caravane des métallos

Dans le cadre de la quinzaine de déploiement et de syndicalisation fédérale, l'USTM du Hainaut-Avesnois-Cambrésis (59) a décidé, en accord avec ses syndicats du territoire, de se rendre aux portes des entreprises afin d'expliquer les enjeux et les dangers de la mise en place du futur dispositif conventionnel, signé le 7 février 2022 entre la CFDT, la CFE-CGC, FO et l'UIMM. Le thème des grilles de classification et de salaires va arriver rapidement dans les entreprises où des discussions s'engageront avec les directions.

Nous avons décidé d'appeler l'évènement « *la caravane des métallos* », avec une explication sur la transposition des grilles actuelles et futures au travers d'une prise de parole, d'un tract d'information, et de la remise du matériel fédéral sur cette campagne.

Toutefois, les évènements et les luttes multiples sur la question des salaires, ainsi que les discussions nécessaires avec nos syndicats par le biais de rencontres pour organiser au mieux nos actions de déploiement ont pris du temps, et ne nous ont pas permis d'être dans les temps de la quinzaine fédérale. Néanmoins, nous avons pu commencer le mercredi 9 novembre 2022 par l'entreprise OUTINORD (250 salariés) située à Saint-Amand-les-Eaux. Nous y avons d'ailleurs reçu un très bon accueil de la part des travailleurs venus en continu et par groupe durant leur pause méridienne

Nous avons pu exposer et échanger assez clairement sur la fin de la reconnaissance des métiers et des compétences ainsi que sur la nouvelle doctrine de cotation des postes de travail qui sera prochainement discutée dans toutes les entreprises pour s'appliquer au 1er janvier 2024. Pour illustrer nos explications, l'USTM s'est appuyée sur les supports utilisés pendant la formation syndicale fédérale sur les classifications (grilles de classifications, salaires et critères de cotation des postes). Nous avons agrandi et affiché sur la caravane notre tract d'information.
La caravane des métallos de l'USTM va poursuivre son déploiement dans les semaines à venir chez Alstom Crépin, Jeumont Electric, PSA Hordain avec la volonté d'alerter et de débattre pour porter les luttes avec les travailleurs sur ces questions qui vont très vite les concerner directement.

Ludovic Bouvier, *Membre du CEF*

© DR

Agir pour **la reconquête électorale**

A la CGT, les élections sont une bataille revendicative et une lutte à part entière où les résultats obtenus sont le fruit d'une démarche, et un élément constitutif du rapport de forces.
La représentativité se bâtit du territoire à la profession jusqu'à la confédération, par la consolidation des voix obtenues par les syndicats CGT dans chacune des élections de ses périmètres ou champs respectifs, tout au long du cycle électoral. En conséquence, celle-ci apparait comme un indicateur de la capacité de la CGT à agir à chacun de ses niveaux et révèle le niveau de renforcement et d'implantation de la CGT dans chaque entreprise.

Pour gagner la bataille de la représentativité sur le cycle 2021/2024, nous devons :

- Renforcer le VOTE CGT là où nous sommes présents à partir de la construction et de la mise en œuvre de la campagne de syndicalisation, en s'appuyant sur la réappropriation de la démarche revendicative CGT et des éléments d'organisation et de vie démocratique pour la faire vivre.
- Implanter la CGT et gagner les élections partout où nous sommes absents, à partir de l'approche organisée de la CGT à tous ses niveaux, en nous organisant pour mettre en place des parrainages.

Avoir cette approche confédéralisée des élections avec une même démarche mise en œuvre par tous les syndicats durant la campagne, c'est se donner la possibilité de trouver des syndicats en capacité d'agir pour gagner sur l'ensemble des enjeux : élections, syndicalisation, luttes, et qui trouvent un intérêt à intervenir dans les entreprises proches géographiquement et/ou professionnellement pour gagner partout !

Une démarche CGT à amplifier !

« C'est la capacité de chaque syndicat CGT à déployer, à partir de sa force organisée, sa démarche démocratique pour bâtir un cahier revendicatif répondant aux besoins exprimés au plus près des postes de travail, et convaincre par la bataille des idées le plus grand nombre de salariés à décider de se mobiliser au vote CGT… pour GAGNER ! »

Il faut établir une démarche à partir de notre force organisée partant de l'expression des besoins des salariés, service par service, catégorie par catégorie et permettant la prise de conscience et le débat pour construire ensemble un cahier revendicatif, faisant le lien avec les enjeux « *globaux* » et les repères revendicatifs de la CGT à tous ses niveaux !

Audience et taux de syndicalisation

C'est un indicateur de la capacité du syndicat à mettre en œuvre une démarche capable de convaincre le plus grand nombre de salariés à se mobiliser pour le vote, la syndicalisation, et donc sa capacité à construire le rapport de forces !
La construction et le déploiement de la démarche démocratique permettent de mesurer que le nombre de syndiqués est un socle déterminant pour l'efficacité de la CGT à convaincre le plus grand nombre de salariés pour gagner. Un sens retrouvé de la formule

« *Plus nombreux à la CGT pour être plus forts et convaincre le plus grand nombre pour gagner !* » permet de resituer le taux de syndicalisation comme un élément constitutif du rapport de forces.
En aucun cas VOTER, SE SYNDIQUER, ENTRER DANS L'ACTION CGT n'est le fruit du hasard. La démarche, c'est mener la bataille revendicative, c'est la construction de la mobilisation pour gagner !

La campagne électorale menée avec la démarche revendicative CGT donne du sens et des perspectives concrètes aux à la vie syndicale.

En retrouvant les repères, le sens et la pratique de la démarche revendicative, le syndicat regagne ses capacités à agir dans l'entreprise pour gagner, et cela sur l'ensemble des enjeux de la syndicalisation, des élections et de la mobilisation. De plus, cette mise en œuvre redonne un sens concret et une cohérence au travail quotidien à engager sur chacune des dimensions de la vie syndicale ! Une démarche qui contribue à regagner des UL, des UD, des fédérations. Une CGT forte car constituée de syndicats forts capables de mettre en œuvre une démarche revendicative pour peser sur leurs appareils de productions et de services respectifs.

Les obligations comptables

De plus en plus de désignations des accords sont contestées voire annulées par les tribunaux. Certaines de nos organisations perdent leur représentativité car un ou plusieurs des critères de représentativité ne sont pas remplis. La perte de représentativité peut signifier l'annulation des désignations, des élections, la disparition du syndicat et ce qui en découle.
Pour rappel, la représentativité syndicale est déterminée d'après 7 critères cumulatifs :

- Le respect des valeurs républicaines,
- L'indépendance,
- La transparence financière,
- Une ancienneté de 2 ans,
- L'audience établie selon les niveaux de négociation,
- L'influence, prioritairement caractérisée par l'activité et l'expérience,
- Les effectifs d'adhérents et les cotisations.

Plusieurs éléments concernant les critères obligatoires et cumulatifs

Dans le cadre de la validation d'accords collectifs portant sur un PSE, les Directions Régionales de l'Économie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DREETS) demandent aux entreprises de recueillir auprès des organisations signataires, les informations portant sur les critères de représentativité. Un effet d'aubaine pour le patronat pour tenter de contester la représentativité et d'opposer les organisations aux salariés, tout en de savoir qui sont les adhérents, en particulier ceux de la CGT. Nous incitons donc les syndicats à ne pas donner suite aux demandes de ce type par l'employeur et à envoyer les éléments directement à la DREETS.

Toutes les structures de la CGT : fédérations, unions départementales, unions locales et syndicats, sont concernées. Si le critère de la transparence financière n'est pas respecté, la structure ne peut pas faire de désignation légale.

Pour rappel : « *les organisations syndicales et professionnelles, dont les ressources sont supérieures à 2 000 € et inférieures à 230 000 €, qui ne présentent qu'un compte de résultat publié sur leur site, sans présenter ni bilan ni annexe simplifiée, ni aucun autre document permettant d'établir la véracité de ses comptes, ne justifie pas de satisfaire au critère de transparence financière* ». (Cass.soc.6 avr. 2022, n° 20-20.423)

Un arrêt de la Cour de cassation indique que « *l'approbation des comptes pour un exercice clos doit avoir lieu au plus tard à la clôture de l'exercice suivant* ». (Cass.soc.2 février.2022 n°21-60-046)
Attention : la publication par le syndicat de ses comptes sur son profil Facebook ne vaut pas publication. Celle-ci doit impérativement se faire sur son site internet ou auprès de la DREETS (Cass. soc. 17 oct. 2018, n° 18-60.030, n° 1508 FS)

L'organisation doit aussi être en mesure de prouver l'existence d'adhérents et de paiement de cotisations au moment du dépôt d'une liste ou d'une désignation. La signature d'une autorisation de prélèvement automatique ne pouvant suffire, elle doit être accompagnée d'un règlement par chèque ou en numéraire.
« *la Cour de cassation a déjà confirmé l'annulation de la désignation d'un RSS, faute pour le syndicat de justifier de 2 adhérents, l'un des deux adhérents qu'il présentait n'étant pas à jour de ses cotisations, sans justifier d'une raison particulière* » (Cass. soc.13 juin 2019, n°18-15442)
Les syndicats ont l'obligation de s'assurer que leurs statuts sont déposés et à jour. Le secteur vie syndicale et politique financière de la Fédération est à disposition des syndicats pour toutes aides et initiatives autour de cette question.

Concernant l'approbation des comptes :
La Cour de Cassation a été amenée à décider que « *l'approbation des comptes pour un exercice clos doit avoir lieu au plus tard à la clôture de l'exercice suivant* ». (Cass. soc.2 février.2022.n°21-60-046).

La question de la transparence des comptes impacte également le contenu des statuts des syndicats. Il est vivement recommandé de prévoir certaines dispositions dans les statuts :
- Le rappel des modalités d'arrêté, de validation et de publication des comptes,
- L'organe qui arrête les comptes,
- L'organe qui valide les comptes qui doit être distinct de celui qui arrête les comptes.

Ces différentes étapes doivent être clairement formalisées dans les procès verbaux.

Nous vous invitons enfin à consulter la note confédérale sur le sujet parue le 11 octobre 2021.

Point sur les conditions d'appréciation des critères de représentativité

Les enjeux sur le respect de la transparence des comptes ayant été rappelés, il convient de faire un petit point sur les conditions générales d'appréciation de l'ensemble des critères de représentativité. En effet, ces 7 critères ne sont pas tous appréciés de la même manière.
D'une part, les critères des valeurs républicaines, d'indépendance et de transparence financière doivent être ap-

précisés et satisfaits de manière autonome et permanente. L'exigence d'autonomie signifie qu'ils doivent être pris en compte et appréciés pour eux même, sans que leur appréciation puisse s'effectuer à l'aide des autres critères. En outre, ces critères doivent être satisfaits en permanence, à l'occasion de l'accomplissement de l'ensemble des actes juridiques que le syndicat est amené à prendre en sa qualité d'organisation représentative (désignation de DS et négociation-signature des accords collectifs).
D'autre part, les critères de l'ancienneté statutaire, de l'audience minimale de 10% aux élections professionnelles, de l'influence, d'un effectif d'adhérents et de cotisations, sont appréciés de manière globale et pour la durée du cycle électoral appliquée dans l'entreprise.

L'exigence d'appréciation globale signifie que la faiblesse de l'un des critères peut être pondérée par la force d'un autre critère. Par exemple, la faiblesse du nombre d'adhérents pourra être compensée par de bons résultats aux élections professionnelles. Mais attention, l'absence totale de l'un de ces critères, comme l'absence d'adhérents ou l'absence d'influence du fait de l'inactivité du syndicat dans l'entreprise pourra être particulièrement pénalisante. En outre, si l'audience électorale de 10% permet de compenser la faiblesse des autres critères, l'inverse n'est pas vrai. Une audience électorale de moins de 10% fera automatiquement perdre au syndicat sa représentativité. De même, si le syndicat n'a pas au moins 2 ans d'ancienneté, sa représentativité peut tomber de ce fait.

L'exigence d'appréciation pour la durée du cycle électoral signifie à tout le moins que ces critères doivent être réunis en début de cycle. A l'inverse, la variation de ces critères pendant le cycle, comme la perte d'adhérents, la diminution des cotisations ou la diminution de l'activité syndicale, n'est pas de nature à remettre en cause la représentativité syndicale.

Charge de la preuve de la représentativité

Les critères du respect des valeurs républicaines et d'indépendance sont présumés satisfaits, de sorte qu'il appartient à celui qui se prévaut de leur absence d'en apporter la preuve. En réponse, le syndicat dont le respect des valeurs républicaines et d'indépendance est contesté, peut apporter la preuve par tous moyens que ces critères sont respectés.
La preuve des autres critères doit, quant à elle, être rapportée d'office par le syndicat.

La représentativité d'un syndicat ne peut être contestée qu'à l'occasion de l'exercice d'une de ses prérogatives, c'est-à-dire essentiellement en cas de contestation de la régularité des élections, de la mesure de sa représentativité, d'une désignation syndicale, ou en cas de contestation de la possibilité pour lui de signer un accord.
Dans le cas d'une contestation liée à un contentieux électoral ou à une désignation syndicale, les délais pour agir sont de 15 jours à compter de la proclamation des résultats ou de la notification de la désignation à l'employeur ou de son affichage vis-à-vis des autres organisations.
En revanche, en cas de contestation de la validité d'un accord d'entreprise, ou de la possibilité de le signer, la contestation n'est pas subordonnée à une prescription.

Vous pouvez nous contacter par courriel à
vie.syndicale@ftm-cgt.fr ou à comptabilite@ftm-cgt.fr

Abdelaziz Bouabdellah, *Secrétaire fédéral*
Naïl Yalcin, *Secrétaire fédéral*
César Ferreira, *Conseiller fédéral*

Terrain

Le collectif « *jeunes* » s'organise

En février 2022, le 42e congrès de la FTM CGT a décidé de relancer le collectif « *Jeunes* » fédéral. Les jeunes représentent un enjeu essentiel : ils sont l'avenir de la métallurgie, et de la FTM CGT.

A l'issue de ce congrès, la Commission Exécutive Fédérale (CEF) fraîchement élue a mandaté deux camarades pour impulser cette activité : Julien THINET, salarié AUBERT DUVAL à FIRMINY dans la Loire, et Sami EL MESSAOUDI, salarié John DEERE à Orléans dans le Loiret.

Un collectif pas comme les autres

Nul ne reste jeune toute sa vie ! C'est un tremplin pour aller vers d'autres activités syndicales avec tout le savoir-faire qui aura été acquis. A la FTM, il n'est pas nécessaire de cumuler 20 ans d'expérience dans le syndicalisme pour accéder à des responsabilités ! **Les jeunes y ont toute leur place et c'est tout le sens de ce collectif.**

Des jeunes adhèrent régulièrement à la FTM, c'est la démonstration qu'ils veulent s'engager, qu'ils ont des idées, et qu'ils veulent les mettre en pratique.

A la CGT, nous voulons des syndiqués auteurs, acteurs et décideurs. Il n'y a pas de directives parachutées du haut vers le bas, il n'y a que des valeurs. Ce sont les syndicats réunis en congrès qui décident des orientations de la FTM.

Notre fédération a besoin de la jeunesse pour travailler à son renouvellement, pour que la CGT reste un syndicat de salariés en activité. Les jeunes, ce sont des nouvelles idées, des nouvelles manières de faire, et pourquoi pas, de nouvelles stratégies des luttes ? Ce sont eux la CGT de demain, ne nous en privons pas !

La première action du collectif « *Jeunes* » a été de se présenter et de parler de l'activité du moment, via la réalisation d'une vidéo, mise à disposition sur le site de la FTM et postée sur la chaîne YouTube de la fédération.

La jeunesse, au cœur des préoccupations de la fédération

En 2010, le collectif « *Jeunes* » avait organisé un Tour de France qui avait rencontré un franc succès, au cours duquel ses membres avaient rencontré plus de 120 jeunes dans toute la France, pour parler de la précarité, de leurs attentes, de leur place dans le syndicat.

C'est un nouveau Tour de France que le collectif « *Jeunes* » désire organiser, pour aller à leur rencontre dans les syndicats et les USTM, et imaginer ensemble quelle doit être leur place dans notre organisation. Ce travail de terrain au plus près des syndicats, permettra au collectif d'établir une feuille de route et de construire un plan de travail partagé avec les syndicats et les USTM.

Dans cet objectif, des Assises des Jeunes seront organisées à Montreuil, au plus tard début 2025. Ce sera un moment de démocratie, au cours duquel seront débattus tous les sujets qui concernent les jeunes, par les jeunes et avec les jeunes.

Même si nous savons que l'histoire est importante et que nous avons un devoir de mémoire, nous devons savoir d'où nous venons, et où nous allons. Ne pas connaître son histoire, c'est être condamné à la revivre. C'est à la jeunesse de prendre sa vie en mains, et de porter ses revendications au sein de la CGT.

> « *Ne parlez pas d'acquis sociaux mais de conquis sociaux, car le patronat ne désarme jamais* » disait Ambroise CROIZAT. En effet, des enjeux de taille se posent pour toute la profession, comme la convention collective nationale, la retraite... qui conditionneront toute la carrière des plus jeunes.

Julien Thinet *et* ***Sami El Messaoudi,*** *Membres du CEF*

Industrie

CIRETEC, les enjeux de la filière électro

Le 30 janvier 2022, un arrêt total de la production de l'usine CIRETEC à Saint-Ay (45) a été causé par un incendie. Ce sinistre a perturbé la filière électronique française, pénalisant plus particulièrement le secteur de la défense, en déstabilisant la chaîne d'approvisionnement des systèmes électroniques de l'avion Rafale. En effet, cette société appartenant au groupe ELVIA, représente près de 10% du marché des circuits imprimés (PCB) en France, et ses clients sont des acteurs majeurs des secteurs de l'aéronautique (Safran, Airbus….), de la défense (DGA, Thalès, MBDA…) et du spatial (CNES, Sodern….). La société CIRETEC était l'une des deux sociétés françaises qualifiées par l'Agence Spatiale Européenne (ESA - European Space Agency) et possédait également des agréments CNES (Centre National d'Etudes Spatiales) pour la fabrication de circuits de haute technologie appelés HDI (High Density Interconnect).

La fabrication française de circuits imprimés ne couvre aujourd'hui plus que 10% de la consommation nationale. Notre dépendance vis-à-vis de l'Asie, en particulier, représente un véritable danger pour notre souveraineté sur des secteurs stratégiques. C'est pourquoi le plan de sauvegarde de l'emploi (maintien d'une petite unité de contrôle sur place employant 17 salariés sur les 71) et la non-reconstruction de l'usine annoncés aux salariés ce 28 juillet, sont incompréhensibles. En effet, même si le site a été durement touché par l'incendie, il est évident que reconstruire un site ailleurs pour répondre à la demande aura un coût largement supérieur, et la perte du savoir-faire développé par les salariés du site sera énorme sur un secteur déjà en difficulté de recrutement. De la même manière, les conséquences sociales de la décision en cours sont catastrophiques pour le territoire. Plus de la moitié du personnel a plus de 50 ans et sera en grande difficulté pour retrouver un emploi.

Les sous-traitants délaissés par l'investissement public de Macron

Le président de la République vient d'annoncer un investissement public historique de 2,5 milliards d'euros dans le secteur des semi-conducteurs, au bénéfice de l'entreprise STMicroelectronics dans le cadre du plan « *France 2030* ». Il ne semble pourtant pas considérer l'ensemble de la filière « *électronique* » dans son intégralité, incluant la chaîne de sous-traitance (PCB, back-end, composants passifs…). Cela revient à maintenir ce pan transverse et la clé de l'industrie française dans une situation de fragilité. Ensuite, la décision prise par le groupe Elvia vis-à-vis de CIRETEC, alors même que ce dernier a été racheté le 31 mars 2022 par le fonds d'investissement TIKEHAU ACE CAPITAL, en lien avec des donneurs d'ordres majeurs du secteur (Airbus, Dassault, Safran, Thalès…), dont certains clients historiques de CIRETEC, est également de nature à nous interroger sur la stratégie industrielle actuellement à l'œuvre. La BPI est aussi actionnaire dans le fonds d'investissement TIKEHAU ACE CAPITAL. C'est pour cette raison que la FTM CGT et le syndicat CIRETEC ont envoyé un courrier en date du 4 août 2022 au Ministre de l'industrie, Roland LESCURE, pour obtenir une rencontre. Le Ministre a répondu favorablement à notre demande. La FTM CGT et le syndicat de CIRETEC ont été reçus en date du 28 septembre 2022 au ministère de l'économie et des finances par l'adjoint au délégué Interministériel aux Restructurations d'Entreprises (IRE) et par le Commissaire aux Restructurations et à la Prévention aux difficultés des entreprises (CRP) de la région Val-de-Loire. Lors de cet entretien la CGT a pointé la souveraineté industrielle du pays dans la filière électronique, et a mis en garde le gouvernement sur les impacts probables si l'activité de CIRETEC disparaissait. Concernant cette filière, la CGT a aussi insisté sur la dépendance de la France envers l'Asie, en rappelant la situation géopolitique tendue entre la Chine et Taïwan. Cette conjoncture pourrait avoir des conséquences dramatiques sur toutes les filières de l'industrie.

Toujours des paroles…

Le syndicat CGT CIRETEC a aussi fait remarquer au gouvernement que les négociations en cours sur le PSE, avec une échéance au 28 octobre 2022, sont au point mort en termes d'indemnités de départ, de formation professionnelle, ou encore de reclassement.
A ce jour, nous n'avons reçu aucun retour du ministère… Pourtant, suite à sa rencontre prévue avec la BPI et quelques échanges avec le Groupe ELVIA et TIKEHAU ACE CAPITAL, celui-ci s'était engagé à revenir vers la FTM CGT.
La FTM-CGT a mis un fort accent sur la nécessité de reconstruction du site pour garder une activité stratégique, pour maintenir les emplois sur le territoire, en l'occurrence sur la commune de Saint-Ay. La CGT a aussi remis au ministère un plan de reconstruction travaillé, bâti par les salariés de l'entreprise. A ce jour, le PSE a été validé et homologué, plus de 50 salariés perdent leur emploi.

David Blaise, *Membre du Bureau fédéral*

Protection sociale

Une couverture sociale des métallos en acier trempé ?

Nouvelle convention collective de la métallurgie : la protection sociale améliorée dès le 1er janvier 2023. De nombreuses négociations sont en cours dans les entreprises afin de mettre en conformité la protection sociale complémentaire d'ici le 1er janvier 2023. En effet, si la nouvelle Convention Collective Nationale (CCN) entrera en vigueur au 1er janvier 2024, le chapitre de la protection sociale entrera en vigueur dès le 1er janvier 2023. Le Ministère devrait étendre la CCN à toutes les entreprises de la métallurgie d'ici cette date. C'est l'occasion de faire quelques rappels sur la protection sociale, notamment sur les enjeux de ces négociations en entreprise. Si la FTM-CGT n'est pas signataire de la convention collective nationale, elle a contribué largement, via ses revendications soutenues par la mobilisation des salariés, à améliorer la proposition initiale de l'UIMM. La protection sociale couvre les frais de santé, la prévoyance et le Degré Élevé de Solidarité (DES).

On y croyait dur comme fer

Tout le monde connait les garanties « *frais de santé* », car nous utilisons tous chaque année notre « *complémentaire* ». Depuis 2016, l'ensemble des salariés bénéficie d'une complémentaire santé collective avec un panier de soins. La CCN de la métallurgie instaure, au 1er janvier 2023, un socle minimum de garanties, juste au-dessus du minimum légal. Il est possible de souscrire des options. Si vous obtenez de les rendre obligatoires pour tous les salariés de l'entreprise, alors l'employeur doit participer à leur financement.
La participation employeur, acceptée par les autres OS au niveau de la branche, est à 50% minimum, ce qui n'est pas mieux que l'obligation légale. C'est dans les entreprises qu'il est négocié une prise en charge patronale plus importante.
La seule avancée réelle au niveau de la CCN est que les garanties sont les mêmes pour toutes les catégories, alors que dans certaines entreprises, les cadres étaient mieux couverts que les autres employés. En revanche, la cotisation de branche est la même pour les cadres et les non-cadres. Elle est définie en pourcentage du Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale (PMSS : 3 666€ en 2023). Le tarif diffère d'un département à l'autre, il n'y a pas de véritable mutualisation.

Le vrai changement concerne la couverture des risques d'arrêt de travail et de décès. Certes, les cadres étaient couverts du fait de l'accord national interprofessionnel instaurant depuis 1949 une obligation de dépense en prévoyance de 1,5% de la tranche 1 du salaire. Ce n'était pas le cas des ouvriers-employés-techniciens. Sauf accord d'entreprise, ils n'étaient pas assurés pour ce qu'on appelle aussi le « *risque lourd* ». En tout cas, il n'y avait aucune obligation conventionnelle, à part dans de rares textes territoriaux (comme dans la convention de l'Isère et des Hautes-Alpes). La CCN instaure au niveau de la branche, un socle minimal de garanties (là aussi, des options sont proposées), complété par une cotisation garantie, pour les deux catégories de salariés. Par ailleurs, la CCN crée un régime de branche auquel les entreprises sont libres d'adhérer, et qui fera l'objet d'une gestion paritaire.
Revenons à l'innovation la plus importante, la création

d'une garantie en cas d'arrêt de travail pour maladie. Actuellement, le salarié avec plus d'un an d'ancienneté est d'abord complété par son employeur au titre de la garantie de maintien de salaire. Au bout de cette période qui dure entre 3 et 12 mois selon l'ancienneté, le salarié ne touche plus que les indemnités journalières de la Sécurité sociale. A partir du 1er janvier 2023, le salarié bénéficiera d'un complément de salaire par l'organisme assureur. C'est la garantie « *Incapacité Temporaire de Travail* ». Si l'arrêt maladie se prolonge, le salarié passe dans un statut d'invalidité qui, lui aussi, sera assuré jusqu'à la retraite.

En cas de décès, les personnes désignées par le salarié toucheront un capital. Ses enfants « *à charge* » percevront une rente éducation.
Lors de la négociation, la délégation de la FTM-CGT a été attentive à la définition des « *enfants à charge* » afin de couvrir au mieux l'apprentissage, l'alternance et la sortie des études, les familles recomposées, et les personnes en situation de handicap. La FTM-CGT a également travaillé à réduire les exclusions de garanties, qui étaient très nombreuses dans les premières réponses des assureurs à l'appel d'offres. Les syndicats CGT qui négocient des accords d'entreprise doivent être également attentifs à ces deux notions.

La cotisation garantie de branche en prévoyance est plus élevée pour les cadres que pour les ouvriers, employés et techniciens. De plus, l'employeur prend complètement en charge la cotisation des cadres, alors que les autres doivent participer. Evidemment, avec une cotisation plus élevée, les garanties sont meilleures pour les cadres que pour leurs collègues. La FTM-CGT a dénoncé ces deux injustices. Nous nous emploierons à les faire disparaître lors du suivi de l'accord.

En pratique, les négociations dans les entreprises ont souvent consisté à comparer « *ligne par ligne* » les garanties en vigueur dans l'entreprise, avec celles de la CCN. Les « *lignes* » qui ne respectaient pas le socle minimum de garanties ont fait l'objet d'un alignement vers le haut, tout en ne diminuant pas celles qui étaient plus favorables. Cela a pu avoir un effet à la hausse sur le coût de l'assurance. Comme la cotisation est supportée à la fois par l'entreprise et les salariés, cela peut diminuer le salaire net. Pour les syndicats qui sont en cours de négociation sur ce thème, il est important de demander à l'employeur des simulations sur différents niveaux de salaire. S'il y a une perte de pouvoir d'achat, il faut revendiquer un meilleur taux de « *participation de l'entreprise* » au financement de l'assurance, pour compenser. Une augmentation de salaire est également bonne à prendre.

Une fois les garanties redéfinies, il est de la responsabilité de l'employeur, souscripteur du contrat d'assurance, de mettre à disposition de tous les salariés la notice d'information des contrats d'assurance qu'il a souscrits en matière de protection sociale. C'est ce que dit l'article L141-4 du Code des assurances. Dans la notice, vous trouverez le tableau des garanties, et les modalités pour en bénéficier. Celui-ci sera fourni par l'assureur aux employeurs. Il devra être remis à l'ensemble des salariés et devra reprendre les garanties choisies par les IRP et l'employeur. Il sera donc spécifique à chaque entreprise.
Il est essentiel que les syndicats s'assurent dans toutes les entreprises que l'employeur réponde à ses obligations.

Le tableau de garanties frais de santé se situe de la page 11 à la page 16 de l'avenant du 1er juillet 2022 à la Convention Collective Nationale de la métallurgie en date du 7 février 2022.
Les garanties de prévoyance figurent de la page 206 à la page 228 de la nouvelle Convention Collective Nationale de la métallurgie.
Les documents sont accessibles sur le site Internet de la Fédération via ces liens : https://ftm-cgt.fr/display-document?document=Document-1837 et https://ftm-cgt.fr/display-document?document=Document-1750

Le plus sûr pour les syndicats d'entreprise CGT qui négocient alors qu'ils n'avaient jusque-là qu'une faible couverture, ou pas de couverture, c'est de choisir de s'assurer auprès des assureurs labellisés par la branche métallurgie, dans le cadre du régime de branche. C'est la garantie d'avoir des contrats parfaitement alignés sur les obligations conventionnelles ; les assureurs labellisés sont regroupés sous la marque « *cœur industrie* ». Ces assureurs (des institutions paritaires et des mutuelles) rendront compte à une commission paritaire qui fera évoluer le régime.
En effet, une Commission Paritaire de Suivi (CPS) a été mise en place pour la protection sociale.

Les complémentaires de santé

Lors de la première réunion de la CPS, les membres ont défini les prestations prioritaires à développer dans le cadre du degré élevé de solidarité. Il s'agit de services et de prestations attachés aux contrats de frais de santé et de prévoyance. La FTM-CGT reste prudente par rapport à des propositions qui peuvent rester confidentielles, parce que les salariés concernés n'en auront pas connaissance et ne les utiliseront pas. C'est pourquoi la FTM-CGT a proposé des mesures très concrètes, comme par exemple, la gratuité des cotisations salariales de complémentaire santé des apprentis et alternants.

Une complémentaire santé sans grandes avancées, mais une meilleure couverture en risques lourds et des services de solidarité dont il faudra s'emparer : voilà tous les enjeux des négociations en entreprises, pour vous syndicats CGT amenés à revendiquer des garanties supérieures au socle de la branche, une meilleure participation des employeurs et des prestations concrètes au niveau du degré élevé de solidarité : la FTM-CGT est consciente qu'il s'agit de sujets techniques, sur lesquels vous pouvez solliciter un appui. Aussi la FTM-CGT élabore une formation dédiée.

Myriam Martinet et José Nunez, *membres de la Commission Paritaire de Suivi (CPS)*

Economie

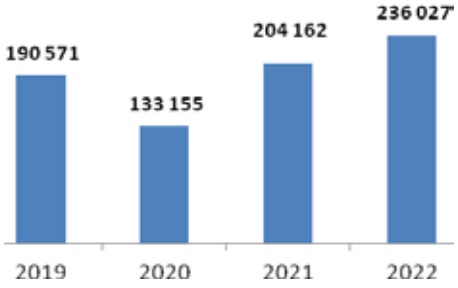
Les résultats semestriels 2022 du **CAC 40 de la métallurgie**

2021 a été une année particulièrement faste pour les entreprises du CAC40 de la métallurgie puisque leurs chiffres d'affaires cumulés s'établissent au niveau historique de 447 milliards d'€, soit plus de 100 milliards d'€ supérieurs à 2019 (année record de référence). Ce niveau d'activité historique s'est donc traduit par des bénéfices record de 37 milliards d'€. Le coût financier du capital[1] a ainsi atteint en 2021 des niveaux démentiels ; plus de 13 milliards d'€ ont été versés aux actionnaires du CAC40 de la métallurgie.

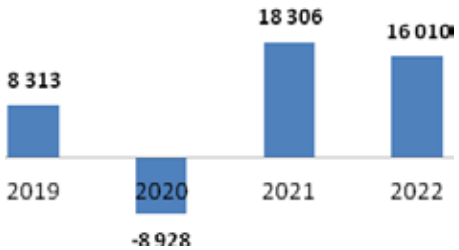
2022 se profile sur les mêmes niveaux de profitabilité que 2021

Une chose est sûre, et nous pouvons avancer cela avec une quasi certitude, l'année 2022 sera fructueuse… pour les actionnaires ! Comme en 2021, les points de passage sont largement supérieurs à l'exercice 2019. Le résultat net consolidé[2] c'est 16 milliards d'€, soit deux fois le résultat net de l'exercice 2019. Par conséquent, le niveau d'activité n'a pas seulement rattrapé le niveau d'avant crise mais il est nettement supérieur. Par ailleurs, lorsque l'on observe les dynamiques entre le niveau d'activité et le résultat net, on s'aperçoit que le résultat net progresse beaucoup plus fortement que le chiffre d'affaires, ce qui signifie une augmentation très importante du niveau de la profitabilité des entreprises du CAC40 de la métallurgie. En conséquence, la priorité aux actionnaires s'est fortement accrue depuis la crise sanitaire.

Chiffre d'affaires consolidé 1er semestre (en millions d'€)



Bénéfices nets consolidés 1er semestre du CAC40 de la métallurgie (en millions d'€)



Une réussite financière au détriment des travailleurs

Les groupes cotés au CAC40 se complaisent parfaitement dans la conjoncture économique post crise sanitaire. Les profits se situent à des niveaux jamais atteints avec des taux de profitabilité nets[3] en forte hausse en 2021 (9%) et 2022 (7%) par rapport à 2019 (4%). Ces résultats signifient bien que la situation inflationniste n'est pas une difficulté pour les grands groupes mais plutôt une opportunité financière. Les entreprises du CAC40 répercutent totalement voire davantage les prix des intrants sur leurs prix finaux. C'est pourquoi les marges des entreprises se situent actuellement sur des niveaux historiquement élevés et leur permettent de rémunérer grassement leurs actionnaires. Mais cette folie financière construit un cercle vicieux entre le niveau des prix et les marges des entreprises sous forme de boucle auto-renforçante ; prix/profit ! Le profit se dessine donc dans la conjoncture comme le carburant de l'inflation.
Cette situation économique n'est bien évidement pas sans conséquence pour les chaînes de sous-traitance qui sont mises en difficulté par des politiques tarifaires agressives des grands groupes. Les salariés en pâtissent également car le niveau des salaires ne suit pas le rythme d'augmentation des prix, et provoque une dégradation profonde des conditions de vie. C'est donc tout naturellement que la part destinée au travail dans les richesses créées a littéralement dégringolé. En 2010 la part du travail dans la valeur ajoutée de la métallurgie était de 71%, désormais elle n'est plus que de 63%, soit une baisse de 8 points de %[4].

L'insolence des résultats des groupes de la métallurgie cotés au CAC40 démontre la nécessité de procéder d'urgence à un rééquilibrage de la valeur. Les salaires doivent faire l'objet d'une revalorisation substantielle. L'échelle mobile des salaires doit être rétablie pour que les travailleurs puissent retrouver un bouclier protecteur contre l'augmentation du coût de la vie et contre les pratiques salariales régressives du patronat.

Baptiste Royer, *Conseiller fédéral*

---

[1] Dividendes + rachat d'actions

[2] Hors Alstom

[3] Taux de profitabilité net = Résultat net / Chiffre d'affaires

[4] Baisse de 8 pts % ≠ baisse de 8%. Un point de pourcentage est une unité utilisée pour désigner la différence arithmétique entre deux pourcentages. Ici la part du travail dans la VA passe de 71% à 63% soit une baisse de 8 pts %. Une baisse de 8% signifierait que la part du travail serait passée de 71 à 65,32% (71*(1-8%)=65,32).

Plus loin que nos droits

Création d'une présomption de démission **en cas d'abandon de poste**

La loi « *marché du travail* » introduit un nouvel article L1237-7-1 selon lequel un abandon de poste produira à l'avenir les effets d'une démission.
Jusqu'à présent l'abandon de poste devait être traité dans le cadre d'un licenciement ouvrant droit aux allocations chômage. Or au prétexte que les salariés concernés bénéficiaient d'un avantage indu par rapport aux démissionnaires, ce texte en vient à les priver de leurs allocations alors qu'ils n'ont pas nécessairement voulu quitter leur emploi.

Avant de traiter les conditions de cette assimilation, un **rappel de la jurisprudence sur les notions de démission et d'abandon de poste est nécessaire.**

La démission est définie comme l'acte par lequel le salarié exprime librement et de manière non équivoque la volonté de rompre son contrat de travail. Lorsqu'elle est donnée sous la contrainte, la violence, un état de vulnérabilité psychologique, des pressions ou manipulations déloyales ou à la suite de demandes adressées à l'employeur sur ses manquements, la démission cesse d'être valable en raison de son caractère équivoque. **Cette jurisprudence est donc protectrice pour le salarié.**

Présenté comme une absence injustifiée, l'abandon de poste n'était pas pour autant considéré par la jurisprudence comme une démission claire et non équivoque, quand bien même le salarié refusait de reprendre son travail à la suite d'une mise en demeure, de sorte qu'il appartenait à l'employeur soit de démontrer le caractère non équivoque de l'abandon, soit à défaut de prendre l'initiative d'un licenciement (Cass.soc. 18 juin 2002, n° 00-41.978 ; Cass. Soc. 11 juillet 2000, n° 98-45.342).

La loi valide aujourd'hui ce que la jurisprudence interdisait hier : la possibilité pour l'employeur de **prendre acte d'une démission.**

La loi énonce d'abord une condition d'abandon **volontaire** du poste, ce qui signifie que cet abandon doit être imputable au salarié. Il est donc permis de se demander si la jurisprudence ne soumettra pas cet abandon aux mêmes exigences que la démission claire et non équivoque ? Toujours est-il que si le caractère involontaire est démontré, l'assimilation à la démission ne pourra pas s'opérer.

La loi prévoit ensuite que le salarié ne doit pas avoir repris son travail malgré une mise en demeure restée infructueuse adressée par Lettre Recommandée avec Accusé de Réception. **Celle-ci doit impérativement mentionner :**

- L'obligation pour le salarié de justifier son absence,
- L'obligation de reprise du travail (à défaut de justification),
- Le délai imparti pour s'exécuter (un délai minimum sera défini par le Code du travail),
- Enfin, la mention que le défaut de justification ou de reprise dans ces délais fait présumer la démission.

La présomption ainsi définie ne pourra être combattue que devant les juges.

Le défaut de l'une de ces mentions ou le caractère involontaire de l'abandon rend donc la mise en demeure inopérante et ne permet pas à l'employeur de prendre acte de la démission.
Le salarié doit donc réagir rapidement et se ménager une trace écrite en adressant une réponse à son supérieur et à sa RH. Notons au passage qu'à l'inverse de la prise d'acte d'une démission, la prise d'acte à l'initiative du salarié, **qu'il convient de manier avec prudence**, permet de bénéficier de l'assurance chômage ...

Le défaut de justification ou de reprise du travail implique que le salarié sera redevable du préavis et que le défaut d'exécution de celui-ci pourra ouvrir un droit à indemnité pour l'employeur. On le voit, loin de se contenter de rééquilibrer les situations du point de vue de l'allocation chômage, le nouveau texte confère à l'employeur un nouveau moyen de pression et un avantage sur le salarié qui a intérêt à rester sur ses gardes.

César Ferreira, *Conseiller fédéral*

__Être assureur d'intérêt général__ c'est répondre aux besoins et contraintes de chacun de nos clients, en construisant, ensemble, une protection qui leur ressemble.

KLESIA s'engage pour la société en apportant des solutions de prévention d'assurance de personnes et de services simples, innovantes, solidaires et durables adaptées à vos besoins et à ceux de vos proches, tout au long de la vie. Au-delà de notre métier initial, nous agissons pour les plus fragiles, œuvrons pour le mieux vieillir et contribuons à rendre la santé accessible à tous.

KLESIA s'engage à vous assurer un avenir serein et contribue à la qualité de vie pour tous.

KLESIA
Assureur d'intérêt général