



Mensuel des Métallurgistes

N°78 Octobre 2023

FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS DE LA
MÉTALLURGIE CGT

DOSSIER

Industrie et transition énergétique

► Retraites

Analyse du mouvement des retraites

► AGIRC-ARCCO

Les négociations AGIRC-ARRCO

Quand le CSE peut-il exercer son droit d'alerte

Quelles sont les procédures à suivre ?

Le danger grave et imminent

Lorsqu'une situation présente un danger grave et imminent (DGI), le CSE déclenche la procédure d'alerte. Les notions de « grave » et « imminent » sont à rapprocher d'une situation grave qui n'est jamais survenue et qui peut se déclencher à n'importe quel moment.

Puis l'employeur mène une enquête conjointement avec le CSE. Si aucun accord n'est formalisé sur les mesures de prévention, l'employeur doit saisir l'inspection du travail qui selon son point de vue appliquera les mesures de prévention nécessaires.

L'atteinte aux droits des personnes

L'atteinte aux droits des personnes relève des situations où il existe une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique ou mentale ou aux libertés individuelles. De nombreux exemples peuvent être évoqués : les cas de discriminations, de harcèlement moral...

La procédure consiste à alerter l'employeur une fois le constat établi puis à enquêter conjointement avec lui. En cas de désaccord, le CSE ou la victime, a la possibilité de saisine du conseil des prud'hommes.

Le risque pour la santé publique et l'environnement

Depuis le 18 avril 2013, le CSE ou tout travailleur qui estime, de bonne foi, que les produits ou procédés de fabrication utilisés par l'entreprise font peser un risque grave sur la santé publique ou l'environnement peut déclencher un droit d'alerte.

Le travailleur qui lance l'alerte bénéficie de la protection prévue à l'article L. 1351-1 du Code de la santé publique.

L'employeur doit informer le CSE des suites qu'il compte donner. En cas de divergence sur le bien-fondé de l'alerte ou sur les mesures à adopter pour rétablir la situation dans un délai d'un mois, le lanceur d'alerte, ou le CSE, peut saisir le préfet.

L'alerte économique

« Lorsque le comité social et économique a connaissance de faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique de l'entreprise, il peut demander à l'employeur de lui fournir des explications » (L2312-63).

Les faits préoccupants sont par exemple : la perte importante de chiffre d'affaires, des difficultés à payer les salaires ou/et les fournisseurs...

Le CSE pose à la direction un ensemble de questions

visant à apprécier l'origine et l'ampleur des difficultés rencontrées ainsi que les mesures envisagées pour y remédier.

Lorsque l'employeur répond aux inquiétudes formulées par le CSE, si les réponses qu'il apporte ne permettent pas de rassurer les représentants du personnel, la désignation d'un expert est justifiée afin d'assister le CSE dans la rédaction d'un rapport.

L'alerte sociale

Lorsque le CSE a connaissance de faits qui caractérisent un recours abusif aux contrats de travail à durée déterminée, au travail temporaire, ou lorsqu'il constate un accroissement important du nombre de salariés titulaires de CDD, il peut saisir l'agent de contrôle de l'inspection du travail.

Le CSE peut saisir l'inspection du travail qui adresse à l'employeur le rapport de ses constatations qui l'adresse au CSE en précisant le plan de résorption de la précarité.

Le(s) droit(s) d'alerte du CSE, des procédures qui peuvent parfois se révéler complexes pour les représentants du personnel au CSE

Les représentants du personnel confrontés à ces situations peuvent faire appel à DEGEST, expert CSE et SSCT.

Lorsque le CSE souhaite recourir à un expert en cas de risque grave ou de droit d'alerte économique, nous conseillons aux élus de nous contacter en amont afin de sécuriser la procédure. Par exemple, en cas de droit d'alerte économique, nous assistons le CSE dans la formalisation des questions à poser à l'employeur.

Contactez CADECO pour vous accompagner
DEGEST - EXPERT CSE ET SSCT
www.degest-expert-cse-ssct.com

01 42 40 39 38

Actualités

- 4 Histoire**
50 ans du coup d'Etat Chili
- 5 Europe/International**
Le repos journalier
- 6-7 Portrait de syndiqués et de syndicat**
La force de la solidarité au quotidien

Dossier

- 10-12 Industrie et transition énergétique**

Vie Syndicale

- 9 Formations**
Formation décentralisées à Argentan
- 13 RSE**
RSE rime avec responsabilité
- 14 AG**
7e conférence régionale métallurgie AURA

Politique revendicative

- 15 Retraites**
Analyse du mouvement des retraites
- 16 Valdunes**
Initiatives Valdunes
- 17 AGIRC-ARCCO**
Les enjeux de la négociations AGIRC-ARCCO
- 18 Bulletin de salaire**
Suppression de la ligne «*exonération de cotisations sociales*» sur le bulletin de salaire
- 19 Désignation DS**
La condition d'audience personnelle de 10% pour la désignation du DS

Encart : Livret GPEC et vote électronique

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 Édition

Photos © A. Sayad | FTM-CGT



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



Christine CIOL
Membre du Bureau Fédéral

Pour une cause commune !

Cet été encore, des méga feux ont ravagé plusieurs régions du globe, alors que d'autres faisaient face à des inondations sans précédent. Nul ne peut plus ignorer les ravages causés par les activités humaines sur notre environnement. Et si l'Europe est gravement touchée, ce n'est rien en comparaison d'autres régions du monde devenues inhabitables.

La CGT s'est saisie du sujet, avec la certitude qu'il est indissociable de la question sociale. C'est bien le modèle libéral qui provoque et accélère le déséquilibre de notre environnement.

Ce n'est pas avec quelques annonces chocs comme celle sur l'arrêt de production des véhicules thermiques en 2035 que le pays pourra aborder la question du réchauffement climatique de manière efficace. Comment réduire les déplacements de la population quand on supprime les services publics de proximité ? Comment imaginer la décarbonation des transports quand les constructeurs automobiles privilégient la production de véhicules lourds type SUV, et que les communes pénalisent les plus modestes qui ne peuvent s'acheter un nouveau véhicule ? Et comment oser parler de verdir nos industries quand les usines sont délocalisées à des milliers de kilomètres de l'utilisation des produits finis ? C'est à la société toute entière de se saisir du problème, et la CGT y a toute sa place.

La FTM a organisé le 18 mai dernier un forum de l'automobile avec Greenpeace et Réseau Action Climat. Le constat est unanimement partagé : il ne peut y avoir d'actions sur le réchauffement climatique sans une action sociale forte et sécurisant les emplois. L'énergie est une ressource vitale et inégalement répartie : il est indispensable de nous dégager du modèle libéral qui fait des ravages dans toutes les populations du globe, pour partir des besoins en termes de consommation, de salaire et de conditions de travail. Une nouvelle journée d'actions nationale aura lieu le 13 octobre. Saisissons cette occasion pour nous faire entendre, pour porter un véritable projet de progrès social.

Histoire

Il y a 50 ans, le coup d'État au Chili

Les métallos français solidaires de l'Unité populaire

« N'oubliez jamais que bientôt s'ouvriront à nouveau les larges avenues qu'empruntera l'homme libre pour bâtir une société meilleure. Vive le Chili ! Vive le peuple ! Vivent les travailleurs ! » Ces derniers mots, prononcés à la radio par Salvador Allende au matin du 11 septembre 1973, annoncent le basculement du pays dans l'obscurité. Retranché, armes à la main, dans le palais présidentiel de la Moneda, le président chilien sait qu'il ne sortira pas vivant de l'édifice assiégé par les militaires. Car depuis l'aube, les forces armées chiliennes, conduites par le général Pinochet, ont lancé un coup d'État.

Ce putsch, appuyé par la CIA, met brutalement fin au gouvernement d'Unité populaire, qui avait remporté les élections trois ans plus tôt. Cette large coalition de la gauche chilienne, conduite par Allende, a expérimenté durant mille jours un modèle original de transition pacifique et démocratique vers le socialisme. Avec, au programme, des réformes sociales ambitieuses, comme la retraite à 60 ans, la réforme agraire, ainsi que la nationalisation des banques et du secteur minier aux mains des entreprises américaines.

L'espoir assassiné

C'en était trop pour la bourgeoisie chilienne et l'impérialisme étasunien, qui optent pour un régime dictatorial. En ce onzième jour de septembre 1973, les fumées de la Moneda en flammes assombrissent le ciel, tandis que des chars prennent position dans la capitale. En quelques jours, des dizaines de milliers de militantes et de militants de l'Unité populaire sont traqués, arrêtés, torturés, fusillés. Les organisations ouvrières sont décapitées et leurs dirigeants contraints à la clandestinité. Les militaires brûlent en pleine rue les poèmes de Pablo Neruda et les livres de littérature marxiste ou supposée telle.

Les nouvelles en provenance du Chili, rapportées dans la presse, témoignent du climat de terreur instauré par les putschistes. Dans L'Humanité, on peut ainsi lire le récit des exécutions à la chaîne qui ont lieu dans le Stade national de Santiago, où s'entassent des milliers d'opposants politiques, fusillés par un groupe de 30 ou 40 : « Les groupes avançaient en chantant L'Internationale. Les fusillades duraient une minute ou deux. J'entendais les voix des ouvriers qui chantaient. Puis le chant cessait... »

En neutralisant ainsi, par une répression sanglante, les forces ouvrières organisées, Pinochet parvient à faire du

Chili le laboratoire néolibéral dont rêvaient les Chicago Boys, des économistes formés à l'école des adeptes des privatisations et d'une thérapie de choc économique. Résistance ouvrière et solidarité internationale

L'émotion suscitée dans le monde par les événements chiliens provoque un vaste élan de solidarité internationale. En France, le mouvement syndical et la gauche prennent position en faveur de l'Unité populaire, et la CGT œuvre dès février 1971 à la formation d'un comité de soutien auquel participent aussi la CFDT, le PS et le PCF.

Chez les travailleurs de la métallurgie, la solidarité gagne en intensité à mesure que la menace du coup d'État se précise. Le 5 septembre 1973, plusieurs centaines d'ouvriers se massent par exemple à l'appel de la CGT aux portes de l'usine Renault Billancourt pour écouter la jeune députée communiste chilienne Gladys Martín. Dès le lendemain du putsch, les actions de protestation s'étendent, dans la rue comme dans les ateliers. Elles sont amplifiées par un appel à la grève des syndicats le 17 septembre. L'appui à la résistance populaire chilienne, qui se traduit notamment par l'accueil en France de milliers d'exilés politiques, se poursuivra jusqu'à la chute de la dictature en 1990.

Corentin Lahu, Archiviste de la FTM-CGT



Europe / International

Le repos journalier

Des patrons européistes qui ne respectent pas le droit européen avec la complicité du pouvoir !



Avec les ordonnances dites « Macron », l'entreprise a la faculté de déroger au Code du travail sur certains sujets comme la durée du travail ! Du coup, quelques entreprises comme Renault et d'autres, incitées par l'UIMM et le Medef, n'hésitent pas à mettre en œuvre cette faculté de dérogation.

De plus en plus, nous voyons fleurir des accords dans lesquels le temps de repos journalier est porté de 11h à 9h !

Bien sûr, les employeurs sont ravis de réduire les droits des salariés avec cette mesure et le gouvernement, au nom de la flexibilité et de la nécessité de faire travailler plus les salariés, encourage ces dérogations.

Il y a pourtant un petit problème...

Ces mêmes personnes qui réduisent nos droits ne cessent de se proclamer « européistes ». Ces amoureux fous et inconditionnels de l'Union européenne ont juste oublié que le temps de repos journalier résulte d'une disposition européenne : la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil, du 4 novembre 2003 et concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail.

A l'article 3 de la Directive il est écrit : « Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que tout travailleur bénéficie, au cours de chaque période de vingt-quatre heures, d'une

période minimale de repos de onze heures consécutives. »

Ainsi donc, le Parlement européen et les chefs d'Etat et de gouvernements, réunis en Conseil, ont décidé de porter le temps de repos journalier à 11h, pour toute l'Europe !

Notre Président va être terriblement déçu mais la dérogation aux dispositions du Code du travail qu'il a introduite dans son ordonnance scélérate ne vaut que pour le droit français et ne peut concerner une disposition issue du droit européen.

La jurisprudence de la Cour de justice de l'UE est inflexible depuis 1964 (arrêt Costa contre Enel) :

« Les Etats ne peuvent pas adopter des lois nationales qui contredisent le droit de l'UE sans remettre en question la base juridique de l'UE » et de rajouter aussitôt :

« Si toutefois ils le font, le droit de l'UE devrait primer sur les droits nationaux dans les tribunaux nationaux du pays concerné ».

Sans devoir rentrer dans une analyse absconse du droit européen, une fois que le délai de transposition de la directive est écoulé, alors elle a les mêmes effets qu'un règlement.

Ce qui signifie que toute entreprise qui exige de ses salariés de passer à 9h de repos journalier est dans l'illégalité. On pourrait se dire que le juge français a une méconnaissance du droit européen, ce qui est une réalité, mais les gardiens de la primauté du droit européen en France sont la Cour de cassation et le Conseil d'état, qui eux, maîtrisent totalement le sujet.

Ainsi donc chers camarades, si votre entreprise souhaite vous imposer ce type d'accord, la disposition est illégale et si l'accord est validé et que l'entreprise vous impose le passage à 9h, eh bien c'est illégal.

Eh non, si « Bruce peut être tout-puissant » (sic) le Président Macron ne l'est pas lui...

Frédéric Touboul, Conseiller Fédéral

Portrait d'un syndicat et de syndiqués

La force de la solidarité **au quotidien**



© DR

Je m'appelle Adeline, je suis tourneuse fraiseuse. Je fabrique des vis pour l'aéronautique, sur des tours d'usinage et un centre d'usinage. J'ai 39 ans, et ça va faire bientôt 10 ans que je travaille chez Lisi.

Je suis déléguée syndicale à Blanc Aero industries à Villefranche de Rouergue, DSC, et secrétaire du CEE du Groupe Lisi. J'ai la chance de travailler avec une équipe d'élus CGT soudée.

Tuesmaman, salariée et syndicaliste, comment est-ce que tu arrives à conjuguer tes 3 statuts ?

Bonne question... Il ne faut pas trop réfléchir. Ce que je fais maintenant, je me dis que je le fais aussi pour mon fils de 7 ans. Je l'emmène parfois aux manif lorsque je considère qu'elles seront calmes et pacifiques, je souhaite qu'il comprenne que la solidarité est une force.

Qu'est-ce qui a fait que tu t'es syndiquée à la CGT ?

On est venu me chercher pour les dernières élections en 2019. J'ai toujours aimé le relationnel, le social, c'est un bon complément qui manquait à mon métier, qui est très manuel. De plus, j'ai toujours été proche de la lutte avec la Confédération paysanne, de par mon père, c'est donc quelque chose qui est assez naturel pour moi.

Après avoir observé les différents syndicats qui étaient dans ma boîte, j'ai choisi la CGT pour les valeurs qu'elle porte, qui sont plus proches des miennes, et correspondent à mes attentes.

A présent, cela fait bientôt 5 ans que je suis syndiquée. Nous venons de remporter les élections en février

dernier, et sommes toujours le syndicat majoritaire, nous avons doublé le nombre de syndiqués depuis la dernière grève.

Dans le syndicat, nous sommes 15 élus, et j'ai la chance de travailler avec un équipe soudée sur laquelle je peux compter, 3 autres femmes vraiment extra, et des collègues masculins au top. C'est un peu une deuxième famille pour moi.

Comment se passe la vie syndicale au sein de la CGT ?

Chez nous, dans notre commune, elle est hyper vivante. Nous avons un réseau qui fonctionne bien, avec une Union Locale et une Union Départementale qui répondent présentes dès que nous les sollicitons. Sur le département de l'Aveyron, nous avons un réseau très efficace et nous en sommes très fiers.

Au sein de l'entreprise, notre équipe est soudée, on communique beaucoup dans les ateliers, on va rencontrer les collègues. Le contact en « tête à tête », c'est ce qui fonctionne le mieux, même si c'est énergivore et que ça prend beaucoup de temps.

On est présent sur les réseaux sociaux, notamment Facebook. Nous avons un site Internet que nous souhaitons développer pour diversifier notre communication.

Durant mon premier mandat, j'ai enregistré 4 adhésions, ce sont des camarades qui voulaient se rapprocher des valeurs de la CGT, apporter leur pierre à l'édifice, et participer de façon active.

Peux-tu nous parler de l'histoire du syndicat Blanc Aéro et du bassin aveyronnais ?

Le syndicat existe depuis 1962, c'est le premier à avoir été créé dans l'entreprise. La CGT est historique, je l'ai toujours connue majoritaire, et il l'est toujours à ce jour.

En Occitanie la population est très soudée. Il y a le désastre industriel de la fonderie Sam, qui a un impact social et économique considérable sur notre territoire. La SAM est située dans le bassin historique de la lutte sociale en Aveyron. Il faut savoir que dans le département aveyronnais, le bassin Decazevillois, c'est le territoire qui a connu au fil des générations le plus grand nombre de batailles sociales. Et c'est vrai que quand ils sont entrés dans la lutte, nous ne pouvions être que solidaire. On s'est tous sentis concernés par ce que les élus de la SAM et salariés vivaient. Ce sont des

métallos. Notre syndicat était doublement sensibilisé à leur combat qu'ils ont mené de façon exemplaire. Mais il y a un poids lourd en face et c'est compliqué. Ils font preuve d'une force incroyable.

Parlons maintenant de la grève du 24 octobre dernier

Le 24 octobre 2022, les salariés se sont mis en grève pour augmenter nos salaires et gagner en pouvoir d'achat. On a eu 4,5 % d'augmentation avec un talon de 100€. L'histoire du talon c'était pour booster les plus bas salaires. Quelqu'un qui avait 4,5% d'augmentation avait automatiquement 100€ d'augmentation.

Dans l'ensemble, ils étaient satisfaits de ce qu'on a pu négocier. Malheureusement l'inflation continue et à un impact certain sur notre pouvoir d'achat.

Un nouveau combat est en cours de négociation. Fin décembre 2022, la direction a dénoncé l'ensemble des accords et usages, avec la mise en place de la nouvelle convention collective. Elle remet en cause l'ensemble des conquits sociaux que nous avons depuis 1971. C'est un vrai sujet d'inquiétude pour l'ensemble des salariés cadres et non cadres, et un grand défi pour notre syndicat.

Est-ce que le syndicat CGT est seul dans cette bataille ou une intersyndicale a été mise en place ?

Il n'y a pas vraiment d'intersyndicale, mais il y a quand même une entente et un front commun avec la CFE-CGC et FO pour défendre les salariés.

Les salariés sont-ils prêts à entrer en grève, mener une nouvelle bataille ?

Non, parce qu'ils sont dans l'attente de savoir à quelle

sauce ils vont être mangés. On vient de nous mettre les fiches emplois. D'ici la fin du mois de septembre, on devrait avoir les cotations liées à cette fiche emploi. Il y a pas mal de stress et d'angoisse de la part des salariés concernant l'application de cette nouvelle convention collective. D'autant plus qu'il y a pas mal de perte notamment ce qui concerne la reconnaissance des diplômés. Tout le monde se pose des questions.

Pour le moment, on est plus dans la lutte pour maintenir nos conquits sociaux. C'est notre combat principal. Et ça nous prend beaucoup, beaucoup beaucoup de temps.

La dernière grève que nous avons réalisée a impulsé des changements, on a doublé le nombre d'adhérents et ça continue. Il ne faut pas perdre cette chose-là.

On vient de passer les élections, on est toujours majoritaire mais FO a pris du terrain. Par exemple, si on ne veut pas signer les nouveaux accords, FO peut demander un référendum aux salariés. Ça c'est le gros changement suite aux élections. Après, je ne pense pas qu'ils vont en faire usage parce qu'on est quand même dans le dialogue.

Un dernier mot à nous dire ?

Tout le monde prend sa part de travail et s'implique dans la mesure de ses possibilités et de ses compétences. On est dans une bonne dynamique malgré la charge de travail. Quand on lutte ensemble on gagne, il ne faut rien lâcher !

*Propos recueillis par Marion Prévot
Conseillère Fédérale*



Avec Côté santé, suivez vos remboursements santé en un clin d'œil

Pas toujours facile de voir clair dans vos dépenses de santé !

Entre la Sécurité sociale, la mutuelle et votre reste à charge, le suivi de vos remboursements peut parfois être compliqué. Retrouvez en une seule et même application toutes ces informations.

N'attendez pas !
Téléchargez gratuitement
Côté santé sur :



Vous pouvez même ajouter les membres de votre famille pour suivre votre budget santé global.

00006945-230605-01 A4 portrait cmjn photo © Photo Getty images
AG2R Prévoyance - Institution de prévoyance régie par le Code de la Sécurité sociale -
Membre d'AG2R LA MONDIALE et du GIE AG2R - Siège social : 14/16, boulevard Malesherbes
75008 PARIS - SIREN 333 232 270.

Formation

Focus sur **les formations décentralisées dans l'Orne**

Pour contrer l'offensive patronale sur les formations communes, la fédération a organisé avec l'USTM de l'Orne une formation économique destinée aux élus du Comité Social et Économique (CSE). Cette formation est conçue en fonction des besoins des élus, en lien avec la charte de l'élu et du mandaté. Elle est indispensable pour permettre aux élus d'être plus efficaces dans la promotion et la défense des droits et des intérêts des salariés au sein de l'entreprise. La formation porte sur, la démarche syndicale, les prérogatives économiques, le rôle et les missions des élus. Cette formation est réglementée de manière spécifique notamment pour l'autorisation d'absence, qui est prise dans le contingent annuel des jours de formation (12 ou 18 jours). Le salaire du stagiaire est maintenu par l'employeur, et les frais pédagogiques sont financés par le CSE.

Pourquoi as-tu décidé de suivre cette formation ?

J'ai été approchée par le syndicat pour faire partie de la liste CGT pour les élections professionnelles. J'ai accepté car cela correspond à mes valeurs. J'ai rapidement compris qu'il était nécessaire de s'organiser collectivement face à une direction qui ne nous attendait pas. Je suis nouvellement élue, c'est mon premier mandat, c'est pour cela qu'avec les camarades du syndicat, nous sommes dans cette démarche de formation.

Comment s'est passée cette formation ?

Bien. J'ai appris beaucoup de choses. De l'historique à la mise en situation d'une réunion de CSE, j'ai pris conscience que le CSE n'était pas un comité des fêtes, mais que l'une de ses principales prérogatives est d'ordre économique. Bien sûr, les activités sociales et culturelles sont également essentielles, toujours dans l'intérêt des salariés. J'ai découvert un certain formalisme légal, et la démarche CGT qui intègre les salariés dans nos débats, cela nous aide à construire nos revendications et nos questions pour l'ordre du jour.

D'après toi, quels sont les points essentiels de cette formation ?

La mise en situation d'une réunion

de CSE m'a permis de mettre en pratique ce que nous avons abordé lors des premiers jours de formation. Par exemple, pour l'ordre du jour, j'ai réalisé que nous n'avions pas la bonne méthode. L'apport de connaissances, plus le vécu de chaque stagiaire ainsi que les mises en situation permettent, de nous corriger pour nous préparer et être plus à l'aise sur le terrain et plus forts en réunion.

J'ai aussi apprécié l'interactivité avec les formateurs, qui nous ont donné la parole de manière équitable. Cela a favorisé les échanges entre les stagiaires et les formateurs. Expérience très enrichissante.

Pour finir, l'intervention du cabinet d'expertise m'a convaincue de la nécessité de faire appel à un cabinet. L'expert est un outil indispensable dans notre mandat. Reste à convaincre les élus des autres organisations syndicales.

Qu'est-ce que cette formation va t'apporter dans ton mandat d'élue du CSE ?

Cette formation est un catalyseur en sors motivée et déterminée. Nous allons travailler à une autre organisation et proposer aux camarades d'agir différemment pour intégrer la démarche CGT dans nos pratiques. L'objectif, puisque nous sommes minoritaires, c'est de préparer nos prochaines élections en mettant en place un plan de travail et un plan de formation. Nous allons mettre toutes les chances de notre côté.

David Pico, Membre du Bureau Fédéral



Industrie et transition énergétique

Ecologie & Economie : sortir du cadre!

Comme chacun le sait, le secteur automobile est entré dans une phase de profonde transformation suite à la décision européenne de vente de véhicules exclusivement électriques à l'horizon 2035, afin de décarboner la mobilité automobile sur le sol européen. L'enjeu de décarbonation des pratiques au sein de l'Union européenne constitue un défi important pour la préservation de l'environnement. Nous avons néanmoins là, l'illustration typique d'une décision politique qui ne satisfera en aucun cas les exigences écologiques nécessaires pour préserver la planète. D'abord la décision européenne est avant tout une nouvelle règle de marché qui n'aura pas de conséquence écologique tout le long du processus de production. Ensuite, cette régulation laisse toujours le soin au marché de décider l'ajustement prix/quantité ainsi que l'organisation géographique de la chaîne de valeur. Le résultat, c'est la poursuite de stratégies industrielles visant à maximiser la rente actionnariale, avec une organisation de la production mondialisée peu encline à satisfaire les exigences écologiques. La production de véhicules à haute marge, très lourds, également loin d'être satisfaisante d'un point de vue écologique. En somme, cette décision s'apparente surtout à une goutte d'eau écologique qui vient alimenter l'océan de la vertu environnementale des classes privilégiées et, vise avant tout, à créer un nouveau marché qui peinait à prendre son envol pour soutenir les stratégies financières des grands groupes automobiles. Les récents bénéfices record de Stellantis en sont le témoignage le plus probant et démontrent que les géants de l'automobile ne semblent

pas perturbés par cette orientation environnementale européenne.

Entreprendre une politique écologique ne saurait être réduit au traitement superficiel des conséquences néfastes des activités humaines, mais doit s'attacher d'abord à une analyse profonde des causes des dérèglements de la biosphère. Tous les résultats scientifiques tendent à démontrer que la logique productiviste de l'ordre socio-économique capitaliste conduit intrinsèquement à une hyperproduction et une hyperconsommation destructrices et insoutenables pour la planète. Par conséquent, une politique écologique doit nécessairement s'inscrire dans une démarche de transformation de l'ordre social et économique existant, en dehors du rapport capitaliste et en dehors d'une régulation sociale par le mécanisme de marché. En ce sens, une planification écologique semble être une idée intéressante pour développer un système économique qui ne pourrait demander plus que ce que la planète peut offrir en rompant avec l'idée d'une accumulation illimitée.

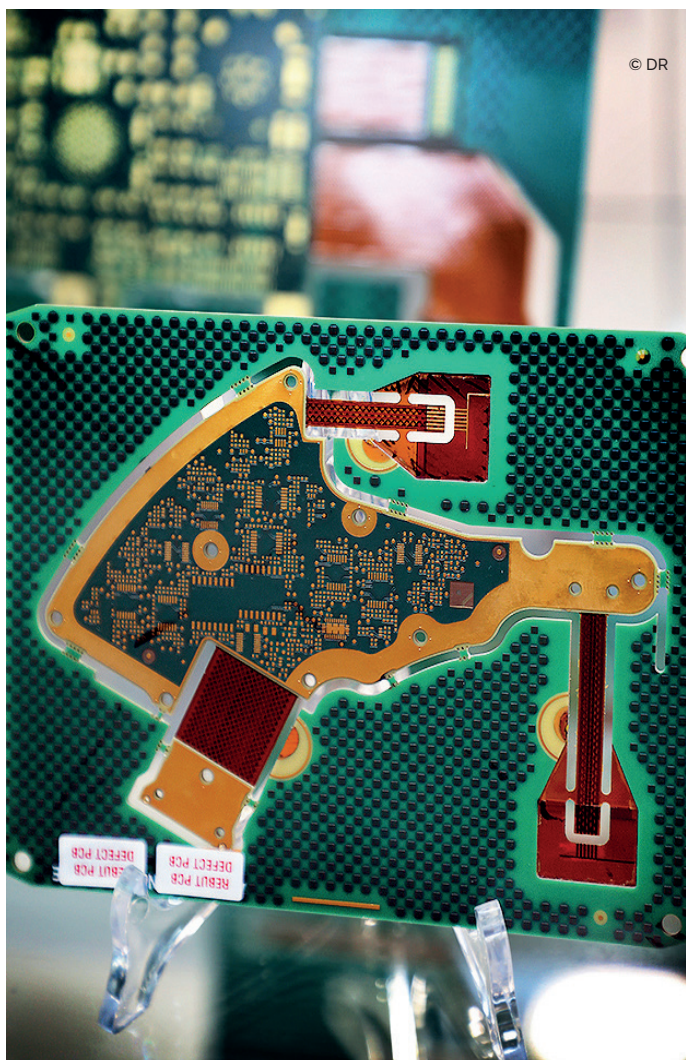
Cette transformation ne sera pas sans risque pour l'emploi, mais constitue une opportunité historique de rompre avec le champ paradigmatique patronal et le chantage à l'emploi. Si certaines productions doivent vraisemblablement diminuer, cela ne doit pas nécessairement se faire au détriment des travailleurs. En d'autres termes, une baisse de l'emploi ne veut pas nécessairement dire une baisse du nombre de travailleurs. Le passage à une semaine de 4 jours de 32h ou 28h permettra de mieux répartir le travail et de réduire les inégalités sociales. Par ailleurs, une telle situation doit nous inviter à repenser une déconnexion entre emploi et droit à vivre à travers un

approfondissement de notre protection sociale. Il apparaît urgent d'activer le nouveau statut du travailleur salarié proposé par la CGT, afin que les droits ne soient plus attachés à l'emploi mais aux travailleurs. Ainsi, le droit à un salaire, à un déroulement de carrière, à la formation continue, à la Sécurité sociale, à la retraite, à une fragmentation du temps de travail tout au long de la vie, etc. ne doivent plus être obtenus en contrepartie d'un emploi mais doivent être indissociables du travailleur.

Pour mener cette transformation, il paraît également évident que les travailleurs doivent y prendre toute leur part. Ce n'est plus le marché qui doit être le décisionnaire mais bien la délibération politique. C'est pourquoi la remise en question du régime de propriété privée des moyens lucratifs de production relève de l'urgence. Avant cela, la démocratie sociale peut passer par une meilleure représentativité des travailleurs dans les conseils d'administration, ainsi que par un élargissement substantiel du pouvoir des CSE dans la stratégie, la gestion et l'organisation du travail de l'entreprise.

Nous voyons bien qu'écologie et économie ne s'opposent pas, mais qu'elles sont les deux faces d'une même médaille. Imaginer l'écologie politique, ce n'est pas s'engager dans une œuvre utopique irréalisable, c'est avant tout élaborer une politique industrielle de l'esprit pour s'émanciper de la rationalité capitaliste et de la logique de marché. C'est remettre l'économie à sa signification étymologique originelle : prendre soin de sa maison...

Baptiste Royer, Conseiller Fédéral



« La sobriété numérique »: agir du local au global

Le numérique est souvent associé à la notion de « dématérialisation », or il est important d'avoir à l'esprit que la filière électronique permettant à chacun d'entre nous de bénéficier de ces outils modernes est loin d'être neutre d'un point de vue environnemental. Au-delà de son impact actuel déjà non négligeable, 3,5% des émissions de Gaz à Effet de Serre (GES) au niveau mondial, c'est bien son évolution exponentielle qui inquiète... En effet, avec une croissance de +6% et sans changement structurel, on arriverait à un doublement de ces émissions d'ici 12 ans seulement, ce qui est incompatible avec les objectifs du GIEC.

L'empreinte environnementale croissante du numérique peut s'expliquer par trois grandes tendances.

D'abord, le nombre d'équipements électroniques ne cesse de s'accroître à cause d'une demande croissante (augmentation du nombre d'utilisateurs et de terminaux numériques, nouveaux usages...). De plus, les filières de réparation et de recyclage sont complètement sous-dimensionnées et inefficaces pour la prise en charge de ces équipements dont la longévité est très réduite (2 ans en moyenne).

Ensuite, la quantité de données consommées par individu augmente énormément et le progrès technologique n'est pas en mesure de compenser cette tendance lourde. Ainsi, malgré le fait que tous les cinq à six ans, les nouveaux processeurs utilisés dans les ordinateurs et les smartphones sont en mesure de générer dix fois plus de données pour une même quantité d'énergie, l'émergence de technologies telles que la 5G et l'intelligence artificielle, très gourmandes en données, font « exploser » la consommation énergétique du numérique.

Enfin, la troisième contribution concerne l'obtention des métaux rares indispensables à nos équipements électroniques (cobalt, lithium, néodyme, indium...). Comme leur nom l'indique, ces métaux sont présents en faible voire très faible quantité dans les sous-sols. Leur extraction nécessite une consommation d'énergie toujours croissante au fur et à mesure de leur raréfaction rendue inévitable, tant leur utilisation s'accélère fortement avec la demande mondiale.

Partant de cette situation peu réjouissante, nous devons nous interroger sur les principaux leviers activables pour faire face à cette course contre la montre. Tout d'abord, ayons à l'esprit que l'électronique est une filière transverse particulièrement intéressante pour lutter contre la crise environnementale: amélioration de l'efficacité d'utilisation de nos ressources finies, mise en place de modèles prédictifs... Nous devons donc refonder le système du numérique pour le rendre soutenable.

Créer des commissions « environnement » dans nos CSE

Force est de constater que ce sont principalement les loisirs (streaming, réseaux sociaux, jeux en ligne...) qui tirent la croissance de l'empreinte environnementale de cette filière. Ainsi les causes de cette « obésité numérique » proviennent beaucoup plus des fournisseurs du numérique (GAFAM, opérateurs télécom...) guidés par la maximisation de leurs profits, que des utilisateurs eux-mêmes, qu'ils soient des personnes physiques (individus, ménages) ou des personnes morales (entreprises, collectivités publiques...). Il est donc urgent de définir des politiques publiques volontaristes afin

de dissuader les usages peu vertueux et ainsi accélérer la transition numérique. La population doit être au centre des débats démocratiques et des décisions qui permettront de limiter et de prioriser ces usages. Sur cette base, nos besoins réels et soutenables environnementalement doivent orienter le développement puis la mise en place de nouvelles technologies, et non l'inverse comme c'est aujourd'hui le cas. La fiscalité des entreprises et le conditionnement des aides publiques telles que le Crédit Impôt Recherche (CIR) constituent des premiers leviers pertinents.

Concernant la sobriété énergétique liée à la fabrication des outils numériques (40% des GES de la filière à l'échelle mondiale), nos syndicats doivent travailler en filière, du national à l'international, sur l'ensemble de la chaîne de valeur, pour limiter au maximum notre impact environnemental. En plus de ces réflexions et des travaux que nous initiions actuellement au sein du « collectif électronique » de la FTM, il est d'ores et déjà possible d'utiliser l'ensemble des nouvelles prérogatives à disposition de nos CSE, dont la mise en place d'une commission « environnement » dédiée. Elle permet d'être mieux informé sur l'empreinte environnementale de son entreprise ou de son groupe, afin d'être ensuite capable de construire des projets industriels, quelle que soit l'échelle considérée, pour tendre vers plus de sobriété.

Fabrice Lallement, Membre du CEF

Pour une reconquête et une relocalisation de l'industrie dans le respect de l'environnement

Une nouvelle fois, l'échec du modèle capitaliste est mis en évidence : accélération de la circulation des personnes et des marchandises, politique du zéro stock et des flux tendus, mise en concurrence des travailleurs entre eux où qu'ils soient sur la planète, pillage des ressources naturelles... Continuer ainsi conduira à d'autres crises, sans doute plus violentes, plus difficiles à maîtriser.

Notre pays s'est considérablement désindustrialisé depuis maintenant une trentaine d'années, en délocalisant la production dans des pays où les droits sociaux et les salaires sont bas, et sans prendre en compte les conséquences sociales et environnementales. Notre dépendance en matière industrielle s'illustre par notre incapacité à produire sur notre territoire.

Prendre des mesures de relocalisation de l'industrie pour répondre aux besoins essentiels de la population n'est pas uniquement un enjeu de sauvegarde des emplois ou de sites de production. C'est également une réponse à l'urgence des enjeux environnementaux et démocratiques. Cela implique des décisions de réquisition et de sauvegarde, des emplois et des sites industriels sur tout le territoire. Ainsi, l'utilité sociale de l'industrie va de pair avec le développement d'une économie circulaire, de proximité et indépendante qui produit des biens et des services durables.

La CGT porte la volonté de produire mieux et durablement, notamment par l'engagement des industriels dans la recherche et le développement de nouvelles technologies moins polluantes.

L'engagement professionnel et les enjeux environnementaux

Concilier industrie et « enjeux environnementaux et sociaux » par l'action syndicale pour infléchir le cours des choses : c'est un chantier gigantesque, qui suppose de rompre avec le

capitalisme en place depuis plusieurs décennies.

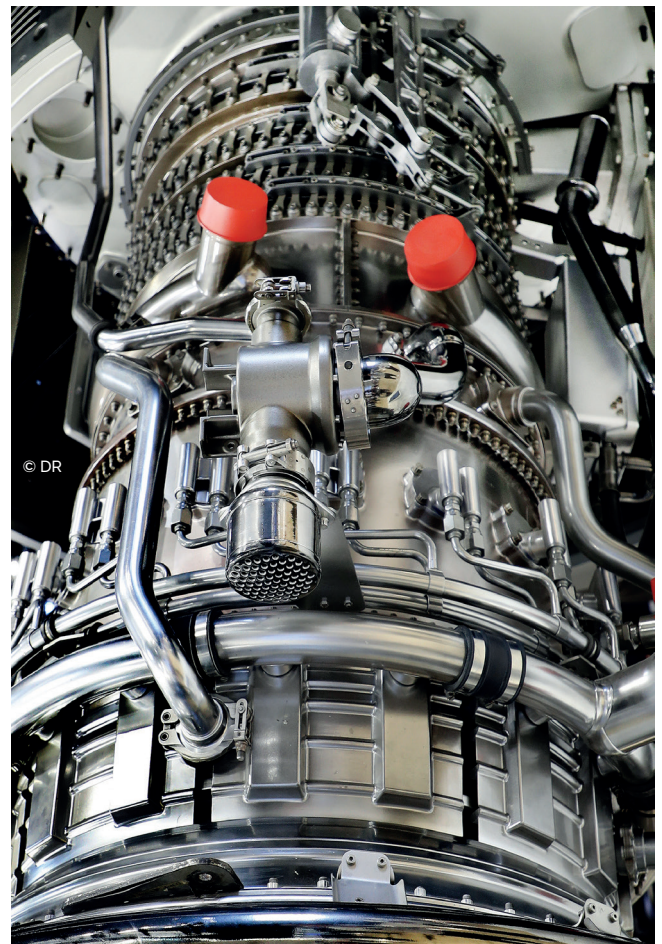
Consciente de ces enjeux, la FTM CGT a fait de la question environnementale une priorité lors de son 42ème congrès. Les salariés sont particulièrement sensibilisés à cette thématique dans leur vie quotidienne. Mais bien souvent, malgré leurs responsabilités, leurs qualifications et leur place dans les processus de production, ils n'ont pas les moyens de faire évoluer leur travail et leur entreprise pour en limiter l'impact environnemental.

L'engagement professionnel des salariés est une ressource pour envisager ce développement durable des salariés et leurs représentants doivent pouvoir s'investir dans ces enjeux environnementaux et peser sur les choix et les pratiques de l'entreprise en la matière.

Il faut relocaliser notre industrie pour retrouver une maîtrise des grands secteurs stratégiques du pays et notre souveraineté économique, avoir des services publics renforcés, et une vie démocratique renouée, avec de nouveaux pouvoirs pour tous les salariés... N'est-ce pas à l'État de définir comment sont produites les richesses et comment elles sont redistribuées ? De planifier son économie ? De fixer des critères sur l'utilisation de l'argent public et sur le rôle des banques ?

Il est indispensable de lier urgence climatique et urgence sociale avec la création de milliers d'emplois. La CGT pense qu'il y a urgence à opérer une rupture avec le modèle économique basé sur une logique d'austérité et de rentabilité financière pour en construire un autre, basé sur le respect de la nature et de l'humain, un monde de justice sociale et solidaire.

David Blaise, membre du Bureau Fédéral



RSE rime avec responsabilité



Le collectif de Délégués Syndicaux Centraux (DSC) de la fédération a décidé de traiter un sujet important : la Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) dans les entreprises. Une journée d'étude s'est tenue le 06 septembre dernier, rassemblant 64 camarades dans les locaux de la FTM CGT.

L'objectif était d'avoir un premier échange entre DSC et coordinateurs de groupes sur les différentes stratégies mises en place dans les entreprises. Comment contredire les effets d'annonces du patronat ? Quelles revendications portées par la CGT à partir des exemples présentés par Pierre Yves CHANU, conseiller confédéral CGT et Natacha SEGUIN, camarade de la CGT spécialiste sur la RSE.

Au cœur de l'approche de la CGT, il y a le développement humain durable, comme le stipule la fiche revendicative N°32 de la CGT, mais il est possible d'aller plus loin dans la profession à partir des expériences vécues.

Les entreprises ont des comptes à rendre sur les conséquences sociales et environnementales de leur activité. Dès lors, la RSE doit devenir un enjeu de négociation collective afin de peser sur la stratégie de l'entreprise pour imposer d'autres choix : l'entreprise autrement !

Mettre le travail au cœur de l'entreprise, mettre au cœur des enjeux l'urgence climatique, la transition écologique et promouvoir une logique de développement de l'industrie rompant avec le productivisme caractéristique du fordisme.

Il n'existe pas de définition légale de la RSE

La définition proposée par la Commission européenne mentionne simplement que « la responsabilité des entreprises vis-à-vis des effets qu'elles exercent sur la société. »

« Pour assumer cette responsabilité, il faut au préalable que les entreprises respectent la législation en vigueur et les conventions collectives conclues entre partenaires sociaux. Afin de s'acquitter pleinement de leur responsabilité sociale, il convient que les entreprises aient engagé, en collaboration étroite avec leurs parties prenantes, un processus destiné à intégrer les préoccupations en matière sociale, environnementale, éthique, de droits de l'homme et de consommateurs dans leurs activités commerciales et leur stratégie de base. »

Nous devons le faire savoir en utilisant la RSE dans la communication syndicale pour placer l'entreprise face à ses contradictions, ses incohérences, son manque d'anticipation des conséquences sociales et environnementales, ...

Cette journée d'étude est une première réunion qui doit nous permettre de travailler, au sein de la fédération, une plateforme revendicative de façon à aider nos équipes syndicales et leur donner des arguments dans le cadre de négociations d'accord intéressement, participation, CSE, mais aussi d'accords cadre, etc.

Michel Ducret, Membre du Bureau Fédéral

AG

7e conférence régionale métallurgie

AURA = plus de 50 élus et mandatés réunis !

Le rapport d'introduction et les thématiques abordées ont permis d'avoir de nombreuses interventions. Celles-ci ont pointé que si nous n'avons pas gagné face au gouvernement concernant le retrait de la loi sur l'allongement des années de cotisation retraites, nous avons eu une CGT forte et reconnue comme telle par l'opinion publique.

Cela s'est traduit par l'augmentation des adhésions et la mise en avant de la place et du rôle des syndicats. Ce déni de démocratie n'est toujours pas digéré par l'opinion publique. C'est un point d'appui pour continuer la bataille des idées avec le repère CGT de la réduction du temps de travail à 32h. C'est créer le rapport de forces dans les entreprises pour obliger les employeurs à reconnaître la pénibilité, et donc gagner des possibilités de départ anticipé à la retraite.

Les débats ont pointé que ce déni de démocratie du patronat et du gouvernement doit être, certes dénoncé, mais surtout il doit amener l'ensemble de nos structures et des syndicats de la métallurgie à engager la mise en œuvre de la démarche CGT de consultation des salariés.

Nos repères CGT et notre démarche syndicale démocratique sont à valoriser auprès de nos collègues pour éviter que le parti fasciste - le rassemblement national - continue à berner le monde du travail. L'extrême droite surfe sur les aspirations et la résignation des salariés alors que visée est opposée aux intérêts du monde du travail. Démasquer cette imposture est très important, et doit être fait sans attendre.

On ne lâche rien !

La répression syndicale est en nette augmentation avec de plus en plus de militants convoqués pour des entretiens préalables avant sanction. La création de collectifs « *luttes* » dans les USTM a été une nouvelle fois demandée afin de coordonner, d'organiser et de médiatiser cette ignominie.

Le 2ème cycle des élections CSE a commencé. Et si la formation confédérale est très positive, elle ne peut pas uniquement dépendre de quelques syndiqués impliqués pour la déployer dans les déserts syndicaux. Avoir un plan de travail de déploiement travaillé avec les syndicats dans la durée nous permettrait d'avancer, et pas uniquement sur « *petites entreprises* ».

L'écologie est une priorité, mais le capitalisme est incapable de la traiter. Pousser sur la démarche « *travail* » proposée par la CGT en créant des collectifs organisés en « *mode projet* » sur

des sujets tels que la mutation du travail, ses modifications et les évolutions que cela va engendrer sur les collectifs de travail, les rapports donneurs d'ordres/sous-traitants. D'ailleurs, ce dernier point doit nous permettre d'accélérer et d'approfondir notre travail en filière.

Les camarades font le constat que l'activité UFICT doit être plus visible et utile aux ICT, et pose la question de la mise en place de collectifs ICT. Déployer en territoires le stage communication proposé par l'UGICT est nécessaire.

L'accent a été mis sur la qualité de vie syndicale et sur le besoin de structurer dans chaque USTM AURA la préparation de la journée du « *droit à se syndiquer* ». L'ensemble des présents a validé la démarche proposée et ainsi que la date du 7 avril comme temps fort.

Les USTM AURA doivent s'engager sur la fin 2023, et pour 2024 tenir leur congrès et proposer au moins le stage « *s'impliquer dans la CGT* ».

Sur l'activité « retraités » et la préparation du 13ème congrès de l'UFR, les camarades souhaitent que des sujets revendicatifs (fin de vie, accès aux soins, à une mutuelle...) fassent l'objet d'un travail de l'UFR pour faciliter l'offre de continuité syndicale.

Concernant le 53ème congrès confédéral, les camarades ont été déçus par son déroulé qui a renvoyé une image déplorable de la CGT, mais satisfaits par l'issue avec la nouvelle direction confédérale élue. Les camarades attendent de retrouver une CGT rassemblée et qui travaille à la mise en œuvre du document d'orientation.

Le collectif métaux AURA



Retraite

Le conflit sur les retraites : perdu ou gagné ?

Si la question mérite d'être posée, la réponse est beaucoup plus complexe. Malgré une mobilisation remarquable sous bien des aspects, l'âge auquel un salarié pourra faire valoir ses droits à la retraite passe de 62 à 64 ans, c'est indéniable.

Mais le mouvement construit autour de la réforme des retraites ne s'éteint pas pour autant et plus de 70% des salariés y restent toujours profondément opposés. Ils sont aussi de plus en plus nombreux à se dire que leurs conditions de vie se dégradent, à exiger une revalorisation de leurs salaires et une amélioration de leurs conditions de vie et de travail.

Le gouvernement qui s'était donné 6 mois pour rétablir la confiance, est de plus en plus honni par une majorité croissante de la population, et la révolte de la jeunesse est un signe qui ne trompe pas. De nouveau, les organisations syndicales se rassemblent et proposent une journée d'actions le 13 octobre prochain.

Quelle qu'en ait été l'issue, le conflit des retraites a été aussi un moment important dans l'histoire sociale de notre pays. Celui où les syndicats réunis en intersyndicale ont démontré que malgré les oraisons funèbres prononcées par le patronat et les gouvernements successifs, le syndicalisme n'est pas mort, il est toujours vivace et sa puissance n'est plus à démontrer.

Le mouvement a fragilisé le gouvernement dans sa politique rétrograde, il sait dorénavant qu'il doit compter avec la parole des salariés.

La préretraite progressive !

Il faut chercher les raisons qui n'ont pas permis de remettre en cause la réforme et voir ce qu'il est possible de faire. Lorsqu'en 1974 j'intégrais le monde du travail, la retraite était à 65 ans et comme aujourd'hui, on assistait à une hausse sans précédent de la mortalité sur les lieux de travail. La fatigue et les mauvaises conditions de travail étaient aussi responsables de nombreux décès prématurés de collègues.

S'est alors engagée une bataille dans la plupart des entreprises de la métallurgie pour permettre aux salariés à partir de 60 ans de réduire leur temps de travail, et ce sans perte de rémunération. De nombreuses victoires ont été obtenues. Dans mon entreprise par exemple, nous avons obtenu qu'un salarié de 60 à 61 ans ne

travaille que 4 jours par semaine, de 61 à 62 ans 3 jours par semaine, de 62 à 63 ans il travaillait 2 semaines dans le mois, de 63 à 64 ans 1 semaine par mois et la dernière année, il était dispensé d'activité.

C'est ce qu'on appelait « la préretraite progressive ». Et c'est cette bataille-là qui a conduit les autorités en 1981 à décréter la retraite à 60 ans.

La bataille a aussi permis d'arracher que le temps de travail pour l'ensemble des salariés passe de 40h à 39 h de travail, 38h30 dans un grand nombre de groupes, et nous avons obtenu la 5^{ème} semaine de congés payés.

Le gouvernement et Macron ne défendent que les intérêts de classe du patronat et des milliardaires car la pression des salariés n'est pas suffisante. C'est peut être une façon de poursuivre le combat en impliquant massivement les salariés, car ce qui a manqué pour mettre en échec les prétentions du patronat c'est l'arrêt massif des moyens de production.

Daniel Pellet Robert, Retraité Renault Trucks-CGT

Initiative Valdunes : l'urgente nécessité d'une **reprise véritablement contrôlée par l'Etat !**

La mobilisation des salariés de Valdunes pour l'avenir de l'entreprise, avec la CGT, monte en puissance. Rappelons qu'au printemps dernier, sans surprise, l'actionnaire chinois (aux manettes depuis près de 10 ans) annonçait qu'il retirait ses billes, ouvrant ainsi une procédure de conciliation pour recherche de repreneur au tribunal de commerce.

Nous l'avons maintes fois clamé haut et fort, l'entreprise sidérurgique Valdunes constitue un cas d'école dans la nécessaire réappropriation d'activités industrielles stratégiques pour le pays : les 340 salariés des sites de Trith St Léger (Valenciennois) et Leffrinckoucke (Dunkerquois) sont en effet les seuls fabricants français de roues et d'essieux pour le ferroviaire. Mais ils livrent aussi des pièces pour le transport fluvial ou l'éolien. C'est donc bien à l'intersection d'enjeux sociaux, de souveraineté industrielle et de transition environnementale que se place Valdunes.

100 milliards pour moderniser le ferroviaire

Le gouvernement est alerté depuis plus de 2 ans sur la dérive quant à la stratégie de l'actionnaire : sous-investissement dans l'outil de production et processus progressif de délocalisation de la production en Chine. Un schéma malheureusement bien connu dans la sidérurgie, qui a donné lieu à 2 commissions d'enquête ces 10 dernières années, à l'Assemblée nationale et au Sénat.

Paradoxalement, 100 milliards d'euros pour la modernisation du ferroviaire ont été annoncés en février dernier par la première ministre, d'ici à 2040. Cela démontre très clairement que le marché est particulièrement porteur à moyen/long terme,



Crédit photo : @simonagnoletti sur Instagram

non seulement en France mais aussi en Europe et à l'international.

La relance de l'investissement industriel sur les 2 sites se chiffre à 50 millions d'euros : une somme dérisoire, tandis qu'un groupe comme ArcelorMittal devrait capter près d'1 milliard d'euros de fonds publics pour opérer la décarbonation de ses processus de production.

La crédibilité de l'Etat est en jeu

Nous avons donc tous les arguments pour exiger du gouvernement un plan de reprise de Valdunes, contrôlé par l'Etat.

Ce dossier, emblématique sous tous les angles, est porté par toute la CGT, du syndicat jusqu'à la confédération, en passant par les fédérations de la métallurgie, des cheminots et des transports : une mobilisation d'ampleur a eu lieu le 1er septembre sur le site de Trith St Léger, avec une conférence publique ouverte aux soutiens politiques, en présence de Sophie Binet.

La CGT y a porté une proposition concrète de reprise de Valdunes : un consortium avec Alstom et la SNCF, incluant une prise de participation significative de la BPI au capital. C'est la solution qui permettrait de consolider la chaîne de valeur de la construction ferroviaire et d'éviter les graves dérives qu'a pu connaître le secteur de la construction automobile, avec la pénurie de composants électroniques. Argument de taille : la proximité géographique entre les sites d'Alstom et de Valdunes est là aussi bénéfique sur le plan environnemental.

Tandis que l'enjeu de la souveraineté industrielle est posé, on ne peut se résoudre à répéter l'histoire : donner les clés à un concurrent, qui pourrait, à nouveau, à sa guise démanteler les sites (notamment la forge du site dunkerquois) et ne pas respecter les promesses d'investissement.

La mobilisation des salariés a permis de monter le rapport de forces jusqu'au sommet de l'Etat. La crédibilité du gouvernement est en jeu, tandis qu'il martèle depuis la période Covid le besoin impérieux de relocaliser les activités industrielles stratégiques.

D'autant plus que le degré d'urgence est élevé : consolider la trésorerie, relancer l'investissement, donner confiance aux clients actuels, remonter le carnet avec un fléchage de la commande publique vers Valdunes, assurer rapidement de la visibilité pour conserver les salariés.

Philippe Verbekke, Membre du CEF

L'AGIRC-ARRCO appartient **aux salariés actifs et retraités du privé**

Le 11 juillet dernier, s'est tenue la première réunion entre organisations syndicales représentatives et organisations patronales au sujet de l'AGIRC-ARRCO. La CGT a immédiatement fait part de ses exigences concernant les conditions de négociation, à savoir : rotation du lieu de négociation chez les différents acteurs sociaux ou lieu neutre ; réunions thématiques avec présentation des études se rapportant à ces thématiques, pas de réunion bilatérale, uniquement des multilatérales, présentation d'un projet d'accord intersyndical. Nous demanderons la présentation d'un certain nombre d'études à opérer à chaque séance en fonction de la thématique :

Retraite progressive ;

- » Attributions de points sur les années d'étude ;
- » Minimum de retraite complémentaire ;
- » Stabilisation du rendement de la cotisation ;
- » Pilotage par les réserves à remettre en cause : sa conception est mauvaise ;
- » Renoncer au pilotage glissant en faveur d'un pilotage à horizon ;
- » Demander une hausse de la subvention d'action sociale : 330 millions d'€ actuellement.

La CGT s'inscrit dans une politique de négociation, avec l'idée de signer un accord à 8 organisations syndicales, ce qui démontrerait au gouvernement, notre capacité de dialogue social.

Nos objectifs premiers doivent répondre aux besoins suivants : **augmenter les retraites, instaurer l'égalité femmes-hommes, prendre en compte la précarité et les années d'étude**. Sur tous ces sujets l'AGIRC-ARRCO a un rôle à jouer. Concernant les travaux, il est nécessaire de partir de chiffrages à étudier avec attention. La CGT formulera ses demandes auprès de la direction de l'AGIRC-ARRCO en intégrant ces éléments : garantie minimale de points, stabilisation du rendement de la cotisation, action sociale. Le pilotage doit se faire par les besoins et non par les réserves, or la réforme des retraites va engendrer des besoins nouveaux. La CGT rappelle que l'accord peut intégrer la revalorisation, ce qui détend un peu le calendrier. A ce stade de la négociation, cela ne fait pas le compte pour trois raisons :

- » Le niveau d'inflation, qui depuis plusieurs mois impute gravement le niveau de vie. En juillet, l'indice des prix à la consommation augmentait de 0,3% soit une variation sur un an de plus de

6,1%. Les prévisions de l'Insee se situent autour de 8% d'ici la fin de l'année ;

- » Pour les 13,2 millions de retraités du privé, des négociations devront se tenir entre les syndicats et le Medef, avec un conseil d'administration prévu le 6 octobre. La part de la retraite complémentaire AGIRC-ARRCO représente entre 30% et 60% de la retraite globale d'un salarié du privé ;
- » Depuis 2011 la retraite moyenne des employés et ouvriers a diminué de 8,4% et celle des cadres de 17,9% (chiffres AGIRC-ARRCO).

En finir avec la notion de malus/bonus

Toutes les organisations syndicales sont d'ores et déjà d'accord pour exiger la suppression des coefficients de solidarité minorants et majorants. (malus/bonus instaurés en 2019).

Le premier, censé contraindre les cotisants à rester en activité pendant un an même après avoir atteint le taux plein dans le régime de base, cela correspond à une décote temporaire (trois ans) de 10% sur la partie complémentaire de la retraite. Avec le recul de l'âge imposé par la réforme, ce malus devient particulièrement injuste.

Le second est une majoration de la retraite accordée pendant une seule année, à la condition de travailler deux ans de plus après avoir atteint le taux plein.

Stopper la baisse continue du rendement des retraites

Il faut savoir en effet que si 100€ de cotisation ouvraient droit à 11,94 € de retraite à l'AGIRC et 11,17 € à l'ARRCO en 1993, ils ne « rapportent » plus que 7,43 € aujourd'hui. Cette chute du rendement a pour effet de pousser les cadres vers la capitalisation.

Actifs/retraités : Nous sommes donc tous concernés par ces négociations !

Lucien Grimault, Membre du Bureau Fédéral

Salaire

Le coût public du capital dans le bulletin de salaire

La présentation du bulletin de paie évolue en 2023 ».

« C'est par ces mots que débute une brève publiée sur le site Service-Public.fr. Cette brève d'actualité diffusée en juin dernier vise à résumer la modification de la présentation du bulletin de paie suite à l'arrêté du 31 janvier 2023. En somme, ces quelques lignes font l'apologie d'une volonté de « simplification du bulletin de paie », notamment à travers une grande mesure sociale « façon Macron ». L'ajout d'une nouvelle rubrique « *montant net social* » permettra au salarié de connaître le montant des revenus pris en compte pour le calcul de certaines prestations sociales (prime d'activité, RSA etc.) sans réaliser le moindre calcul. Les bénéficiaires n'auront donc plus qu'à reporter le montant de cette nouvelle rubrique dans leurs déclarations aux organismes sociaux.

Si cette nouvelle rubrique n'est pas nécessairement à minimiser, elle représente le principal changement mis en avant dans cette brève. Pourtant, lorsqu'on lit l'article dans son intégralité, on aboutit sur cette autre information, mélangée dans le flot continu d'autosatisfaction gouvernementale :

« D'autre part, certaines informations, n'ayant aucun effet pour les droits des salariés et dont le calcul était complexe, seront supprimées comme le montant total des allègements de cotisations payées par les employeurs par exemple »

Une phrase qui en dit long !

Cette petite phrase décrit une volonté de normalisation des exonérations de cotisations sociales en ne les faisant plus apparaître comme elles le devraient dans le bulletin de salaire. Un cadeau socio-fiscal offert aux entreprises ! C'est un point de passage supplémentaire dans la vaste entreprise d'invisibilisation du coût public du capital. Pourtant, si à titre individuel le montant des exonérations de cotisations sociales peut paraître dérisoire par rapport au budget de la Sécurité sociale ou de l'Etat, il s'agit en vérité d'un cadeau colossal fait aux entreprises. Les dépenses socio-fiscales s'élèvent à plus de 60 milliards €/an et représentent plus 30 % du coût public du capital.

A travers l'élimination de la ligne relative au « *montant des allègements des cotisations payées par les employeurs* », le gouvernement montre bien sa volonté de pérenniser l'outrance que représente aujourd'hui le coût public du capital. Pourtant, ces cotisations sont d'une valeur

inestimable puisqu'elles représentent un salaire socialisé, c'est-à-dire une forme de revenu qui appartient à tous les travailleurs. Ainsi, normaliser une baisse des cotisations sociales, c'est acter une baisse des salaires des travailleurs. Mais c'est également une façon d'organiser artificiellement l'insoutenable du régime de Sécurité sociale à la française.

Cette modification du bulletin de paie peut sembler dérisoire, pourtant il s'agit bien d'une entreprise sournoise du gouvernement visant à paupériser les travailleurs au profit des classes privilégiées. Si cette ligne n'est plus présente, alors ce cadeau socio-fiscal devient invisible. Son absence ne nous permet donc plus de nommer le réel (donc de le penser) ; le coût public du capital.

Pour mieux comprendre le coût du capital, le dénicher et le dénoncer dans votre entreprise, n'hésitez pas à lire notre livret « *le travail n'est pas un coût, parlons du coût du capital* »



Baptiste Royer, Conseiller Fédéral

FAMILLE
ASSURANCE CHÔMAGE
Chômage
AUTRES CONTRIBUTIONS DUES PAR L'EMPLOYEUR
CSG DÉDUCTIBLE DE L'IMPÔT SUR LE REVENU
CSG/CRDS NON DÉDUCTIBLES DE L'IMPÔT SUR LE REVENU
EXONÉRATION, ÉCRÈTEMENTS ET ALLÈGEMENTS DE COTISATIONS
Total des retenues

La condition d'audience personnelle de 10% pour la désignation du délégué syndical



Les conditions de la désignation du délégué syndical sont énoncées aux articles L 2143-1 à L 2143-7 du Code du travail. Ces conditions ont trait à l'entreprise (condition d'effectif), au syndicat qui doit avoir créé une section syndicale et satisfaire aux critères de représentativité de l'article L 2121-1 du Ct (dont l'obtention d'une audience de 10% des suffrages exprimés au premier tour des élections de titulaires des dernières élections de CSE, quorum atteint ou pas), et à la personne du délégué Syndical.

Pour pouvoir être désigné, le mandaté doit avoir la qualité de salarié de l'entreprise, avoir eu 18 ans, au cours de l'année, avoir 1 an d'ancienneté, et ne pas avoir été condamné à une peine complémentaire entraînant une interdiction, déchéance ou incapacité relative à ses droits civiques (L 2143-1 du Ct).

A ces conditions l'article L 2143-3 alinéa 1er du Ct prévoit que cette personne doit avoir été « *candidat[e] aux élections professionnelles, et avoir recueilli personnellement et dans leur collège au moins 10% des suffrages exprimés au premier tour des élections au CSE, quel que soit le nombre de votants...* ».

L'appréciation de l'audience personnelle

Pour être désigné sur la base de l'audience personnelle à 10 %, il faut :

- » Avoir été **candidat** aux élections professionnelles,
- » Avoir participé **au premier tour** des élections, sachant qu'une participation au deuxième tour uniquement ne permet pas de satisfaire aux conditions légales,

- » On peut avoir participé **indifféremment au scrutin titulaire comme au scrutin suppléant**, la loi n'opérant aucune distinction,
- » Il faut avoir obtenu le score des 10% **dans son collège** d'appartenance uniquement (Cass. Soc. 28-09-2011, n° 10.26-505).

Le décompte des suffrages est réalisé sur la base du nombre de suffrages que le candidat a obtenu sur son nom **NON raturé**, rapporté au total des suffrages exprimés dans son collège (Cf arrêt du 28-09-2011).

Il faut savoir qu'en principe le syndicat désignant n'est pas nécessairement celui qui a présenté le candidat sur ses listes. Il est donc possible de désigner un candidat présenté par un autre syndicat, quand bien même ce candidat aura été élu sur les listes de cette organisation syndicale et conserverait ce mandat électif (Cass. Soc. 17 avril 2013, n° 12-22.699).

Le périmètre de l'audience personnelle

Le périmètre de l'élection et de l'audience personnelle doit coïncider avec celui de la désignation, soit de l'établissement, soit de l'entreprise. (Cass. Soc. 3nov. 2016, n° 15-60.203).

En cas de transfert d'entreprise, le candidat transféré peut-il être désigné dans l'entité d'accueil en invoquant l'audience personnelle précédemment acquise ?

La jurisprudence décide que la condition d'audience pour être désigné dans l'entité d'accueil nécessite le maintien des mandats d'élus lors du transfert (Cass. Soc. 14 déc. 2011, n° 10-27.441).

Que se passe-t-il en cas de mutation du candidat entre des établissements appartenant à la même entreprise ?

Dans ce cas, la jurisprudence décide que les champs de la désignation et de l'élection étant distincts, le salarié ne peut légalement invoquer une audience personnelle qu'il n'a pas obtenue dans l'établissement où il demande à être désigné (Cass. Soc. 3nov. 2016 précité).

César Ferreira, Conseiller Fédéral

La mise en place de la nouvelle CCN de la métallurgie

Un point d'étape

Le 7 février 2022 voyait le jour de la nouvelle convention de la métallurgie, qui se substitue à 76 conventions territoriales et 2 conventions nationales.

L'élément central de cette convention est une nouvelle classification applicable dans toutes les entreprises de la branche à compter du 1er janvier 2024.

La classification est un sujet ultra-sensible pour les directions et pour les représentants du personnel de la métallurgie.

Un constat, chacun y va de sa méthode

La direction a la maîtrise de la méthode et du calendrier pour mettre en place la nouvelle convention.

Les signataires de l'accord préconisent, au travers du guide pédagogique paritaire, d'associer les représentants du personnel dès le début de la procédure,

Néanmoins, de nombreuses directions ont décliné cette préconisation, souhaitant que les partenaires sociaux soient informés et consultés lors des sessions ordinaires du CSE.

Les rôles accordés aux partenaires sociaux doivent aller au-delà d'un rôle consultatif

Les CSE, que nous avons assistés, ont fait expliciter le futur dispositif de classification et ont alerté sur les incohérences ou sur les conséquences de certains choix opérés par l'employeur.

Le CSE doit aborder la nouvelle CCN à travers ses compétences générales en matière de conditions de travail et d'emploi, et d'évolution de l'emploi et des qualifications

Un emploi mal décrit est un emploi mal coté

Quelques points de vigilance à surveiller :

- Il n'existe pas de correspondance entre les deux systèmes. Or, certaines directions ont simplement transposé les anciennes fiches de poste au référentiel actuel qui devrait être axé sur le niveau d'emploi réel.
- La description de l'emploi doit être précise, complète et refléter la réalité de l'emploi tenu : Exemple : un technicien de maintenance des ascenseurs n'exerce pas le même emploi selon la taille de son entreprise, selon son niveau d'encadrement ou s'il est compétent en câblage.
- L'évolution des compétences doit être compréhensible: Exemple : Le technicien de maintenance de niveau

2 doit avoir la visibilité sur son emploi et sur son parcours potentiel, rien qu'en regardant la fiche d'emploi du technicien de maintenance de niveau 3 et les compétences qu'il doit acquérir pour l'obtenir.

- Le dialogue est nécessaire : Qui mieux que le salarié peut parler de son emploi ? On ne peut présenter la fiche d'emploi au salarié sans l'avoir associé en amont.
- Des mentions doivent être censurées des fiches d'emploi, comme par exemple : « *En aucun cas cette dernière n'a un caractère exhaustif. Elle pourra être modifiée et/ou complétée en fonction des besoins de l'entreprise.* »
- Il n'existe pas de visibilité concernant les fiches d'emploi des représentants du personnel exerçant un mandat permanent. Sur quel emploi s'effectue la cotation ?

Des mentions doivent être censurées des fiches d'emploi, comme :

« *En aucun cas cette dernière n'a un caractère exhaustif. Elle pourra être modifiée et/ou complétée en fonction des besoins de l'entreprise.* »

« *Le modèle de compétence pour cet emploi* »...

Ces mentions n'imposent pas de limitations quant aux tâches à effectuer.

Il n'existe pas de visibilité concernant les fiches d'emploi des représentants du personnel exerçant un mandat permanent. Sur quel emploi s'effectuera la cotation ?

Prévenir les risques psychosociaux pour les salariés en perte de repères Ce changement de méthode soulève des interrogations sur le risque de se retrouver déclassé ou limité dans la progression financière dans un emploi.

La question du statut de l'emploi du salarié est essentielle. Il convient donc d'anticiper la négociation d'un nouveau plan de gestion des emplois et des parcours professionnels pour permettre aux salariés d'avoir des repères. Le CSE peut se faire accompagner sur ces enjeux, soit lors de la consultation sur la politique sociale, soit lors de la consultation sur la mise en œuvre de la nouvelle classification prévue dans la CCN.

Contactez CADECO pour vous accompagner

contact@cadeco.fr

Annie WILLEMIN, Directrice du pôle économique