



Mensuel des

Métallurgistes

FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS DE LA
MÉTALLURGIE CGT

N°77 Septembre 2023

Industriall
EUROPEAN TRADE UNION
IL HEROUVILLE SI CLAIR
COTE DE NACRE
cgt

DOSSIER

► LE LIEN DE LA FTM AVEC LES SYNDICATS INTERNATIONAUX

► INTERNATIONAL

Conférence industriall le CAP

► VIE SYNDICALE

Collectif DSC



Soutenir chacun, c'est s'engager auprès de tous.

Notre action sociale agit dans trois grands domaines : le handicap, la santé et la maladie, la précarité pour apporter son soutien aux plus fragiles et favoriser l'inclusion de tous dans la société.

groupe-apicil.com

SANTE | PREVOYANCE | EPARGNE & SERVICES FINANCIERS | RETRAITE

 **GRUPE
APICIL**
UNIQUES, ENSEMBLE

APICIL Transverse Association de moyens du Groupe APICIL régie par la loi du 1er juillet 1901, n° SIREN 417 591 971 - siège social: 38 rue François Peissel 69300 Caluire-et-Cuire **GRESHAM Banque SA** à Directoire et Conseil de Surveillance au capital de 8 997 634 €, RCS Paris 341 911 576, N°14.120, siège social :20 rue de la Baume - CS 10020 - 75383 Paris Cedex 08. Établissement de Crédit 14.120 soumis au contrôle de l'ACPR, 4 place de Budapest - CS 92459 75436 Paris Cedex 09 **APICIL Asset Management SA** au capital de 8 058 100 € - RCS Paris 343 104 949 - SGP - Agrément AMF n° GP 98038 Siège social 20 rue de la Baume - CS 10020 - 75383 Paris CEDEX 08
Photo : Shutterstock - IN21/FCR0013 - communication publicitaire à caractère non contractuel

Actualités

- 4 Histoire**
Manifestation du 14 juillet 1953
- 5 International**
Conférence Le CAP
- 6-7 Portrait de syndiquée et de syndicat**
Formation renforcement à la vie syndicale

Dossier

- 10-12 Les liens de la FTM-CGT avec les syndicats internationaux**

Vie Syndicale

- 9 Collectif**
Un collectif Délégués Syndicaux Centraux fédéral utile et efficace
- 13 Formation**
Qui peut mieux faire que la CGT, former CGT ?

Politique revendicative

- 14 UFR**
Report du 13^{ème} congrès de l'UFR
- 15 Stellantis**
« Chemins de la dignité » pour les travailleurs italiens de Stellantis commencent à Poissy
- 16 Industrie**
La formation professionnelle un enjeu pour l'industrie de demain
- 17 Négociation**
Négociation d'avenants relatif à la nouvelle convention collective nationale de la métallurgie
- 18 Livret**
Guide pour la négociation d'un accord de GPEC ou de GPEPPMM
- 19 Elections**
Elections CSE

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
Imprimé par Rivet Editions, Limoges
Abonnement annuel : 12 euros
ISSN 0152-3082
Commission paritaire
0525 S 06 474



Olivier Defosse
Membre du Comité Exécutif Fédéral

Renforcer la Fraternité au Sein de la CGT.

Les camarades de nos syndicats luttent depuis de nombreux mois contre les attaques du capitalisme et du gouvernement, que ce soit à l'échelle nationale ou dans nos entreprises. La fraternité qui nous lie tous à la CGT a été mise à rude épreuve. Mais cette fraternité qui nous lie entre syndicats français, européens et internationaux est une organisation qui fait la force de la CGT, pour combattre la doctrine capitaliste imposée par le patronat.

Depuis la loi travail, nos camarades sont impliqués en permanence dans les instances au détriment de notre travail de terrain. Cette loi doit être modifiée afin de redonner du sens au travail des élus et mandatés. Cela démontre l'importance de mener des campagnes de syndicalisation et de formation, pour continuer à développer notre base militante.

Il est aussi important de donner toute leur place aux débats idéologiques dans nos syndicats, afin d'impliquer les salariés vers les choix de société auxquels nous aspirons tous à la CGT.

Après des mois de lutte contre la réforme des retraites, cette petite coupure estivale arrive à point pour les esprits et les organismes. Il est temps de préparer la rentrée.

L'augmentation de l'indice des prix à la consommation n'est plus à démontrer, et les entreprises redistribuent les richesses créées par les travailleurs sous forme de dividendes aux actionnaires, au détriment des salariés qui subissent le coût de la vie.

Que ce soit lors des négociations des NAO, de la convention collective de la métallurgie ou pour palier à une inflation toujours grandissante, le salaire est une des priorités dans nos revendications.

Le travail de terrain des syndicats a permis de convaincre de nombreux salariés sur le recul social qu'entraînera la nouvelle convention collective. Ce recul aura un impact considérable sur toutes les sociétés de la métallurgie et principalement sur les PME qui n'ont pas de convention d'entreprise. Les formations de nos camarades dans les territoires sont un bon levier pour répondre aux sollicitations des salariés.

La remise des cotations des emplois par les employeurs sera une étape de plus pour être revendicatifs dans les entreprises, et créer un rapport de forces, au même titre que les salaires.

Histoire

Le massacre du **14 juillet 1953**

Depuis le Front populaire, chaque 14 juillet était l'occasion d'un défilé populaire organisé par les organisations politiques et syndicales de la gauche française. Mais, à Paris, le 14 juillet 1953 est marqué par la mort de six indépendantistes algériens, par celle de Maurice Lurot, métallurgiste et syndicaliste CGT, et d'une centaine de blessés ... sous les balles de la police. Dès lors, les cortèges populaires célébrant la Révolution française seront interdits... et ce massacre, oublié.

4

Que s'est-il passé ce 14 juillet 1953 ? Le défilé démarre place de la Bastille à Paris, il se compose de militantes et militants des différentes fédérations CGT, du Mouvement de la paix, du Secours populaire, de l'Union des étudiants communistes, etc. En fin de cortège, sont les Algériens du Mouvement pour le triomphe des libertés démocratiques (MTLD), brandissant banderoles et portraits de leur dirigeant, Messali Hadj. A peine se mettent-ils en marche que des militants d'extrême droite les agressent. Le service d'ordre de la CGT et des militants algériens les encerclent, mais la police s'interpose pour protéger les militants d'extrême droite. Plus loin sur le parcours, la police repart à la charge matraque en main, avec pour consigne de disloquer le cortège des indépendantistes et de confisquer les drapeaux algériens. Les manifestants se défendent, jetant des projectiles ramassés sur la chaussée et sur les terrasses des cafés, les policiers sortent alors leurs armes et tirent dans la foule des centaines de fois ...

Le métallo Maurice Lurot s'interpose, hurlant au cessez-le-feu. Il sera tué comme six autres Algériens : Abdallah Bacha, Larbi Daoui, Abdolkader Draris, Mouhoub Illoul, Tahar Madjène et Amar Tadjadit. Le nombre de blessés par balles s'élève à près d'une centaine.

Le lendemain, la presse de droite reprend la version policière, comme en témoigne ce titre de L'Aurore : « *Ce 14 juillet, hélas ensanglanté par une émeute communiste. 2000 Nord-Africains attaquent sauvagement la police* ». Seuls les journaux L'Humanité et Libération relatent le déroulé réel des faits.

Aujourd'hui encore, une partie de la presse se contente de relayer les communiqués produits par les préfectures de police. Les victimes, colonisés et militants de gauche, deviennent les coupables. Les éléments de langage aux teintes racistes (« *sauvagement* ») comme la criminalisation des victimes sont des mécanismes encore à l'œuvre de nos jours. La réponse d'Etat à ce



massacre fut la création dès le 20 juillet de la Brigade des agressions et violences (BAV) chargée des contrôles et du fichage de tous les individus Nord-Africains. Puis, vient la création de compagnies de police spécialisées dans le maintien de l'ordre, qu'on retrouvera lors des manifestations des 17 octobre 1961 et 8 février 1962, au métro Charonne, elles aussi réprimées dans le sang. N'oublions pas que celle de Charonne avait été organisée en réaction aux attentats du 7 février 1962 perpétrés par l'Organisation armée secrète (OAS), groupe d'extrême droite ayant pour mot d'ordre « *l'Algérie est française et le restera* » et pour méthode, meurtres et attentats. Ce sont ces mêmes membres de l'OAS qui rempliront les rangs du Front national, dès 1972.

Ce massacre sera un déclic pour beaucoup de militants indépendantistes pour passer à la lutte armée, et comme certains l'affirment, c'est ce 14 juillet 1953 que furent tirés les premiers coups de feu de la guerre d'Algérie.

Isabelle Lassignardie, Archiviste de la FTM-CGT

Conférence industrial Le Cap Afrique du Sud

La FTM-CGT est convaincue de la nécessité pour les organisations syndicales, de s'organiser pour peser au niveau européen et au niveau mondial. Quand le patronat s'organise à l'échelle d'un groupe ou d'une filière, une réponse de même dimensionnement est indispensable. C'est pourquoi la FTM est adhérente à des organisations syndicales internationales, dont Industrial Global Union, qui regroupe les fédérations syndicales de l'industrie à l'échelle mondiale.

L'organisation syndicale internationale (Industrial Global Union) tenait sa conférence de mi-mandat du 19 au 22 juin dernier au Cap, en Afrique du Sud. Les camarades qui représentaient la FTM CGT étaient Frédéric Sanchez, Secrétaire Général de la Fédération, et Sami El Messaoudi, membre du CEF et animateur du Collectif Jeunes.

Cette conférence avait pour objectif de tirer les enseignements de la première partie de sa mandature, en vue de préparer le prochain congrès qui se tiendra au mois d'octobre 2025 à Sydney en Australie.

La conférence aura permis de faire le point sur la situation économique et sociale à l'échelle internationale et de déterminer les axes de travail sur lesquels il est aujourd'hui important de travailler.

En dehors des aspects statutaires et organisationnels du prochain congrès concernant la future gouvernance, la situation financière et l'implantation géographique du siège d'Industrial Global Union, quatre sujets étaient à l'ordre du jour, attribués à quatre groupes de travail :

- ▶ Les inégalités croissantes dans le monde qui s'amplifient de manière inquiétante avec comme premières victimes les femmes, les jeunes, les personnes âgées et les plus vulnérables. Par ailleurs s'accroît aussi l'écart important entre le Nord et le Sud du monde et 80% des richesses du monde sont détenues par 10% de la population.
- ▶ Renforcer le pouvoir des syndicats par la syndicalisation de masse. Le constat sur ce sujet est quasiment unanime et nous renvoie aux mêmes problématiques que nous rencontrons avec notre propre organisation: la transformation du salariat avec de plus en plus de précarité, la place du syndiqué acteur et

décideur, et la nécessité de mettre un terme aux répressions syndicales qui sont le premier frein à la syndicalisation.

- ▶ Quelles stratégies d'action vis-à-vis des groupes et de la chaîne de valeur ? Nous avons besoin de développer des coopérations entre syndicats présents dans un même groupe à partir des sièges sociaux, de freiner le jeu des multinationales qui mettent en concurrence les salariés au sein d'un même groupe, en développant des solidarités internationales entre travailleurs.
- ▶ La transition juste qu'il faut appréhender avec beaucoup de prudence car elle est vécue dans beaucoup de pays pauvres comme une préoccupation exclusive des riches occidentaux.
- ▶ La question de l'exportation des pollutions vers les pays les plus pauvres a été abordée ainsi que celle des enfants des mines (Afrique), réduits en esclavage pour extraire les minerais rares destinés à la fabrication des batteries et des éoliennes.

Le prochain comité exécutif de novembre devra entériner les priorités pour la fin du mandat.

Frédéric Sanchez, Secrétaire Général FTM-CGT
et **Sami El Massaoudi**, Membre du CEF

Portrait d'un syndicat et d'un syndiqué

Préservation des savoir-faire: Le rôle clé de l'USTM de l'Essonne



Je m'appelle Martin Nguyen, j'ai 45 ans, je suis marié, et j'ai un enfant de 13 ans. J'ai un bac pro en mécanique de précision.

Je travaille chez Stryker depuis 17 ans. C'est une multinationale américaine, l'une des plus importantes sociétés de technologies médicales au monde, qui propose des produits et des services innovants dans l'orthopédie, et l'équipement

médical et chirurgical.

Mon travail dans l'entreprise consiste à fabriquer des prothèses pour les colonnes vertébrales, les cervicales, qui sont ensuite vendues aux hôpitaux. Je contribue d'une certaine manière à aider des personnes en souffrance à se reconstruire, et cela me donne un sentiment de satisfaction.

Nous bénéficions de conditions de travail correctes dans l'ensemble. Cependant les négociations avec la direction sont parfois difficiles, c'est toujours un rapport de forces.

« Il faut toujours faire plus, toujours plus vite, et tout le temps ! »

Mon environnement de travail est dangereux, car je travaille sur des machines avec des outils tranchants, avec des risques de blessures et d'écrasement, un de mes collègues a eu un accident malgré les protections de sécurité.

Dans l'ensemble l'ambiance est correcte, mais ces derniers temps nous subissons beaucoup de pression, avec les exigences des financiers qui ont repris l'entreprise et qui courent après le chiffre.

Je suis en horaires décalés en 3 x 8. Chaque semaine je change de rythme, je travaille de 6h à 14h, puis la semaine suivante 14h à 22h, puis la nuit de 22h à 6h du matin. Pour la vie de famille, c'est déstabilisant et cela

demande une réorganisation à chaque rotation. J'habite à 30 km de mon lieu de travail, et je suis souvent dans les embouteillages et on peut rester coincés 2 à 3 heures par jour, c'est insupportable ! Cela génère du stress et de la fatigue.

Ces derniers temps, il y a une augmentation du turnover. La concurrence (Airbus, Dassault, ou Ariane) vient débaucher les salariés, en leur proposant plus de moyens et d'avantages. Ces grosses structures ont des meilleures conditions de travail, et surtout pratiquent les horaires en 2x8. Beaucoup de nos collègues ont quitté la société parce qu'ils ne supportaient plus de travailler la nuit. Pourquoi le syndicalisme ?

Mon père travaillait chez Ford Aquitaine, une société qui employait plus de 3000 personnes et il avait une opinion négative des syndicats. Lorsque j'ai adhéré à la CGT, je lui ai expliqué les valeurs et les objectifs de notre syndicalisme. Je lui ai montré que le syndicat jouait un rôle essentiel en étant l'intermédiaire entre le salarié et le patron pour lutter contre les abus et défendre les droits des travailleurs.

J'ai commencé à militer pendant la loi El Khomri, adoptée par l'article 49-3. Je trouvais vraiment aberrant que l'État fasse passer des lois sans concertation, en faveur du patronat, avec des mesures facilitant les licenciements, sous prétexte économique.

Scandalisé par cette situation, j'ai décidé de me mobiliser. Au début j'étais sans étiquette, puis au cours des manifestations plusieurs organisations m'ont approché. Je connaissais beaucoup de camarades de la CGT et naturellement j'ai adhéré car je me reconnaissais à travers les idées et les valeurs. Les camarades m'ont très bien accueilli et j'ai pris ma carte en 2010.

Je n'aime pas l'injustice !

Que ce soit au travail ou dans la vie en général ! J'ai un bon contact avec les gens et je suis toujours prêt à les défendre. Je ne suis pas dans la retenue, lorsque j'ai quelque chose à dire je le dis avec détermination en y mettant les formes, et j'agis.

Le patron c'est le patron ! Ce n'est pas un ami, il doit nous respecter, comme on doit le respecter. Si la personne se vexe, tape du poing et sort, il n'y aura aucun

aboutissement. Ce cas s'est produit chez nous lors des NAO, après des échanges virulents, le patron s'est vexé, la séance a été suspendue et la situation est restée bloquée pendant des semaines. Toutefois si on est face à un dialogue de sourds, il faut passer à la vitesse supérieure. C'est ce que nous avons fait à la CGT Stryker ; la direction ne voulait rien entendre, nous avons fait le tour des ateliers et organisé des AG, qui nous ont conduits à quelques jours de grève. Nous avons mobilisé 80 % des salariés de l'atelier, ce qui a exercé une forte pression sur la direction et nous avons obtenu de biens meilleurs résultats pour les NAO suivantes.

Chez Stryker, l'enveloppe des NAO était distribuée injustement, les 15 à 20 meilleurs salaires de l'entreprise se partageaient la moitié, tandis que l'autre moitié était répartie entre les 300 autres salariés. Cette année, grâce à nos luttes, l'enveloppe globale a été divisée par le nombre de salariés, c'est justice rendue.

Impliquer les salariés

Notre approche syndicale vise à impliquer activement les salariés dans les décisions qui les concernent, afin qu'ils ne soient pas des spectateurs, mais des acteurs, et à les responsabiliser en recueillant leur position sur les propositions de la direction.

Il y a deux ans, notre camarade Guillaume Irasque, membre de la CE de la FTM, nous a alertés au sujet de la Convention collective de la métallurgie et notre syndicat a été le premier à se saisir de la question, nous avons mené des actions, tracté pour informer les salariés des dangers.

Nous avons lutté face à la réforme des retraites, et nous avons participé massivement aux manifestations. Nous avons également soutenu les entreprises voisines qui étaient en difficulté, notamment l'usine Ford Magna qui va fermer. Nous nous sommes mobilisés avec les camarades par solidarité et toujours dans la lutte.

Chez Stryker nous sommes le syndicat majoritaire. L'année dernière, nous avons organisé notre propre congrès, pour gagner en autonomie et en réactivité. Nous avons trouvé notre vitesse de croisière, tout se passe bien.

La CGT Stryker a été créée en 2018, avec 20 camarades. Aujourd'hui, donc en 5 ans, nous avons doublé le nombre d'adhésions, sans compter les sympathisants. C'est en communiquant qu'on peut se renforcer, pour que notre parole ait du poids avec la participation de tous nos camarades, pour mettre plus de pression au patron et améliorer nos conditions de travail.

Être présents et visibles sur le terrain

A la CGT Stryker on est sur une bonne dynamique, beaucoup de gens nous suivent et adhèrent, car nous sommes présents sur le terrain pour défendre les droits des salariés.

Nous planifions une réunion tous les mois avec un ordre du jour, pour définir notre programme : qui fait quoi, les négociations en cours, les actions attendues, les formations, les résultats, le volontariat... C'est notre GPS, pour être présents et visibles sur le terrain.

Pour améliorer nos luttes, nous cherchons à renforcer notre communication et à impliquer davantage les salariés. Nous avons beaucoup investi dans du matériel syndical (drapeaux, chasubles, autocollants...) pour être bien visibles lors des manifestations. La prochaine étape, c'est de mettre de l'argent de côté pour acheter un barnum estampillé CGT qui permettra de mettre les camarades en grève à l'abri en cas d'intempéries.

Avec tous les défis qui nous sont posés, je suis satisfait de notre dynamique syndicale chez Stryker, et nous continuons à nous battre pour les intérêts des travailleurs.





NOUS CONTACTER

01.44.79.13.00
contact@syndex.fr
www.syndex.fr

Collectif

Un collectif Délégués Syndicaux Centraux fédéral **utile et efficace**

Depuis le 42^{ème} congrès de la FTM-CGT, nous avons mis l'accent sur le lien entre les DSC et la fédération. Comme chacun le sait, c'est la FTM qui mandate les DSC et les représentants nationaux tels que les représentants au CSEC, les négociateurs d'un accord de groupe, etc... Les structures de proximité désignent les DS, les RS au CSE, etc...

Comme chacun le sait, c'est la FTM qui mandate les DSC et les représentants nationaux (représentants au CSEC, négociateurs d'un accord de groupe...) Les directions d'entreprises n'hésitent pas à contester, voire à refuser les mandatements.

Des règles ont été établies : une désignation démocratique par les syndicats du groupe validée par un PV de réunion, la vérification des coordonnées des camarades désignés, et un syndicat à jour de cotisations. Les DSC sont convoqués aux conseils nationaux où leur présence est importante, nous leur proposons également la formation fédérale des DSC. La fédération est responsable des désignations effectuées.

Trop souvent, nos DSC sont happés par les réunions de négociations avec les directions des groupes, certains se retrouvent en difficulté dans leur mandat pour assurer le lien avec les syndicats et les salariés. Notre rôle est d'assurer un équilibre dans l'activité syndicale, en lien avec la fédération.

Nous avons organisé une première réunion avec les DSC pour écouter, débattre de leurs attentes et de leurs besoins, et rappeler le rôle important qu'ils ont au sein de la fédération. Les DSC ont besoin de tisser un réseau, afin d'échanger plus facilement. Un collectif DSC d'une quinzaine de camarades a été constitué.

Tous les DSC ne sont pas confrontés aux mêmes problèmes dans les entreprises. Nous avons diffusé un questionnaire sur les droits et moyens syndicaux dont ils bénéficient. Notre objectif est d'établir une photographie fidèle des situations diverses des DSC de la FTM. Nous invitons ceux qui ne l'ont pas rempli à nous le renvoyer. Ces éléments sont indispensables pour cibler au mieux le travail du collectif fédéral des DSC.

Les principales préoccupations des DSC peuvent être résumées ainsi :

- Comment mieux communiquer entre nous ?
- Comment partager les accords négociés, où trouver les informations lorsque nous sommes invités en négociation ?

▸ Quelles revendications pourraient être portées par la CGT ?

La Fédération a décidé de créer une plateforme numérique de mutualisation de documents qui sera opérationnelle en septembre. Elle se présentera comme une boîte à outils où chacun pourra « piocher » ce dont il a besoin en termes de documentation (accords, informations préalables à une négociation, etc.). Pour que cela fonctionne, la participation de tous est essentielle.

Nous comptons par la suite élargir cette plateforme d'échange aux tracts, en l'ouvrant à l'ensemble de la fédération.

Nous avons donc sollicité les DSC pour qu'ils nous transmettent les accords signés par la CGT avec un argumentaire en expliquant les points positifs et négatifs. Ces dernières années, la question de la Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) est de plus en plus présente lors des discussions/négociations avec les directions.

Nous avons décidé d'organiser une journée d'étude dédiée à la RSE le 06 septembre matin à la fédération. Nous poursuivrons l'après-midi avec un débat « questions/réponses » sur la mise en place de la nouvelle convention collective nationale.

Notre orientation est de favoriser une vie syndicale dans les groupes à la hauteur des attentes, au regard des élections professionnelles en cours ou à venir, et le maintien d'un niveau de syndicalisation satisfaisant.

La Fédération a pour mission d'aider les camarades en leur donnant les bons outils, afin qu'ils puissent jouer le rôle de facilitateurs dans le cadre de leurs mandats de dirigeants nationaux.

Michel Ducret, Membre du Bureau Fédéral

Les liens de la FTM CGT avec Les syndicats européens et internationaux



Des liens ancrés dans l'histoire :

L'internationalisme des métallos de la CGT remonte à loin. Lors de la création de l'Association Internationale des Travailleurs (AIT) en 1864, participaient déjà Henri Tolain et Joseph Perrachon, deux ouvriers du bronze. En 1872, une vingtaine de chambres syndicales métallurgiques françaises y sont adhérentes.

Après une éclipse du fait de la loi Le Chapelier (loi de 1871 qui interdit tout groupement professionnel) les relations entre organisations nationales de métallurgistes reprennent. Les conférences internationales des ouvriers des métaux de 1893, 1896 et 1900 ouvrent la voie à la création, en août 1904, de la Fédération Internationale des Ouvriers sur Métaux (FIOM).

Ainsi donc l'action internationale des métallos est réellement ancrée dans l'histoire (cf. les excellents travaux de l'IHS sur l'internationalisme).

Des liens qui de nos jours se sont renforcés :

Depuis lors, la FTM-CGT est affiliée à Industriall Europe, dont le siège est à Bruxelles. Cette organisation réunit l'ensemble des fédérations de l'industrie de l'Union Européenne ainsi que la Grande Bretagne, la Suisse et la Turquie. La Turquie a

le statut « d'Etat tiers associé » depuis 1963 et a signé un accord de libre échange avec l'Union Européenne en 1995. Pour la Suisse la multiplication des accords bilatéraux conduit à intégrer l'économie Suisse dans l'UE. Enfin pour la Grande Bretagne cela résulte des dispositions mêmes du Brexit.

Enfin, au niveau mondial la FTM-CGT est affiliée à Industriall Global Union dont le siège est à Genève. Elle regroupe au niveau mondial toutes les fédérations de l'industrie.

Au sein de ces organisations, les fédérations CGT de l'industrie travaillent ensemble pour promouvoir nos valeurs et nos positions. Pour autant, ne soyons pas naïfs, le paysage syndical européen et international est à l'image du paysage syndical français et il existe des différences et parfois même des divergences.

C'est dans ce contexte que la FTM a travaillé au rapprochement des organisations progressistes en créant deux réseaux ; le « groupe d'Annecy » pour l'Europe et le « groupe de Paris » pour l'international. L'intitulé de ces deux groupes résulte du lieu de la réunion constitutive.

Ces deux groupes consistent à échanger des informations, à favoriser les solidarités et à organiser des réunions de



travail pour dégager des positions communes sur des sujets d'actualité ou des thématiques. Ces deux groupes ont donc vocation à promouvoir des revendications européennes ou internationales.

Dernièrement nous avons pu ainsi porter auprès d'Industrial Europe, le principe de la solidarité envers les syndiqués et les syndicats inquiétés, menacés et même sanctionnés par leurs directions et aussi par les pouvoirs publics. Ce sujet désormais consensuel doit permettre des réactions de la part de l'ensemble des affiliés et d'Industrial Europe afin de mettre en place une pression forte auprès des directions. Ce que nous attendons ici, c'est que les Etats et les entreprises qui se livrent à ces pratiques soient signalés aux députés européens et à la commission européenne.

Le mouvement social généré par la réforme des retraites a conduit à des pratiques patronales intolérables et à des abus de la part des pouvoirs publics. L'ensemble de ces menaces et de ces intimidations n'est pas propre à la France. Partout en Europe, se multiplient les cas de sanctions de dirigeants syndicaux parce qu'ils sont en désaccord avec leurs directions. Au niveau international, dans beaucoup trop de pays encore, le simple fait de vouloir créer un syndicat conduit au licenciement.

Des liens qui s'organisent dans un environnement syndical multiforme:

Mais là où les deux réseaux ont leur importance, c'est que ces pratiques résultent de multinationales qui ont leur siège au sein de l'UE et en France même. La solidarité syndicale doit se développer au sein de ces multinationales pour défendre les droits des travailleurs partout dans le monde, y compris ceux des sous-traitants.

Par delà les organisations du groupe d'Anney et du groupe de Paris, il s'agit au sein d'Industrial Europe et d'Industrial Global de travailler dans une démarche consensuelle. Porter

des préoccupations et des revendications nécessite de faire partager notre vision et de convaincre l'ensemble des affiliés.

C'est pour cela que la FTM-CGT et les autres fédérations CGT de l'industrie développent des liens avec les organisations syndicales au-delà du groupe d'Anney et du groupe de Paris. Dans ce paysage syndical international assez complexe, il ne s'agit pas seulement d'une distinction entre progressistes et réformistes, il y a une distinction plus forte encore entre organisations du Nord et organisations du Sud.



Selon les sujets, l'opposition entre affiliés est bien moins politique que culturelle. En effet, le syndicalisme des pays du Nord est fort différent de celui du Sud et cela conduit parfois à des oppositions très profondes. Par exemple, les pays nordiques se sont longtemps opposés au Smic dit européen ou aux revendications européennes d'augmentations salariales, mais ça n'est pas parce qu'ils sont opposés à la revendication elle-même...C'est que cette revendication va bouleverser leur pratique syndicale et leur mécanisme de dialogue social qui reposent fondamentalement sur des négociations bilatérales nationales (comme en Italie), qui sont liées par un calendrier précis. Il est clair que cette opposition Nord-Sud concerne systématiquement des dossiers de fond comme la transition juste, le dialogue social, les salaires, la répartition des richesses...

L'opposition politique est en réalité plus résiduelle et soyons clairs, elle porte sur la gouvernance de la Fédération européenne et mondiale.

Malgré ces divergences qui peuvent sembler insurmontables, la méthode de travail consensuelle des deux fédérations permet d'avancer, sans doute à petits pas, mais d'avancer progressivement.

Aujourd'hui les sujets de la transition juste, de l'inflation et du prix de l'énergie et en particulier de l'électricité sont extrêmement prégnants auprès de tous les affiliés européens et internationaux. Mais les questions de la chaîne de valeur, de la transformation de l'industrie automobile et de l'acier sont aussi des préoccupations majeures au sein des groupes de travail organisés en filières au sein des deux organisations.

En fonction de tous ces sujets, la FTM développe des liens avec des organisations syndicales par delà les groupes d'Annecy et de Paris. Sur tous ces sujets, nous partageons avec beaucoup d'organisations à la fois les analyses et les revendications. Il nous incombe alors de les faire partager avec le plus grand nombre pour arriver à des résolutions et des programmes d'actions concrets.

Pour développer ces liens avec d'autres organisations, la FTM entreprend un travail de fond, multiplie les rencontres pour échanger, comprendre et mettre en place les partenariats.

Frédéric Touboul, Conseiller Fédéral International



Formation

Qui peut mieux que **la CGT**, former **CGT** ?



Une des missions principales de la FTM CGT est de former des militants, des élus et des mandatés. Plusieurs textes législatifs ainsi que la nouvelle Convention collective Nationale de la métallurgie visent à promouvoir l'organisation de « Formations communes » pour les employeurs et les salariés. Cela pourrait remettre en cause les principes fondamentaux de notre démarche syndicale.

Le patronat peut les proposer aux salariés, depuis la loi du 8 août 2016. Mais cela ne va pas encore assez vite pour le MEDEF, c'est pourquoi les ordonnances Macron favorisent le développement de ces stages.

Qu'est-ce qu'une formation commune ?

« Les salariés et les employeurs ou leurs représentants peuvent bénéficier de formations communes visant à améliorer les pratiques du dialogue social dans les entreprises... ».

Est-elle obligatoire ?

Ce n'est en aucun cas une obligation. C'est pourquoi nous devons, partout où c'est possible, refuser la mise en place de ces formations communes.

Quel est le financement ?

Pour les salariés, ces formations seront réalisées dans le cadre du Congé de Formation Economique Sociale et Syndicale. Les droits des salariés à la formation syndicale (12 à 18 jours annuels) seront donc amputés ! Pour les employeurs, elles se feront dans le cadre du plan de formation professionnelle de l'entreprise, leur coût impactera donc les droits des salariés à la formation professionnelle !

Pourquoi une telle formation ?

Il s'agit pour les employeurs, d'avoir la maîtrise des objectifs et des contenus de la formation ! C'est une logique de transformation radicale des relations sociales dans les entreprises, à partir d'une conception d'un dialogue social basé sur le consensus permanent. C'est promouvoir une conception lissée des relations sociales, niant le lien de subordination et donc la nécessité du rapport de forces.

Quel est le danger ?

Nous n'aurions plus aucune maîtrise des contenus dispensés dans ces formations. Le cahier des charges prône la « neutralité » comme première exigence posée par le décret.

Il est contradictoire de vouloir former les élus aux notions économiques et sociales, avec le soi-disant « principe de neutralité », au moment même où dans les entreprises, les directions cherchent systématiquement à limiter les informations données aux IRP qui permettraient une meilleure compréhension.

Et comment une formation pourrait-elle être « neutre » alors que la lutte des classes sévit partout dans les entreprises ?

Cette formation est-elle adaptée à nos militants ?

Bien évidemment que non, cette institutionnalisation du syndicalisme est en opposition avec notre démarche syndicale tournée vers les salariés.

En contradiction totale avec notre charte des élus et mandatés, elle favorise leur éloignement.

Ce que porte la FTM CGT

La FTM CGT revendique de nouveaux droits à la formation syndicale pour les salariés et les militants, pour faire vivre la démocratie sociale dans toutes les entreprises...et non le contraire !

C'est pourquoi nous devons refuser l'organisation de ces formations communes mêlant employeurs et salariés !

Seule la formation syndicale CGT porte notre démarche et nos propositions CGT !

Plus que jamais, il est temps de mener le débat dans nos syndicats, avec nos syndiqués, sur l'enjeu de se former CGT. Notre démarche demeure de placer les salariés au cœur des enjeux pour faire respecter les droits existants et en gagner de nouveaux, pour faire vivre une véritable démocratie sociale à l'entreprise.

David Pico, Membre du Bureau Fédéral

Négociation

Les représentants de proximité : Passer du virtuel au réel

L'ordonnance Macron 2017-1386 est pour le moins sibylline quand elle traite des représentants de proximité. C'est le vide sidéral. Tout est renvoyé à la négociation collective. Aucune obligation tant sur les moyens, l'existence réelle de ces R.P, leur nombre et attributions, ne pèse sur l'employeur. Quant aux modalités et conditions de désignation, elles relèvent de l'accord collectif de droit commun. Ainsi, il n'est pas étonnant qu'ils soient si peu nombreux dans nos entreprises.

Pourtant, l'organisation des entreprises découpées en établissements multisites, la fusion des CE avec les DP et les CHSCT issue de l'ordonnance Macron, permettent de moins en moins que le principe constitutionnel " Tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises ", s'applique.

Concrètement, l'enjeu est un syndicalisme de proximité permettant l'expression de la revendication et l'action des salariés autour d'elle. Les représentants de proximité, pour la CGT, ont un rôle majeur à jouer.

La CGT pour les RPI s'inscrit son action pour la construction de nouveaux espaces de démocratie sociale de proximité.

Donc cela va bien au-delà des Représentants de proximité, implique entre autres de revendiquer le retour de vrais CHSCT de site. Nous demandons que les RP reprennent l'ensemble des attributions des anciens délégués du personnel, en particulier les fonctions revendicatives

L'importance de la négociation des accords

En effet, au travers de la négociation, se mettent en place les règles régissant les RP. La négociation doit aboutir sur un accord d'entreprise, de surcroît s'il s'avère que l'accord n'est pas majoritaire. La possibilité de référendum n'existe pas.

Dans un arrêt du 23 juin 2023 , la Cour de cassation

a apporté dans sa motivation un certain nombre de précisions sur son contenu. Extraits :

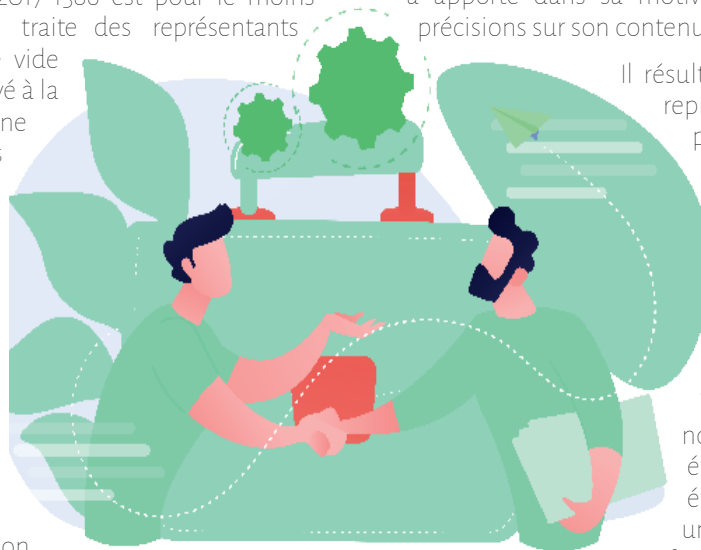
Il résulte des textes susvisés que les représentants de proximité ne peuvent être mis en place que par l'accord d'entreprise, conclu dans les conditions prévues au premier alinéa de l'article L. 2232-12, qui détermine le nombre et le périmètre des établissements distincts.

Toutefois, dans le cas où le nombre et le périmètre des établissements distincts ont été déterminés par décision unilatérale de l'employeur

conformément à l'article L. 2313-4 du code du travail ou sur recours contre celle-ci par application de l'article L. 2313-5 du même code, un accord d'entreprise conclu dans les conditions prévues au premier alinéa de l'article L. 2232-12 de ce code peut prévoir pour l'ensemble de l'entreprise la mise en place de représentants de proximité rattachés aux différents comités sociaux et économiques d'établissement.

La rigueur dans la négociation est essentielle et l'irrégularité dans la désignation ou la détermination de son processus est lourde de conséquences. Elle emporte la caducité des désignations. Les camarades perdent leur protection contre les licenciements. Dans l'affaire précitée, l'avocat général à la Cour de cassation a précisé qu'on pouvait établir des RP d'établissements, mais qu'ils ne seraient pas protégés.

Claudy Menard, Conseiller Fédéral Secteur Juridique



« Les Chemins de la dignité » pour les travailleurs italiens de Stellantis commencent à Poissy

Le vendredi 2 juin, les travailleurs italiens de Stellantis étaient en grève et se sont rassemblés devant le siège du groupe à Poissy pour leurs conditions de travail qui se sont détériorées dans toutes les usines en Italie. En témoignent les réactions des salariés qui se sont mis en grève de Pomigliano à Mirafiori pour demander du travail, de la dignité, des perspectives d'avenir et le respect des normes d'hygiène et de sécurité. Cette initiative a été coorganisée par la FTM, la FIOM-CGIL, la CGT Stellantis Poissy, l'UL de Poissy, l'UD 78.

De nombreux syndicats de constructeurs (Stellantis, Renault) étaient présents pour apporter leur solidarité à nos camarades italiens.

En Italie, le 2 juin est la fête de la République fondée sur le travail. C'est pourquoi les salariés italiens de Stellantis étaient présents le vendredi 2 juin devant le siège de Poissy. Pour nos camarades italiens, c'est la première étape des « chemins de la dignité » : pour le travail, les revenus et les droits.

La FIOM souhaite ouvrir une vraie discussion avec Stellantis sur les questions de conditions de travail. Conditions en sérieux recul dans les usines italiennes, tant en termes de rythmes et de saturation, qu'en termes de services offerts aux salariés.

Les perspectives de production et d'emploi des usines italiennes sont pour le moins incertaines.

Les données sur la production automobile en Italie sont dramatiques. En 1999, 1 410 459 véhicules ont été produits, en 2022, seulement 473 194. En 1999, l'Italie était encore le cinquième producteur en Europe.

En France également, la perte du quota de production est très préoccupante. Après l'Italie, en effet, c'est le pays qui en a perdu la plus grande part, tout en maintenant un niveau de plus d'un million de voitures produites.

Les retombées sur l'emploi sont inévitables, elles représentent plus de 11 500 emplois perdus en Italie.

La FIOM souhaite ouvrir la confrontation pour partager des axes stratégiques et d'investissements garantissant sites et emplois, dans une perspective de transition écologique. L'absence absolue de politiques industrielles met en danger des pans entiers de l'industrie italienne.

La table de discussion entre les organisations syndicales et le ministre de l'Entreprise et du Made in Italie a eu lieu le 24 juillet sur l'avenir de la production de Stellantis dans les usines italiennes. Une rencontre qui est intervenue après la manifestation de la FIOM à Poissy et les grèves unitaires des métallurgistes.

La confrontation entamée avec le gouvernement doit également devenir une négociation avec Stellantis pour parvenir à un accord-cadre au niveau industriel, avec des engagements précis sur les investissements, les garanties d'emploi, les usines, la recherche et le développement pour la relance du secteur, à partir des composants.

La FIOM revendique la production d'au moins un million de voitures et de 300 000 véhicules utilitaires légers avec un calendrier vérifiable, ce qui concerne toutes les usines de notre pays.

L'accord partagé pour la transition industrielle doit assurer l'emploi et les nouvelles embauches de Stellantis en Italie. Il doit également garantir l'investissement dans la recherche et le développement. Les ressources publiques que le gouvernement déploiera doivent être liées à la réalisation de ces objectifs.

Un accord entre le gouvernement, Stellantis et les organisations syndicales peut être une première étape dans la définition des objectifs et des outils de gouvernance de la transition.

David Blaise, Membre du Bureau Fédéral



Industrie

La formation professionnelle un enjeu pour l'industrie de demain



Les entreprises de la métallurgie connaissent et vont connaître de profondes mutations technologiques et écologiques. La révolution dite numérique et l'usine du futur occupent une place grandissante dans le débat public, les enjeux autour de la formation des salariés à l'évolution des métiers ne sont que rarement abordés.

La loi « Liberté de choisir son avenir professionnel » de 2018

Cette loi bouleverse profondément notre système de formation professionnelle. Elle remet en cause les équilibres qui avaient été construits puis préservés pendant des décennies, entre les exigences économiques et les aspirations à faire de la formation professionnelle un outil de progrès social et d'émancipation personnelle pour les salariés. Ces équilibres n'étaient pas parfaits mais ils s'étaient améliorés au cours des décennies. Cette loi s'inscrit dans le virage néo libéral des politiques sociales depuis 2012.

Comme souvent, les modifications réformistes ne servent pas les droits des salariés, bien au contraire. Tout d'abord, les entreprises se désengagent du financement de la formation professionnelle. De plus, la loi n'oblige pas les employeurs à former les salariés : un non-sens, une hérésie !

Les syndicats ont tout à gagner à se préoccuper de la formation professionnelle dans l'entreprise. C'est une opportunité intéressante pour discuter avec les salariés et les jeunes alternants. Il est important pour les syndicats d'adopter une position conquérante pour gagner dans les entreprises, les branches et les territoires, des avancées qui renforcent les moyens

pour les salariés de choisir librement leurs trajectoires professionnelles.

La grille de classifications de la CCN doit attirer notre attention sur le droit à la formation professionnelle continue.

En effet, dans la mesure où le patronat paiera le salarié non pas à son niveau de qualification et d'expérience, mais au poste occupé, on voit le danger qui plane au-dessus de la formation professionnelle continue, dont le rôle est justement d'élever les qualifications, de permettre des reconversions professionnelles, d'enrichir les savoir-faire individuels et collectifs.

Les dernières « réformes » ont déjà permis au patronat d'égratigner le droit à la formation. La formation professionnelle doit être au service des intérêts des salariés et non de ceux du patronat !

D'où l'urgence pour les syndicats et les travailleurs de se réapproprier ce droit.

Notre projet CGT

Les collectifs fédéraux « Formation professionnelle, Industrie et Territoires » travaillent activement sur ces questions car elles sont incontournables et indissociables de notre industrie.

La CGT propose un nouveau statut du travail salarié, garantissant à chacune et à chacun des droits individuels garantis collectivement ainsi que leur transférabilité.

Ces droits sont, entre autres :

- ▶ Le droit au travail, à un contrat à durée indéterminée à temps complet, à la formation continue, à l'accès à la certification, à la sécurité sociale professionnelle.
- ▶ Le droit à une progressivité de carrière qui lie qualification initiale, ancienneté, acquisition de nouvelles qualifications et évolution de salaire tout au long de la vie professionnelle.
- ▶ Le droit à la formation continue (générale et professionnelle), accessible à tous, sur le temps de travail et rémunérée comme telle.
- ▶ Dans l'entreprise, 10 % des heures travaillées collectivement devraient être consacrées à la formation sur le temps de travail.

David Blaise, Membre du Bureau Fédéral

Négociation

Négociation d'avenants relatifs à la nouvelle convention collective nationale de la métallurgie

Le 11 juillet 2023, a eu lieu la dernière réunion de négociation concernant l'avenant à la nouvelle convention collective de la métallurgie. Paradoxe de ce texte, l'avenant fait 30 pages, c'est 30 pages de modifications pour une nouvelle convention collective signée en février 2022 et qui n'est pas encore entrée en vigueur ! C'est dire de la clarté de son contenu et de la robustesse juridique de ses articles, en étant déjà obligé de faire des modifications aussi importante. C'est donc une véritable gageure pour une convention collective destinée à moderniser le dispositif conventionnel de la branche pour les 50 prochaines années !

On avait également au menu de cette réunion, un avenant relatif à l'accord du 7 février 2022 sur la santé, sécurité, conditions et qualité de vie au travail et un avenant à l'accord du 7 février 2022 relatif à la gouvernance et aux garanties contributives et non-contributives du régime de protection sociale complémentaire de la branche de la métallurgie. Enfin, il y avait un texte sur le règlement intérieur de la CPPNI (Commission Paritaire et Permanente de Négociation et d'Interprétation).

Concernant l'avenant à la NCCN, la CGT s'est opposée à la modification de la durée des négociations de branche (passage de 3 à 4 ans) hors SMH. A propos des articles 69 (maintien de salaire) et 161 (garantie individuelle de salaire de rémunération), la CGT a réaffirmé que chacun de ces 2 articles ne devait pas impacter négativement les augmentations générales ou individuelles et aussi la rémunération du salarié. Ces articles doivent être utilisés spécifiquement sur leur domaine respectif et ne pas venir siphonner les AG et AI du salarié pour maintenir une garantie d'entreprise ou une garantie conventionnelle territoriale.

Nous avons réaffirmé notre opposition à l'application différée durant 6 ans de la grille des SMH pour les jeunes embauchés cadres. Avec cet artifice, un employeur pourrait embaucher un jeune cadre et le payer au niveau de la rémunération d'un technicien.

A propos de la grille des SMH de 2024, la CGT a été la seule organisation syndicale à dénoncer la faiblesse de la revalorisation de la grille proposée par l'UIMM. Les écarts entre les premières classes d'emplois sont en dessous de 1000 € annuel et il est fort probable que la classe d'emploi A1 se retrouve impactée par le SMIC en janvier 2024. De plus, la proposition patronale est bien

trop faible (voir déclaration de la FTM) au regard de la revendication CGT avec un début de grille à 2000€.

Sur l'avenant relatif à la santé, sécurité, conditions et qualité de vie au travail, celui-ci ne propose aucune amélioration des articles de loi contenus dans l'accord. L'avenant est donc à l'image de l'accord autonome signé en 2022, un contenu au rabais, manquant très clairement d'ambition au vu de l'importance du sujet pour les salariés.

Enfin, sur l'avenant à l'accord du 7 février 2022 relatif à la gouvernance et aux garanties contributives et non-contributives du régime de protection sociale complémentaire, il s'agit surtout d'un avenant technique pour faire des mises à jour sur le sujet. La FTM-CGT n'étant pas signataire de l'accord initial, nous n'avons pas signé l'avenant.

Dernier sujet, le règlement intérieur de la CPPNI. Il s'agit là aussi d'un texte technique sur le fonctionnement de la Commission Paritaire de la branche, dans lequel l'UIMM s'est arrogé le pouvoir de la minorité de blocage dans certaines situations. La délégation de la FTM-CGT a donné un avis défavorable sur ce texte car il n'est pas question de donner tous les pouvoirs à l'UIMM.

Eric Moulin, Conseiller fédéral, secteur Juridique

Livret

Guide pour la négociation d'un accord de **GPEC** ou de **GPEPPMM**



Un guide pour la compréhension et la négociation de la GPEC est mis à la disposition des camarades. Ce guide doit permettre :

- ▶ D'appréhender de manière générale la notion de « Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences » et son caractère politiquement orienté.
- ▶ De comprendre les enjeux et les finalités de la négociation.

De connaître les tendances ou les types d'accord de GPEC qu'il est possible de négocier selon les orientations de politique sociale choisies, ainsi que les thèmes et les sujets de négociation facultatifs ou obligatoires.

Ce guide comporte 4 parties dont une partie qui traite des préconisations de la CGT, ainsi qu'une partie qui aborde la question de la GPEC en relation avec les pouvoirs du CSE.

Première partie : Comprendre la GPEC

Finalités, typologie et différences entre GPEC et GPEPPMM.

Deuxième partie : Négocier la GPEC

Négocier un accord de méthode ou un accord sur le fond.

Les thématiques de cette négociation.

Troisième partie : Les préconisations de la GPEC

Une règle d'or et sept points clés pour la CGT.

Quatrième partie : La GPEC et le CSE

Consultations du CSE en lien avec une problématique de GPEC.

César Ferreira, Conseiller fédéral, Secteur Juridique

Elections

Prise en compte des salariés mis à disposition par une entreprise extérieure pour **l'élection du CSE**

Lors de l'élection du CSE, les salariés des entreprises sous-traitantes et prestataires de services doivent être pris en compte dans les effectifs de l'entreprise utilisatrice, au titre des salariés mis à disposition présents dans les locaux de l'entreprise et travaillant depuis au moins un an (C. trav. art. L. 1111-2, 2o).

Les salariés mis à disposition sont pris en compte dès lors qu'ils remplissent deux conditions :

- ▶ Ils travaillent physiquement dans les locaux de l'entreprise ;
- ▶ Et depuis au moins un an, au jour du décompte de l'effectif ;

La Cour de cassation est venue préciser le cadre de ces deux conditions.

Les salariés mis à disposition sont pris en compte dans le calcul des effectifs de l'entreprise d'accueil uniquement s'ils sont « intégrés de façon étroite et permanente à la communauté de travail » (Cass. soc. 13 nov. 2008, no 08-60.331). Cette exigence implique également qu'ils soient présents de manière régulière (mais pas nécessairement continue) dans les locaux de l'entreprise, partageant ainsi avec les salariés de l'entreprise, des conditions de travail communes susceptibles de générer des intérêts communs (Cass. soc. 14 déc. 2015, no 14-17.185). Ainsi, le fait que le salarié mis à disposition n'intervienne qu'à temps partiel dans l'entreprise utilisatrice ne fait pas obstacle à son intégration dans l'effectif de cette dernière, dès lors que sa présence y est régulière (Cass. soc. 23 sept. 2015, no 14-26.262).

La nature du lien juridique entre les travailleurs et l'employeur importe peu.

Il n'y a pas de distinction à effectuer entre les salariés, selon que la mise à disposition s'effectue en application d'une convention de sous-traitance, de prestations de service, ou dans le cadre d'un prêt de main-d'œuvre entre deux entreprises d'un même groupe par exemple. Seul le critère d'appartenance des salariés à la communauté de travail de l'entreprise utilisatrice compte.

Les arguments développés par les directions sur le niveau de rang de sous-traitance pour prendre en compte les salariés, ne repose sur aucun fondement

juridique. Il s'agit d'une manœuvre patronale ayant pour but de ne pas faire grossir les effectifs lors des élections, afin de limiter le nombre d'élus du CSE.

Cependant, tous les salariés mis à disposition ne sont pas pris en compte.

Le remplacement d'un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu en raison, d'un congé maternité, congé parental, adoption ou d'un arrêt de travail, ces salariés ne sont donc pas comptabilisés.

Il en va de même pour les salariés dont la mise à disposition a cessé au jour de la détermination des effectifs de l'entreprise utilisatrice (Cass. soc. 23 sept. 2015, no 14-26.262).

Il appartient à l'entreprise utilisatrice, de dresser la liste précise de tous les salariés des entreprises extérieures intervenant dans ses locaux et remplissant les conditions de présence et d'ancienneté requises, pour leur prise en compte dans l'effectif (Cass. soc. 26 mai 2010, no 09-60.400).

Lors du processus électoral, le salarié mis à disposition peut être électeur dans l'entreprise utilisatrice. Mais pour cela, il doit être présent et travailler depuis 12 mois continus (C. trav. art. L. 2314-23). Les salariés mis à disposition ne sont pas éligibles dans l'entreprise utilisatrice.

La loi prévoit également que le salarié mis à disposition peut choisir d'exercer son droit de vote dans son entreprise ou dans l'entreprise utilisatrice.

La qualité d'électeur reconnue aux salariés mis à disposition entraîne une conséquence logique pour ces derniers. Ils pourront participer aux élections du CSE de l'entreprise utilisatrice qu'à la double condition :

- ▶ Etre présents dans les locaux et travailler depuis au moins 12 mois continus ;
- ▶ Choisir d'exercer leur droit de vote dans l'entreprise utilisatrice et non dans leur entreprise d'origine (C. trav. art. L. 1111-2 ; C. trav. art. L. 2314-23).

Eric Moulin, Conseiller fédéral Secteur Juridique



ACCOMPAGNEMENT SOCIAL

Chômage, divorce, handicap, dépendance, maladie... Les sources de fragilité sont nombreuses.

Chez Malakoff Humanis, nous proposons un accompagnement social pour vous aider vous et vos salariés à faire face aux moments difficiles. Ils bénéficient des solutions concrètes pour :

- **améliorer le quotidien** d'un proche en situation de Handicap,
- rester aux côtés d'un enfant gravement malade ou aider un parent dépendant grâce à **un coup de pouce financier***,
- **bénéficier des conseils** de nos experts en accompagnement social.

* Nos aides sont attribuées sous conditions d'éligibilité et en complément des dispositifs publics.

Découvrez tout
l'accompagnement
dont vous bénéficiez
en scannant
ce QR code

