



# Mensuel des Métallurgistes

N°85 Mai 2024

FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS DE LA  
MÉTALLURGIE CGT



## DOSSIER

► **Le fédéralisme européen ou la poursuite du mythe de Charlemagne**

### ► Histoire

Le droit de vote des femmes, une conquête!

### ► Elections

Elections chez AMPERE SAS et S/T (Groupe RENAULT)

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

Le nombre d'actifs aidant un proche en situation de dépendance a doublé en 10 ans.

AG2R LA MONDIALE renforce son soutien aux aidants au travers de son action sociale et se met à disposition des branches professionnelles pour proposer un accompagnement adapté à leurs spécificités.

AG2R LA MONDIALE met à disposition de ses bénéficiaires :

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

Pour plus d'informations



**AG2R LA MONDIALE**

Prendre la main  
sur demain

**Actualités**

- 4 Histoire**  
Le droit de vote des femmes, une conquête !
- 5 Europe / International**  
Espagne : les conventions collectives se penchent sur l'Intelligence Artificielle
- 6-7 Portrait de syndicat et de syndiqué**  
Rendre l'image réelle de la CGT à l'opinion publique

**Dossier**

- 10-12 Le fédéralisme européen ou la poursuite du mythe de Charlemagne**

**Vie Syndicale**

- 9 Journée d'étude**  
Enseignements du 14 mars 2024
- 13 Formation**  
Renforcer l'engagement syndical : les formations USTM au cœur de l'action
- 14 Elections**  
Elections chez AMPERE SAS et S/T (Groupe RENAULT)

**Politique revendicative**

- 15 Energie**  
Le retour d'Arabelle Solutions sous pavillon EDF : symbole d'un nouveau printemps de la filière nucléaire française ?
- 16 Salaires**  
Égalité salariale : Négociation de branche
- 17 IndustriALL**  
IndustriALL : passer de l'industrie 4.0 à l'industrie 5.0
- 18 Coût du capital**  
Salaires et partage de la valeur
- 19 CE**  
Les vicissitudes de la révision de la directive CEE de 2009

**Encart :** Compte rendu du Conseil National de décembre 2023

**Mensuel des métallurgistes**

Fédération des Travailleurs de la Métallurgie CGT  
263 rue de Paris - case 433 - 93514 Montreuil cedex  
Tél. 01.55.82.86.19 - Fax : 01.55.82.86.53  
www.ftm-cgt.fr - communication@ftm-cgt.fr  
Directeur de publication : Frédéric Sanchez  
Impression : Rivet Edition  
Photos © A. Sayad | FTM-CGT



Prix : 1 euro  
Abonnement annuel : 12 euros  
ISSN 0152-3082  
Commission paritaire  
0525 S 06 474



**Florent Trinquant**  
Membre du CEF

## Qui sont Les assistés ?

L'Etat, par l'intermédiaire de Bruno Lemaire, au regard de l'état des finances du pays, prévient sur la nécessité d'adopter une politique de rigueur, même s'il ne veut pas en prononcer le nom. En effet, il prévoit une nouvelle réforme de l'assurance chômage.

Selon lui, notre système d'assurance chômage serait trop généreux avec ces « assistés » qui ne veulent pas travailler !

Pour parler d'assistanat, je peux me permettre de dénoncer le patronat qui se goinfre de subventions (200 milliards), soit 10 % du PIB, sans avoir de compte à rendre, alors qu'elles pourraient servir par exemple pour l'éducation, la santé etc.

Ascometal en redressement judiciaire depuis le 27 mars dernier. Trois fois en dix ans. L'anxiété et l'angoisse sont le lot quotidien des salariés. Merci patron !

Dernièrement, Stellantis a annoncé l'arrêt de deux des trois lignes de production à Metz au nom de la « transition énergétique ». C'est scandaleux car ces productions vont être délocalisées en Italie et en Inde. Les organisations syndicales craignent 900 suppressions d'emplois. Encore de futurs assistés !

Cette délocalisation, comme toutes les autres, n'a qu'un seul but, celui d'accroître les profits. Pour information, Stellantis a réalisé +19,6 milliards d'euros en 2023, mais ce n'est pas encore assez pour les actionnaires qui sont, eux, les véritables assistés.

Plutôt que de faire de grands discours sur la relocalisation, l'Etat devrait œuvrer à empêcher les délocalisations.

Enfin, nous avons un autre défi à relever : les élections TPE à la fin de l'année où notre organisation doit retrouver sa première place dans notre branche. Pour cela, il faut s'appuyer sur le mécontentement provoqué par la nouvelle convention collective et notamment les classifications.

# Femmes Le droit de vote des femmes, une conquête!

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

## Des scrutins politiques... masculins

Dès septembre 1789, Olympe de Gouges réclame l'égalité politique des femmes et des hommes dans sa Déclaration des droits de la femme et de la citoyenne. Elle y proclame notamment : « la femme a le droit de monter à l'échafaud ; elle doit avoir également celui de monter à la Tribune ». Les Révolutions de 1830 et 1848 n'ont pas davantage permis la prise en compte des revendications des femmes d'obtenir des droits politiques et d'accéder à la citoyenneté. La Commune de Paris en 1871, si elle a permis aux étrangers de voter et de se faire élire, n'a pas étendu ce droit aux femmes.

Une première reconnaissance intervient, dans le monde du travail, avec la loi du 27 mars 1907, qui accorde le droit de vote aux femmes pour les élections au conseil de prud'hommes. L'année suivante, elles sont éligibles. La participation des femmes à l'effort de guerre, durant la Première Guerre mondiale aurait pu ouvrir la voie au



© Regards, 1er mai 1945



Affiche du Comité national des femmes contre la guerre et le fascisme © BMD

droit de vote pour les femmes. Il n'en sera rien. Pas moins de quatre propositions de loi adoptées par l'Assemblée nationale, ont été repoussées par le Sénat avant le déclenchement de la Seconde Guerre mondiale. Durant le Front populaire, trois femmes sont nommées sous-secrétaires d'État du gouvernement formé par le socialiste Léon Blum, même si elles ne sont ni électrices, ni éligibles. Dans le monde du travail la reconnaissance progresse, avec l'élection des délégués du personnel prévue par l'article 5 des accords de Matignon du 7 juin 1936. Les femmes peuvent voter et être candidates dans les mêmes conditions que leurs homologues masculins.

## Une reconnaissance tardive

Le Conseil National de la Résistance, dans son programme «Les Jours Heureux» adopté le 15 mars 1944, n'évoque pas le droit de vote des femmes. Cette absence est heureusement comblée par l'Assemblée provisoire qui, au terme d'un long débat et grâce à l'engagement du démocrate-chrétien Robert Prigent et du communiste Fernand Grenier, adopte l'ordonnance signée par le général de Gaulle le 21 avril 1944. Le 29 avril 1945, quelques jours avant la capitulation de l'Allemagne nazie, les femmes françaises peuvent participer pour la première fois à des élections, en l'occurrence, municipales.

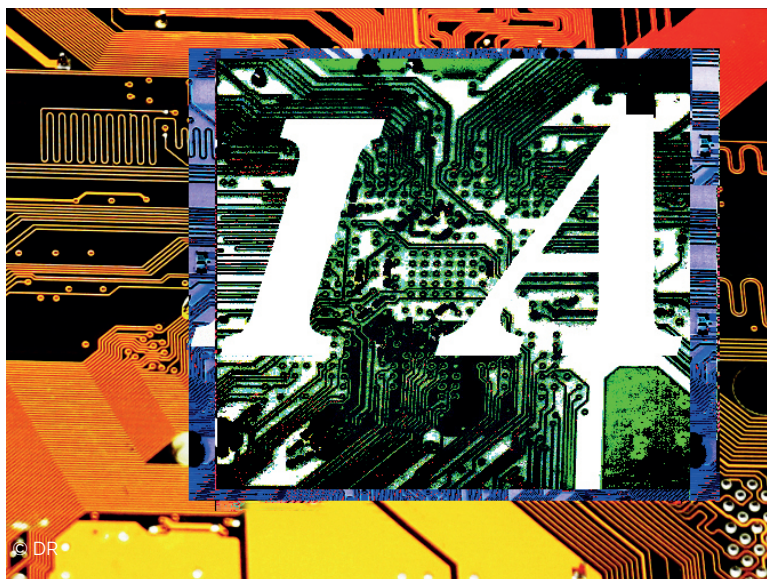
Alors que la France a été l'un des premiers pays à instaurer le suffrage universel masculin, elle a tardé à l'étendre aux femmes. La Nouvelle-Zélande l'avait reconnu dès 1893, suivie par l'Australie (1901), la Finlande (1906), la Norvège (1913), le Danemark (1915) ou encore l'Union soviétique (1917).

Ce combat de longue haleine n'est pas pour autant terminé. En effet, 80 ans après l'instauration du droit de vote pour les femmes, il reste à gagner une vraie égalité dans la présence des femmes dans les mandats électifs !

**Emeric Tellier, Ancien archiviste FTM CGT**

Europe / International

# Espagne : les conventions collectives se penchent sur **l'Intelligence Artificielle**



En septembre 2023, les syndicats espagnols s'efforçaient de développer le droit des travailleurs à l'information en ce qui concerne l'utilisation de l'Intelligence Artificielle (IA), dans le but de l'intégrer dans les futures conventions collectives. Quatre mois après la signature d'un nouvel accord-cadre national sur la négociation collective avec les employeurs, les syndicats du pays tentaient de donner suite à une priorité clé de l'accord : réglementer l'intelligence artificielle dans l'organisation du travail et la gestion des ressources humaines.

L'intelligence artificielle générative révolutionnera le monde du travail, en permettant la production à la vitesse de la pensée. Elle peut aider à automatiser les tâches qui nécessitent une analyse approfondie, libérant ainsi le temps des employés. Cependant, son utilisation productive, tout en créant potentiellement de la valeur économique, ne permettra pas aux humains de développer leurs propres compétences et leurs propres connaissances. Cela ne fera que les transformer en travailleurs de l'IA. Comme pour tout ce qui est innovant, il y a à la fois des aspects positifs, et des aspects qui nécessitent une attention particulière.

Désormais, les entreprises fourniront aux représentants des travailleurs des informations transparentes sur l'IA dans la gestion des ressources humaines, afin de prévenir la discrimination dans le recrutement, les promotions ou

les licenciements. L'objectif de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO) et de l'Unión General de Trabajadores (UGT) est de faire de ce principe une réalité, en introduisant dans les conventions collectives un chapitre sur l'obligation d'informer les employés sur les paramètres des mécanismes qui détermineront l'organisation du travail. La CCOO et l'UGT veulent développer des procédures pour assurer la transparence, le suivi des engagements et le contrôle humain dans l'utilisation de l'IA pour apprécier et exploiter les compétences individuelles.

C'est dans le secteur bancaire que le travail est le plus avancé, et la question de l'IA sera une priorité lors du renouvellement des conventions collectives de l'industrie. En outre, l'accord de l'entreprise sur la plate-forme de livraison de repas «Just Eat» a ouvert la voie en Espagne. Signé en décembre 2021, il a été le premier à reconnaître le droit des travailleurs à être informés des algorithmes utilisés par l'entreprise pour organiser et évaluer leur travail.

**Frédéric Touboul**, *Conseiller fédéral*

## Portrait d'un syndicat et de syndiqué

# Rendre l'image **réelle de la CGT** à l'opinion publique



Je m'appelle Abel Maillard, j'ai 30 ans, je travaille pour une société appelée ENERCON, c'est l'abréviation de Energy Converter en anglais. La société construit, installe et fabrique des convertisseurs d'énergies, plus communément appelées éoliennes (on convertit l'énergie du vent en énergie électrique).

En 2015, je suis entré dans la boîte en tant que câbleur intérimaire

sur les nouvelles versions d'éoliennes. Chaque fois qu'il y a un raccord mécanique, un raccord électrique doit s'opérer, c'est là où j'intervenais. C'est un grand Lego. Cela m'a permis d'avoir une première approche des éoliennes. Au bout de trois ans, j'ai changé de service pour faire de la mise en service de ces aérogénérateurs. J'ai un BTS électrotechnique. Cette dernière expérience professionnelle était plus en adéquation avec mes études. J'avais plus de qualifications à apporter à la société. J'y ai passé cinq ans. Ça m'a permis, d'avoir une seconde approche des éoliennes. Récemment, pour des raisons personnelles, je suis passé à l'étape d'après: la maintenance des éoliennes. J'en suis donc à mon troisième métier de technicien et je découvre désormais une troisième approche des éoliennes.

J'ai été élevé à la sauce CGT. Mon papa y est syndiqué. J'ai participé à des manifestations alors que je ne savais pas ce que voulait dire l'acronyme CGT. Mon père craint pour moi, il a peur que je perde mon emploi. Mais justement je voudrais qu'il comprenne que je veux m'investir encore plus que lui dans le syndicalisme.

### **Pourquoi la CGT et pas un autre syndicat ?**

Je trouve que les autres syndicats sont un peu trop dans le dialogue et pas assez dans l'action. Ils veulent toujours arrondir les angles, alors qu'il ne faut pas oublier que le pouvoir appartient au peuple. Donc clairement, si on veut obtenir des revendications, il ne faut pas craindre de passer à l'action au lieu d'être constamment dans la négociation et se faire caresser dans le sens du poil par le patronat.

Malheureusement, aujourd'hui, la balance penche beaucoup trop en faveur du patronat. Beaucoup trop de salariés sont laissés seuls face à un patron qui est un peu

tout puissant. J'ai envie de renverser cette balance et de rendre le pouvoir aux salariés. Aujourd'hui, c'est dans mon entreprise mais j'envisage de montrer, autant que possible, à tous les salariés de toute la France, de tous les milieux, que l'union fait la force. Même si on doit aller se battre contre des entités insurmontables, eh bien  $1 + 1 = 2$ .  $2 + 2 = 4$  et à la fin, le petit banc de poissons peut se montrer plus gros qu'un gros poisson tout seul.

### **Redonner confiance aux salariés**

Le syndicalisme est la solution. L'union fait la force face à un patronat et à un gouvernement qui veulent diviser.

C'est là où je vais devoir faire un gros travail dans ma société, même en dehors d'ailleurs. L'image qu'a l'opinion publique de la CGT est, pour moi, détournée par les médias et le gouvernement, qui veulent montrer que la CGT est fautrice de troubles, casse des vitrines, met le feu à des pneus (même si c'est un moyen de se faire entendre). La CGT n'est pas responsable de toutes les casses de vitrines qui existent.

Il existe plein d'outils : les réseaux sociaux qui permettent de toucher beaucoup de monde très rapidement, les cercles sociaux qui existaient déjà bien avant l'ère de l'informatique. Les discussions autour de rencontres, les manifestations, ... L'opinion publique, c'est toi, c'est lui, c'est moi, c'est tout le monde.

### **Pourquoi avoir attendu autant de temps avant de te syndiquer ?**

Je suis arrivé dans le monde du travail par le biais de l'intérim, sans en comprendre les rouages. Je n'ai pas pu me lancer tout de suite dans le syndicalisme, ça aurait été me tirer une balle dans le pied. Je me suis fait embaucher, j'ai appris à comprendre le fonctionnement de mon métier et j'ai évolué.

Désormais, je comprends les rouages de ma boîte, du monde du travail, du Code du travail, du fonctionnement général du monde du travail à l'échelle française, un peu à l'échelle étrangère et je pense que c'est le bon moment pour me lancer dans le syndicalisme de manière plus active. Il y a un peu plus d'un an, je me suis présenté aux élections professionnelles sans étiquette, parce que je m'y suis pris à la dernière minute. Etant dans la boîte depuis, à l'époque 8 ans, je connaissais un peu de monde et je jouissais d'une

réputation de grande gueule, de râleur. Porter l'étiquette CGT, aurait pu pousser certaines personnes à rayer mon nom. Je voulais donc être sans étiquette, pour que les gens puissent avoir une meilleure image du syndicalisme que je veux proposer, pour ensuite proposer ma candidature avec la CGT. La plupart des salariés, tout comme l'opinion publique, a une image de la CGT biaisée.

De plus, mon emploi du temps, me permet désormais de me consacrer à cette activité syndicale. Je travaille 7 heures par jour. Si je veux bosser encore 3 heures pour le syndicat, libre à moi de le faire sur mon temps libre, même si j'évite de le faire parce que j'ai aussi une vie privée.

### Du 18 au 29 mars : campagne de syndicalisation

C'était vraiment le terrain fertile idéal pour monter le syndicat CGT, en sachant qu'à ENERCON, une grogne interne commence à se faire entendre. C'était donc aussi le moment de syndiquer. Au moment où je m'y mets, tous les feux sont aux verts.

### As-tu réussi à convaincre des personnes à te rejoindre dans cette aventure syndicaliste ?

Oui, j'ai réussi à convaincre. En amont, j'avais déjà contacté certains collègues qui étaient intéressés. J'avais déjà dans l'idée, il y a quatre ans, de créer un syndicat, de lancer une liste CGT cependant, des raisons personnelles et le timing ne m'ont pas permis de le faire. J'ai recontacté ces personnes qui étaient toujours intéressées. J'ai un collègue, du côté de Narbonne qui a 25/26 ans qui me semble être un bon camarade, à partir des échanges que nous avons pu avoir. Visiblement j'ai bien fait de le contacter puisqu'il m'a appelé pour me dire qu'il était partant.

### Et côté syndicat...

Pour commencer, on va rattacher les personnes qui sont intéressées à l'Union Locale d'Amiens. Une fois qu'il y aura assez de monde, on créera le syndicat. On peut d'ailleurs souligner le travail réalisé entre les UL, les UD et la Fédération... puisque c'est l'union locale qui m'a redirigé vers Jean-Pierre Guerin, animateur du collectif élections professionnelles de la fédération et membre du CEF. Au niveau national, il faut entre 5 et 10 personnes syndiquées et au niveau de ma boîte, deux personnes suffiront.



Je me sens confiant. Ça pourrait faire peur à certaines personnes mais je pense que les convictions qui nous animent permettront d'en découdre avec toutes les injustices. Actuellement, nous vivons tous avec une épée de Damoclès au-dessus de la tête, puisqu'on nous a annoncé un PSE. Ils vont mettre dehors des gens qui ont sacrifié leur vie de famille, qui ont fait le choix de ne pas avoir d'enfant à cause des déplacements, qui ont fait de l'installation pendant 15 ans, des gens qui se sont fait tatouer ENERCON, des gens avec qui j'ai travaillé, dans la poussière et la sueur, et aujourd'hui, on est prêt à les foutre dehors, ou à leur proposer un reclassement (20 postes sont ouverts pour 80 salariés). Il n'y aura pas de place pour tout le monde. Tout ça me rend dingue.

### D'où vient ta rage ?

Je me mets à la place des gens qu'on fout dehors. Je n'aimerais pas qu'on me fasse vivre ça. Je n'aimerais pas qu'on sacrifie tout ce que j'ai construit sur l'autel du pognon parce que soi-disant « *il n'y a ni argent ni travail* ». Le pognon, ce n'est qu'un outil, ça fait tourner la tête au point qu'on place l'argent avant l'humain. Le pognon devrait être au service de l'homme et pas l'inverse.

Demain, si on arrive à un monde sans argent, l'humanité en sera libérée, je ne serai pas assez vieux pour voir ça. Et j'espère que les nouvelles générations y parviendront.

Propos recueillis par **Marion Prevot**,  
Conseillère Fédérale

**La** Mutuelle Familiale  
ma complémentaire de vie®

**UNE COMPLÉMENTAIRE DE VIE  
C'EST MIEUX !**  
Mon capital santé préservé

**Engagés pour la  
solidarité, la fraternité  
et la santé**

Découvrez nos offres : gamme  
santé évolutive, prévoyance,  
prévention  
& bien-être...



**SANTÉ - PRÉVOYANCE - PRÉVENTION**

**mutuelle-familiale.fr**

NUMÉRO NON SURTAXÉ DEPUIS UN FIXE OU UN MOBILE  
**09 71 10 15 15**



Journée d'étude

# Enseignements du 14 mars 2024

## La journée a été riche en débats avec la participation de 191 camarades et 46 interventions.

Plusieurs camarades ont fait le constat d'un manque de moyen pour faire vivre leur USTM/CCM. Cela s'est accentué depuis la mise en place des CSE et du poids de l'institutionnel. Pour dépasser ces obstacles, toutes et tous ont fait part de leurs souhaits de trouver des solutions par le renforcement et la formation, afin d'avoir des outils de proximité qui soient à la hauteur des enjeux à venir !

## Plusieurs propositions ont émergé, à partir des thématiques abordées :

L'enquête sur la situation des USTM présentée par Guillaume (USTM 33), confirme l'importance de réaliser un état des lieux précis dans chaque département et région. Cela permettra de travailler des propositions et franchir une nouvelle étape dans l'animation et l'évolution de nos USTM/CCM en lien avec les syndicats.

Beaucoup de camarades ont souligné l'importance du lien avec les syndicats et surtout, de leur implication pour l'attractivité de nos outils de proximité !

C'est possible, Nicolas (USTM 38), Christophe (USTM 57) et d'autres camarades dans la salle, nous ont fait partager leurs expériences. Il est possible de se renforcer si on s'en donne les moyens, mais cela implique de réaliser des plans de travail.

Aziz (Secrétaire fédéral et responsable de la Vie Syndicale) a souligné l'importance de conjuguer l'action revendicative et la syndicalisation. C'est tout l'intérêt de la quinzaine fédérale qui s'est déroulée du 18 au 29 mars. Ce temps fort aura été utile pour débattre avec les salariés de la nouvelle CCN. L'enquête sur la cotation des postes est l'outil le plus approprié pour débattre de ces questions. Il est primordial de le faire connaître largement.

## La formation syndicale et la qualité de vie syndicale : des enjeux !

David (membre du Bureau fédéral et responsable de la formation syndicale) a rappelé l'importance d'une formation syndicale de proximité pour former un maximum de militants et de syndiqués. Construire des plans de déploiement est également essentiel.

L'expérience que nous a fait partager Yves (USTM 44) est assez révélatrice du potentiel qui existe quand on se donne les moyens. Il a obtenu des résultats impressionnants aux élections CSE grâce à la formation « reconquête électorale » qui a été déployée dans plusieurs entreprises de la métallurgie.

Autre réflexion dans les débats : le développement des syndicats locaux métaux, pour structurer les syndiqués dit « isolés » qui se trouvent dans les Unions Locales. Cela concerne plus de 9 000 syndiqués. Ce qui pose la question du lien avec l'ensemble des structures et du « travail ensemble dans la CGT ».

Une démarche que partagent de nombreuses UD, comme celle de Jérôme (SG UD 46) qui a du mal à impliquer les métallos de son département, c'est une réalité !

Cette réflexion traverse toute la CGT et plus particulièrement la question de notre structuration : vaste sujet qui fera certainement l'objet d'un débat au prochain congrès confédéral.

Plusieurs camarades sont revenus sur la nécessité d'accroître le travail croisé professions/territoires, notamment sur les questions des filières industrielles et de la Vie Syndicale. La Fédération propose de créer un réseau de syndicats d'entreprises donneuses d'ordres et sous-traitantes pour chaque filière, en intégrant la dimension européenne.

Il s'agit aussi de réfléchir au décloisonnement de certaines USTM qui ont des moyens et qui peuvent apporter une aide dans d'autres départements limitrophes en difficulté.

Bettina (USTM 67) a cité l'exemple de son département qui apporte un soutien logistique important dans le 68, y compris dans la région Grand-Est.

Bien évidemment toutes ces questions seront au cœur de la préparation du 43<sup>e</sup> congrès fédéral qui se tiendra du 2 au 6 juin 2025, à Strasbourg avec une première étape lors des prochaines Conférences Régionales, pour lesquelles Jacques (BFC) a expliqué les enjeux.

Nous devons créer les conditions pour que ces Conférences Régionales soient une réussite.

Cette 1<sup>ère</sup> Conférence des USTM/CCM a fait émerger des idées, même si tous les points n'ont pas pu être abordés. Elle donne confiance en notre capacité à poursuivre, ensemble, les évolutions nécessaires pour que nos USTM/CCM soient utiles et efficaces pour les syndicats métaux et pour toute la CGT.

**Nous tenons à remercier tous les camarades pour leur engagement.**

Amar Ladraa, Membre du Bureau Fédéral



# Le fédéralisme européen ou la poursuite du mythe de Charlemagne

*Quelques clefs de compréhension avant les élections européennes*

C'est avec le XIX<sup>ème</sup> siècle que l'idéal européen reprend forme. En 1814, le Comte H. de St Simon rédigeait une œuvre majeure « de la réorganisation de la société européenne », dans laquelle il proposait un plan d'Europe organisée, fondé sur une collaboration de la France et de l'Angleterre. Les deux seuls Etats à être dotés d'un Parlement.

N'oublions pas le courant de pensée en faveur d'une Europe des peuples, porté par J.-J. Rousseau, J. Bentham ou E. Kant et son projet de paix perpétuelle (1795).

Vers le milieu du siècle, l'idée qui était l'apanage de certains penseurs isolés se diffusa. Après 1848, l'idée européenne gagna des cercles plus larges qui organisèrent une véritable propagande en faveur des Etats-Unis d'Europe, selon la formule lancée par V. Hugo en 1847 qui commençait à faire figure de véritable slogan. Toutefois, l'échec des révolutions de 1848, la réalisation des aspirations nationales et la constitution des Etats-nations, à la suite de la formation de l'unité allemande et italienne,

rendaient difficile l'entente entre les peuples. Plusieurs théoriciens comme Pierre-Joseph Proudhon dans son livre « *Du principe fédératif et la nécessité de reconstituer le parti de la Révolution* » (1863), n'en continuèrent pas moins de plaider pour la création d'entités politiques associées pour assurer leur sécurité et leur progrès économique.

## **Les choses furent relancées après la « Grande guerre »**

Outre la création de la Société des Nations, ce fut la propagation du sentiment européen auprès de nombreuses élites, y compris politiques, qui fut marquante. Un projet un peu plus précis vit le jour en 1923, sous l'impulsion de Richard Coudenhove-Kalergi, qui lançait à Vienne le projet, puis le mouvement paneuropéen dont l'objectif était l'union par étapes. En 1929, la première tentative gouvernementale était organisée pour passer des rêves à la réalisation de l'unité européenne. Aristide Briand, Ministre des affaires étrangères français depuis 1925, puis Président du Conseil depuis le retrait de R. Poincaré et Président d'honneur

du mouvement paneuropéen, lança un appel à la tribune de l'AG de la Société des Nations (ancêtre de l'ONU), le 5 septembre en faveur de la création d'une union régionale européenne dans le cadre de la SDN.

Cet appel sera précisé dans un mémorandum du Quai d'Orsay diffusé le 1er mai 1930. Mais ce projet, encore empreint d'ambiguïtés, ne suscita pas l'enthousiasme des gouvernements européens très divisés fut abandonné en 1932.

Dès 1946, Léon Blum déclara qu'il était indispensable de mettre l'Allemagne « hors d'état (...) de recommencer l'atroce aventure », mais il était impossible de lui imposer des mesures punitives draconiennes, sans provoquer une volonté de revanche. Pour surmonter cette contradiction, il n'existait « qu'un seul procédé qui est l'incorporation de la nation allemande dans une communauté internationale assez puissante pour la rééduquer, la discipliner et s'il le fallait, la maîtriser ». Il s'agissait de dépasser le concept d'Etat-Nation, de réconcilier les peuples européens et d'intégrer l'Allemagne dans une Europe démocratique afin de prévenir à l'avenir tout conflit d'envergure sur le continent.

L'un des appels les plus marquants fut lancé par Winston Churchill dans son célèbre discours prononcé à l'Université de Zurich le 19 septembre 1946. Après avoir évoqué, non sans dramatiser, les dangers qui menacent l'Europe, Churchill proposa un « remède souverain » : « Nous devons dans un cadre régional qui s'appellera peut-être les Etats-Unis d'Europe, et le premier pas pratique sera de constituer un Conseil de l'Europe ». Il entendait rassembler tous les états d'Europe qui le désiraient, autour de la France et de l'Allemagne, qui devraient prendre ensemble la tête de cette organisation. Ce discours fut très applaudi et fut souvent considéré comme le point de départ de la cristallisation du mouvement européen d'après-guerre.

A cette occasion, deux conceptions de l'Europe s'affrontèrent :

- » La conception française, très fédéraliste, plaidant pour l'élection d'une assemblée constituante européenne,
- » La conception britannique n'envisageant qu'une coopération institutionnalisée entre les gouvernants et donc, plutôt confédéraliste.

Les deux pays trouvèrent alors un compromis en créant en janvier 1949, le Conseil de l'Europe, et y invitèrent l'Italie, le Danemark, la Norvège, la Suède et l'Irlande. Le statut du Conseil fut adopté le 5 mai 1949, et entra en vigueur le 3 août 1949. On était loin des « Etats Unis d'Europe » et cela marqua l'échec du mouvement fédéraliste européen.

L'arrivée de De Gaulle au pouvoir modifia radicalement la position historique française. Désormais la France se rangea derrière la Grande-Bretagne dans le camp de l'Europe des Etats, rejetant ainsi l'idée fédéraliste.

Mais l'idéal fédéraliste n'est pas mort pour autant, et son retour flamboyant se réalisa lors du traité de Maastricht. Les Pays-Bas qui présidaient alors le Conseil européen furent

chargés de rédiger le projet. Ils étaient de fervents partisans du fédéralisme. C'est alors qu'à l'article 5 du projet il était indiqué que « l'objectif de ce Traité est de parvenir au fédéralisme européen ». En lisant cela les Britanniques manquèrent de s'étouffer et les autorités françaises furent très gênées. Alors les Allemands proposèrent un compromis ... supprimer l'article 5 mais conserver tout le reste, qui avait pour objectif de réaliser un fédéralisme européen.

Nous voici donc depuis lors avec des traités « Canada Dry » l'UE ça a le goût du fédéralisme, la couleur du fédéralisme, l'odeur du fédéralisme ... mais ça n'est pas du fédéralisme. Voilà toute l'ambiguïté de ces dernières décennies. Il ne viendrait à l'idée d'aucun dirigeant de poser clairement la question : Europe fédérale ou Europe des Etats ?

Davos a fait du beau travail et a su avancer ses pions dans un enfumage total... Ah oui ... Tous ceux qui ont réalisé pendant un temps cet idéal européen n'ont jamais été des démocrates, que ce soit Charlemagne, Napoléon, ou l'être immonde qu'on ne saurait citer afin qu'il reste dans les limbes de l'histoire tragique.

### « Plus de démocratie européenne » - Gare au piège !

Il est fréquent chez certains politiques en France et en Europe de revendiquer plus de démocratie en Europe. Les chefs d'Etats et de Gouvernements décideraient dans un petit cénacle avec la Commission européenne.

De prime abord ces affirmations pourraient paraître justifiées... Pour autant elles cachent un projet inavoué. Comme nous l'avons déjà vu, l'Europe est traversée depuis des années par deux courants de pensée. D'un côté nous avons les partisans d'une Europe fédérale, de l'autre les partisans d'une Europe des Nations. Historiquement, les



intellectuels français ont porté le mouvement fédéraliste. C'est De Gaulle a rompu avec ce courant en accédant au pouvoir en 1958. Lui qui, à la fin de la guerre, s'était battu contre le projet américain de protectorat sur la France, n'allait pas accepter de diluer la France dans un projet fédéraliste. Ainsi, la France rejoint le courant britannique incarné alors par la doctrine de Churchill : « *des Etats souverains qui coopèrent* ».

Dans cette conception de l'Europe des Nations, il est naturel que le pouvoir s'exerce par les représentants de ces nations. Ces représentants étant élus par leur peuple, il n'y a donc pas d'entorse à la démocratie.

En revanche, les partisans du fédéralisme entendent déposséder les représentants des Etats au profit du Parlement européen. Ce faisant, les Etats n'ont plus voix au chapitre et si le pouvoir de voter les textes leur échappe, cela signifie qu'ils sont dépossédés de leurs attributs de souveraineté (lois, monnaie, diplomatie, organisation des pouvoirs publics...).

Avec l'ampleur prise par l'Allemagne au sein du fonctionnement de l'UE, c'est aussi le modèle fédéraliste allemand qui fait figure d'idéal. La perte d'influence de la France ne faisant que renforcer l'importance de l'Allemagne... C'est le principe des vases-communicants.

Ainsi, la question du renforcement des attributions du Parlement n'est pas une amélioration du caractère démocratique de l'UE, mais juste un pas supplémentaire vers le fédéralisme ... sans le dire !

Tel est le problème de la construction européenne actuellement. Les traités, la jurisprudence de la Cour et les décisions de la Commission européenne vont inéluctablement vers le fédéralisme mais sans le dire, et sans que les peuples aient définitivement tranché cette question qui nous taraude depuis des siècles.

Les partisans du fédéralisme passent également sous silence un détail de l'histoire : la crise des fédéralismes. La fédération de Russie, les Etats-Unis, le Canada ... tous ces

pays fédéraux sont traversés par les crises, les sécessions, les partitions et la rivalité avec le pouvoir fédéral... Non, à n'en pas douter, le modèle fédéral n'est pas un long fleuve tranquille.

Le traité de Maastricht, dont l'objectif initial a été masqué était d'aller vers le fédéralisme, a incontestablement renforcé ce mouvement. Il y a la monnaie unique mais il y a une autre disposition qui a bouleversé les choses et la pression sur les Etats.

Avant le traité de Maastricht, un Etat qui ne respectait pas le droit communautaire, par une non application ou une mauvaise application des traités des règlements, directives, décisions et même de la jurisprudence, se voyait condamner en « *manquement* »... mais condamné à quoi ? A rien !... Il n'y avait aucune conséquence à avoir manqué à ses obligations, d'où des variations très nettes dans l'application du droit communautaire entre les Etats.

Avec Maastricht, si une procédure en manquement contre un Etat est adressée à la Cour et que cet Etat a déjà été condamné pour des faits similaires, la Commission peut assortir sa plainte d'une demande d'astreinte journalière.

Par exemple, en 2000, la commission attaque la France une seconde fois au sujet de l'interdiction de travail de nuit des femmes. Comme la France avait déjà été condamnée en manquement, l'astreinte devant être proportionnelle au PIB du pays et dissuasive, selon la Cour ... La commission a déposé une demande d'astreinte de 20.000 euros/jour, à calculer depuis la date de la première constatation des faits incriminés en 1971. Ce qui aurait abouti à une astreinte de plus de 200 millions d'euros... En une nuit, Martine Aubry alors ministre de l'Emploi et de la Solidarité, fait voter une loi portant diverses dispositions d'adaptation du droit français au droit communautaire. C'est ainsi que disparut du Code du travail, l'interdiction du travail de nuit des femmes.

Frédéric Touboul, *Conseiller Fédéral*



## Formation

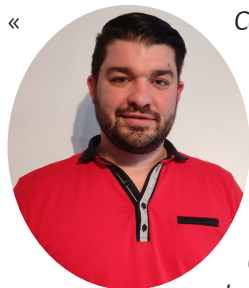
# Renforcer l'engagement syndical : Les formations USTM au cœur de l'action

Lors de la première conférence des USTM du 14 mars, le sujet de la formation syndicale a été abordé, avec la nécessité d'avoir une formation de proximité. Depuis 2021, les collectifs fédéraux formation syndicale et des animations en territoires proposent un stage « USTM » qui a été construit à partir des besoins des structures et adapté aux exigences du terrain. Cette formation traite les points suivants :

- » Connaissance de la structure de la fédération,
- » Missions et moyens des USTM,
- » La convention collective,
- » Les commissions paritaires,
- » La construction d'un projet syndical à l'échelle départementale.

Nous nous sommes déplacés dans 7 régions où nous avons formé 68 camarades. Les deux collectifs fédéraux proposent de nouveaux créneaux pour cette formation. Les camarades intéressés par ce stage peuvent contacter le secteur territoires de la fédération par mail à

[territoires@ftm-cgt.fr](mailto:territoires@ftm-cgt.fr) ou directement par le biais de leur animateur régional. Avec cette formation, la fédération a la volonté d'apporter à chacun tous les outils nécessaires pour que les camarades soient à même d'exercer leur mandat et de s'investir dans les structures.



« Cette formation a permis de créer du lien en territoire avec des collègues qu'on ne connaissait pas. Ça a permis de passer un moment de formation et des moments fraternels avec des collègues du même territoire. Savoir comment impulser les outils fédéraux au sein du territoire.

Comment tous les moments en territoire et national, de mettre en commun les problématiques sous différents échanges et bien entendu, le fond même de la formation c'était de créer une USTM et de développer les liens que ce soit pour les collectifs ou USTM en territoire. On a appris à avoir les outils pour arriver.

A l'heure où on se parle, on a créé un collectif territorial, on a déjà fait trois réunions et notre dernière réunion, nous avons pu présenter trois noms pour créer un bureau et donc, on a des camarades de la société Bosch d'une future USTM Lozère/Aveyron qui va se créer très prochainement. On a deux territoires ruraux, on a des problématiques aussi, qui des fois, sont différentes des grands territoires urbains c'est donc aussi

tout l'intérêt.

Même si sur le fond, on apprend pas des grandes grandes nouvelles, on ne part pas de zéro. Moi, je fais déjà partie d'un collectif national. IL y avait déjà des ébauche qui étaient faites mais là, on a mis carrément des astuces en place pour arriver à créer l'USTM sur le territoire. »

**Nicolas Hinderschielt**, Syndicat CGT ArcelorMittal Lozère

« En décembre dernier, j'ai suivi la formation USTM de trois jours que la Fédération propose avec Simon Singla, animateur régional de la région Occitanie et David Pico, responsable de la formation syndicale. Nous avons énormément appris sur l'USTM, les collectifs et les objectifs de syndicalisation. Tous ces éléments ont constitué le contenu de la formation. Me retrouver avec des camarades de la région Occitanie est un autre aspect de la formation que j'ai particulièrement apprécié. Nous venons d'horizons divers et à leur côté, j'ai pu apprendre des combats qu'ils ont menés, des revendications, des cursus personnels et collectifs de boîte. Cela m'a motivé pour progresser dans notre collectif et sur nos revendications. C'était vraiment une bonne chose, un partage d'expérience sans retenue. En écoutant ces luttes, avec des histoires et des parcours de vie différents, des idées émanent et on perçoit le sens de l'engagement d'un nouveau point de vue. Pour certains camarades, ça fait des années qu'ils sont impliqués syndicalement, contrairement à moi... même si mon cœur était depuis longtemps contre toutes inégalités, et surtout pour la CGT... »



Au niveau du site de Daher Tarbes, on promeut l'humain, la cohésion, la force, le collectif, l'échange. Sans tout ça, rien ne se gagne. C'est à partir de nos convictions que l'on peut revendiquer.

Avec un autre camarade, nous sommes toujours dans cette dynamique de créer une USTM, un collectif, bien accompagnée par l'UD65 (merci à Julie). On a un tissu de sous-traitances de la métallurgie assez important dans le département. Mon entreprise est une boîte importante de + de 1500 personnes rien que sur le site de Tarbes Le but est de pouvoir réunir tous les copains, pour essayer de proposer un débat commun et nous permettre d'avoir une force collective face à l'austérité, et aux défis de demain, comme la mise en place de la Nouvelle Convention Collective de la Métallurgie.

Je tenais à remercier tous les camarades avec qui j'ai participé à la formation, à David et Simon de m'avoir permis d'y participer et d'ouvrir pas mal de perspectives pour un Collectif. »

**Franck Dartois**, CGT Daher Tarbes

**David Pico**, Membre du Bureau Fédéral

## Elections

Elections chez **AMPERE SAS et S/T**  
(Groupe RENAULT)

**D**epuis novembre 2023, la direction a séparé le Groupe Renault : AMPERE pour l'électrique et HORSE pour le thermique et le reste chez Renault.

AMPERE a été séparé en 4 entreprises distinctes. Des élections ont eu lieu chez AMPERE SAS (2100 salariés sur 5 sites), et AMPERE S/T (1803 salariés sur 6 sites).

Cet éclatement a changé profondément les périmètres des élections. Chez Renault, elles se déroulaient par site, avec un syndicat CGT dans chaque site. Là, il a fallu travailler à plusieurs syndicats, sur plusieurs sites pour deux élections. Ce travail collectif a pu se faire grâce à un groupe de travail avec les animateurs de chaque syndicat. Des réunions se sont tenues toutes les semaines pendant plusieurs mois pour préparer toute la campagne depuis la négociation du PAP, la recherche de candidats, les projets de tracts...

Puis nous avons mis en place un « collectif élections » avec les anciens élus de chacun des sites, dans lequel nous avons intégré au fur et à mesure tous les candidats.

**Ce « collectif élections » a donné une dynamique très importante à notre campagne. Il nous a permis d'être plus nombreux à s'engager pour trouver des candidats, diffuser les tracts ou aller voir nos collègues pour qu'ils votent CGT.**

Puis, ce collectif élections s'est transformé pour que les toutes les personnes impliquées dans la campagne

puissent continuer à participer à nos réunions régulières et à s'engager dans nos activités syndicales.

Pas simple d'analyser ces résultats tant les périmètres ont changé ! La CGT progresse (+5 à +7%). La CFDT est en recul. Sur l'ensemble du groupe Ampère, la CGT est passé 2ème organisation syndicale devant la CFDT grâce à ces bons résultats.

**AMPERE SAS** : A Cléon avec 45,1% et Lardy 42,3%. La CGT est 1<sup>o</sup> organisation. Au Technocentre, la CGT progresse chez les I&C où elle double son score (de 4,8% à 9,9%). A Lardy, la CGT recueille plus de 70% au 2<sup>o</sup> collège et presque un I&C sur 4 a voté CGT (24,1%).

Au global, la CGT est 3<sup>o</sup> organisation juste derrière la CFDT mais nous avons 6 élus, CFDT 5 et CFE-CGC 11.

**AMPERE S/T** : uniquement des I/C et la CGT n'est pas implantée à Toulouse et Sophia. L'enjeu était d'atteindre les 10% et la représentativité. Hélas il manque quelques pourcentages, mais avec 8,72% mais la CGT a 1 élu cadre au CSE.

Ces résultats confirment que les salariés ont envoyé un message à la direction. Les promesses de reconversion ne suffisent plus. Il faut des actes.

Le patronat prend prétexte de la « transition » électrique pour supprimer des emplois, externaliser les activités et augmenter la flexibilité dans les usines.

La CGT maintient son opposition à la découpe de Renault et à la délocalisation complète des activités thermique et hybride.

Focaliser l'ingénierie en France sur les seuls véhicules particuliers électriques à batterie, c'est faire reposer tous les risques sur les seuls salariés. Il faudrait travailler également sur les carburants synthétiques et l'hydrogène et maintenir tous les emplois, salariés RENAULT/AMPERE et sous-traitants, en proposant de véritables reconversions.

**Thomas Ouvrard**, DS CGT Renault

AMPERE SAS	CGT	CFDT	CFE-CGC	FO	SM-TE	SUD
Lardy 2023	34,7%	34,7%	25,5%	1,3%	Pas présent	3,7%
Lardy 2024	42,3%	27,0%	25,4%	0,0%	2,5%	2,8%
2024-2023	+7,5%	-7,7%	-0,1%	-1,3%	+2,5%	-0,9%
Techno 2022	7,0%	30,1%	39,7%	4,6%	9,9%	8,7%
Techno 2024	12,1%	21,5%	43,1%	3,0%	14,7%	5,7%
2024-2022	+5,1%	-8,6%	+3,3%	-1,6%	+4,8%	-3,0%
Cléon 2024	45,1%	8,5%	35,2%	0,0%	5,6%	5,6%
Tous sites	21,47%	22,23%	38,82%	2,03%	10,70%	4,75%
AMPERE S/T	CGT	CFDT	CFE-CGC	FO	SM-TE	SUD
Tous sites	8,72%	29,77%	46,79%	3,87%	6,58%	4,28%

Energie

# Le retour d'Arabelle Solutions sous pavillon EDF : **symbole d'un nouveau printemps de la filière nucléaire française ?**

**E**n 2014, quand Emmanuel Macron, alors ministre de l'Économie, décidait de valider la vente de la branche énergie d'Alstom à Général Electric, la CGT défendait un plan B, à savoir la garantie de notre souveraineté énergétique en nationalisant Alstom énergie.

Après bien des années d'errement et des plans sociaux à répétition, en février 2022 le président Macron a fini par officialiser le rachat de la partie Nucléaire de ces activités. Celles -ci sont rebaptisées pour l'occasion « *Arabelle Solutions* » du nom de l'emblématique turbine qui va équiper les centrales nucléaires au titre du programme EPR2.

Mais la politique internationale s'en mêle, et le gouvernement américain, par un jeu tordu de sanctions contre le groupe russe ROSATOM, vient à compliquer ce rachat. En effet, par nos commandes à l'export, nous travaillons pour équiper des centrales nucléaires en construction en Hongrie, Turquie et Egypte de avec nos turbines Arabelle afin de contribuer à la transition énergétique de ces pays. Aujourd'hui ces livraisons sont compliquées, puisque le fournisseur de ces centrales est le russe Rosatom

Les conditions de l'embargo américain se durcissant chaque semaine un peu plus, EDF tient à vérifier qu'elle pourra achever ses projets, une fois Arabelle Solutions devenu sa priorité.

Depuis plus de neuf mois, le gouvernement se fait prier pour donner les garanties correspondantes, avec pour résultat le blocage de la vente prévue au premier décembre. Notre confédération CGT, par la voix de Sophie Binet et des fédérations Métallurgie et FNME, est intervenue auprès du gouvernement avec pour seule réponse : « *On y travaille, une solution est en vue...* ».

Les jours sont devenus des semaines, les semaines des mois, sans que les 2300 salariés concernés n'aient obtenu une réponse à leur attente. Des mobilisations se construisent : du local avec notre syndicat de site et notre union départementale, au confédéral avec le soutien des syndicats d'EDF, de Framatome, d'Alstom et de bien d'autres, pour exiger transparence et action. En effet, nous considérons avec les salariés qu'il est temps de concrétiser le rachat pour tourner la page General Electric et avec sa gestion calamiteuse et entreprendre avec EDF un plan de renouveau pour notre entreprise.



Comme dans le reste de la filière, c'est d'investissement humains dont nous avons besoin. L'embauche des précaires, la mise en œuvre de plans de formation et un plan de renouvellement des générations doivent accompagner le redémarrage du programme électronucléaire français. Nous savons que le passage à EDF ne va pas tout régler, nos échanges avec les syndicats d'EDF viennent nous rappeler qu'EDF ou Framatome ne sont pas exemptes de tensions, que ce soit sur le statut ou les investissements.

Mais il est plus facile d'agir sur un actionnaire français dont la première préoccupation reste malgré tout la production d'électricité et le renouvellement (et le maintien en condition) de son parc électronucléaire. Nous n'avons que trop souffert d'une direction américaine et d'un actionnariat composé de fonds de pension mondialisés.

La transition énergétique et le renouveau de la filière nucléaire nécessitent des investissements de long terme et une planification des moyens que seule la puissance publique peut garantir.

**Laurent Santoire**, DS CGT du site de GE à Belfort.

## Salaires Égalité salariale : Négociation de branche

La dernière séance de négociation de l'accord égalité professionnelle de la branche métallurgie s'est déroulée le 8 février 2024. L'ensemble des délégations des autres organisations syndicales s'est prononcé favorablement. En revanche, la délégation de la FTM CGT émet un avis défavorable concernant un certain nombre de dispositions.

### Un texte sans ambition et réduit à de simples bonnes pratiques

L'esprit de cet accord n'est absolument pas de créer un socle de dispositions visant à glisser vers un rapport plus égalitaire entre les femmes et les hommes. Il vise à proposer un ensemble de dispositions incantatoires en excluant tout cadre coercitif pour les entreprises.

Il est à l'image de la nouvelle convention collective de la métallurgie qui elle aussi, ne souhaitait pas imposer de contraintes aux entreprises.

La délégation FTM CGT s'est opposée à certain éléments présents dans l'accord ou absents de celui-ci :

- » Le préambule pose une définition étrange de l'égalité puisqu'il la caractérise comme une égalité de traitement... La nécessité de ce type d'accord est le résultat d'un processus qui conduit au sein des entreprises à des inégalités de genre. Or, pour qu'il y ait égalité, il faut traiter plus favorablement les victimes de discrimination pour corriger ou empêcher les inégalités. Ce n'est donc pas l'égalité de traitement qui va corriger les discriminations, mais c'est un traitement différencié pour corriger ou empêcher les discriminations qui conduit à l'égalité.
- » L'accord vise à corriger les inégalités de salaires à profil identique, alors que le Code du travail affirme qu'il convient d'appliquer la disposition suivante : « *Tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes* ». La méthodologie utilisée par l'UIMM (à profil identique) possède un avantage indéniable pour le patronat, puisqu'elle minimise intrinsèquement l'écart salarial entre les femmes et les hommes. Par conséquent, tous les bilans statistiques ne permettront pas de quantifier de manière fiable les écarts salariaux au sein de la branche, et minimiseront, de fait, les écarts de salaires. L'adoption de cette méthodologie



contraire au Code du travail est un signal probant de la volonté de l'UIMM de dissimuler les inégalités salariales au sein de la branche métallurgie.

- » La notion de genre est supprimée au profit de la seule différenciation sexuée. L'invisibilisation du genre est particulièrement problématique, dans la mesure où il désigne les inégalités entre les femmes et les hommes par un processus de différenciation socialement construit au sein d'une société. La notion de genre implique donc un processus de domination genré socialement construit, alors que les différences de sexe sont uniquement biologiques et ne prennent pas en compte les rapports de domination. Par ailleurs, cette réduction du langage est une régression majeure vis-à-vis de la prise en compte et de la considération des personnes LGBTQIA+.
- » Aucune disposition visant à imposer une égalisation du langage, notamment à travers l'utilisation de la féminisation des métiers n'a été retenue.
- » L'accord ne fait aucune référence à la directive européenne du 10 mai 2023 sur la transparence des rémunérations qui impose aux États membres de mettre en place, d'ici le 7 juin 2026, des dispositifs permettant une meilleure transparence et une meilleure communication des salaires, aussi bien pendant la phase de recrutement que pendant l'exécution du contrat de travail. Il est à noter que cette directive résulte du constat de ce que les démarches volontaires des entreprises ont été insuffisantes pour résorber l'écart salarial entre les femmes et les hommes.
- » Concernant la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, même si l'UIMM a accédé à notre demande d'intégrer un article sur ce sujet, elle s'est contentée de l'intituler « *Sensibilisation à la lutte contre les agissements sexistes, le harcèlement et les stéréotypes* » et d'y fourrer, encore une fois, des mesurette incantatoires comme de la sensibilisation, de l'information et de la formation.

La délégation CGT



Industrie

# IndustriALL : passer de l'industrie 4.0 à l'industrie 5.0

L'industrie 5.0 est un nouveau concept de politique industrielle selon lequel l'industrie est le moteur de la transformation systémique vers une économie plus durable, circulaire, résiliente et centrée sur l'humain. L'industrie 4.0 et l'industrie 5.0 se fondent sur les mêmes technologies. Cependant, l'industrie 5.0 intègre également de nouvelles technologies innovantes, telles que l'IA générative, l'informatique quantique...

Ce nouveau modèle aspire à venir en aide à l'industrie pour mieux intégrer les politiques européennes telles que le pacte vert, le règlement pour une industrie « zéro net », le devoir de vigilance en matière de durabilité, la création de voies de transition industrielle et d'autres initiatives européennes ayant pour but de réduire les émissions et d'accroître la résilience de la chaîne de valeur européenne. L'une des caractéristiques les plus importantes de l'industrie 5.0 réside dans le passage d'une approche axée sur le progrès par la technologie, à une approche profondément centrée sur l'humain. Elle vise à mettre les travailleurs aux commandes des machines (et non l'inverse).

*Si « l'industrie 4.0 se concentre principalement sur le changement organisationnel induit par la technologie (automatisation), avec l'efficacité comme objectif premier, l'industrie 5.0 préconise une autre approche ». Selon les instances européennes, l'industrie 5.0 intègre « les dimensions de durabilité, d'approche centrée sur l'humain et de résilience dans le paradigme numérique, l'industrie 5.0 vise à établir une industrie inclusive qui respecte les droits des travailleurs, soutient les emplois de qualité et adopte des objectifs économiques allant au-delà du PIB ».*

## Nouvelles technologies : remède ou poison ?

L'intégration de nouvelles technologies dans les processus de production n'est pas nouvelle et comporte toujours des transformations majeures dans l'organisation de la production. Sans se positionner dans un schéma dual opposant réfractaire ou pro nouvelle technologie, il convient de percevoir les nouvelles technologies comme un remède mais aussi comme un poison. Elles ont souvent été un facteur de réduction de la pénibilité des tâches à effectuer, un vecteur de progrès sociaux, mais elles se sont également souvent traduites par

une intensification du travail et ont toujours provoqué une dépossession des travailleurs de leur savoir et savoir-faire, qui induit une perte souveraineté sur leur métier. Si l'aspect poison de l'industrie 4.0 semble facilement identifiable, l'industrie 5.0 se veut intégrer une dimension sociale afin de mettre l'humain au centre du processus de production. Une nouvelle approche qu'il convient d'analyser.

Tout d'abord il convient de s'affranchir de la position de la Commission européenne selon laquelle la transformation technologique constitue un processus naturel dans une logique darwiniste, et de bien considérer l'introduction des robots, cobots et IA comme des volontés politiques de transformation sociale. Il ne s'agit toutefois pas de minimiser l'aspect probablement inéluctable de cette transformation, mais de distinguer qu'il s'agit d'une construction sociale de transformation des processus de production, non issue d'une dimension naturelle indépassable. Néanmoins, il s'agit non pas d'accompagner et de subir ce changement, mais de saisir les opportunités de progrès social que permettent ces transformations, afin d'orienter le curseur de l'introduction des nouvelles technologies dans les processus de production comme des remèdes, en canalisant les forces capitalistes qui conduisent les nouvelles technologies vers l'aspect poison.

David Blaise, Membre du Bureau Fédéral



## Coût du capital

# Le coût du capital dans la métallurgie : toujours plus haut !

**E**n 2023, l'économie française semble retrouver son sentier de croissance normalisé autour de 1/1,5% de croissance du PIB. L'inflation semble durablement refluer depuis plusieurs mois en retrouvant progressivement la cible de 2%.

Si l'ensemble de l'économie s'est finalement bien «comporté» à la suite de la crise sanitaire, à travers un retour à une activité économique dynamique, les salariés semblent être les «*laissés pour compte*» de ces trois dernières années. Le salaire réel des travailleurs, tout particulièrement ceux de la métallurgie, a fortement régressé non pas à cause d'une inflation incontrôlable, mais de par l'insuffisance des augmentations de salaires qui n'ont pas compensé les hausses de prix ni la montée en qualification. Si les salaires n'ont pas augmenté, le capital s'est lui grassement rémunéré en 2021 et 2022 via des distributions record aux actionnaires. Force est de constater que l'année 2023 ne fait pas exception à la tendance observée ces deux dernières années. Les superlatifs deviennent difficiles à trouver pour venir qualifier l'ascension fulgurante du coût du capital en France et dans la branche métallurgie, tout particulièrement.

En somme, le coût financier du capital des groupes cotés au CAC40 atteint le montant historique de 18,2 milliards d'euros pour le cru 2023.

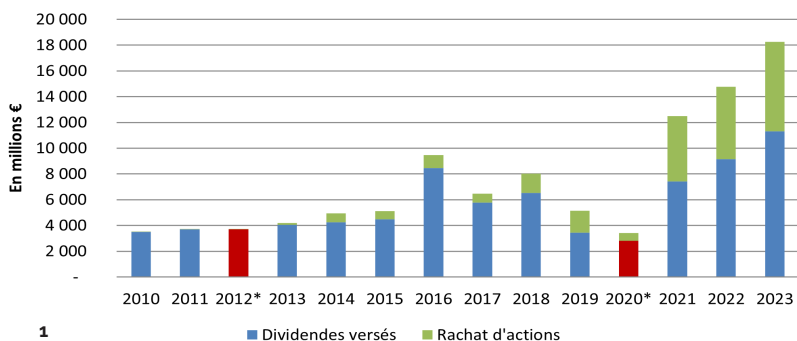
Pourtant, les résultats économiques des groupes de la branche, s'ils sont historiques, connaissent des augmentations similaires à la croissance du PIB et tendent vers un sentier de croissance normalisé. Le chiffre d'affaires consolidé des groupes du CAC40 de la métallurgie a augmenté de 1,4%.

Ces tendances signifient deux phénomènes économiques importants :

- » La rémunération du capital est décorrélée de la situation des politiques salariales dans les entreprises. Ce qui vient nécessairement accentuer les inégalités dans le partage entre le capital et le travail, et conduit à la paupérisation des salariés ;
- » La rémunération du capital est décorrélée des performances économiques de l'entreprise. Cette pratique pose un réel risque de sous-investissement des grands groupes de la métallurgie via un déséquilibre important dans le choix du fléchage entre rémunération du capital et investissement dans l'appareil productif.

D'aucuns diront que notre industrie est vieillissante et qu'elle représente l'économie du passé. Les résultats financiers des groupes du CAC40 démontrent tout le contraire. La branche métallurgie est particulièrement moderne dans sa pratique, puisqu'elle est un fleuron inégalé du capitalisme financier et garantit aux actionnaires des taux de rentabilité démesurés. Ce qui est vieillissant dans l'industrie, c'est l'appareil productif ainsi que les pratiques managériales et les politiques salariales du 19<sup>e</sup> siècle, dont les répercussions sur les conditions de vie des travailleurs et sur la pérennité de leur capacité à vivre dignement sont désastreuses.

**Le coût financier du capital dans les groupes du CAC 40 de la métallurgie**



En 2023, la distribution de dividendes dans les grands groupes de la métallurgie s'est élevée à plus de 11 milliards d'euros, soit une augmentation de 24% par rapport à 2022. La part du résultat net distribuée sous forme de dividendes atteint 28%, soit 4 points de pourcentage supplémentaires en comparaison avec l'année 2022. A cela, il faut ajouter au moins 7 milliards d'euros de rachats d'actions opérés par les grands groupes de la branche cotés au CAC40, soit une augmentation des rachats d'actions de plus 23 %.

**Baptiste Royer, Conseiller Fédéral**

1. Avec Valéo et sans Alstom

# Les vicissitudes de la révision de la directive CEE de 2009

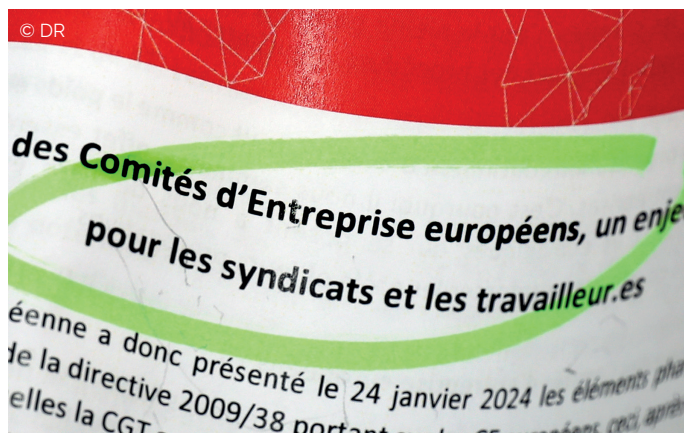
En 2021, le Parlement européen promeut la démocratie au travail et la révision de la directive européenne 2009/38/CE dans les rapports des députés Gabriele Bischoff et Dennis Radtke. Deux ans plus tard, il demande à la Commission européenne de proposer une révision de la Directive sur les Comités d'entreprises européens.

Conformément à la procédure européenne dans le domaine social, la consultation préalable des partenaires sociaux européens est entamée deux mois plus tard. Si la Confédération Européenne des Syndicats se prononce pour la révision, le patronat (Business Europe) s'y oppose. Il faut reconnaître que le patronat a toujours marqué son opposition à cette directive, et côté français on en a l'illustration tous les jours dans le fonctionnement du CEE. Le 24 janvier 2024, la Commission publie sa proposition « d'amendement » et non plus une révision de la directive. La terminologie a son importance car cela signifie que l'on conserve l'acquis de la directive de 2009, alors que de leur côté, les employeurs souhaitent revenir sur de nombreux points.

Avril, le mois des décisions pour le Parlement européen... Le Parlement européen a décidé de recourir à la procédure d'urgence afin que sa commission « emploi » puisse rendre une décision finale le 3 avril. **Enfin son adoption est repoussée à la prochaine mandature. Il manquait des socialistes et des sociaux-démocrates pour la faire passer !!! Si ce sont la droite, les libéraux et les nationalistes qui gagnent les élections, alors cette modification ne se fera pas. Une belle victoire du patronat qui a su développer une stratégie cynique et efficace**

Les modifications proposées à la directive de 2009 sont les suivantes :

- » Aujourd'hui, le CEE doit être impliqué si plusieurs pays sont concernés par une restructuration (« mesure transnationale »). À l'avenir, il devrait être compétent si les effectifs sont réduits dans un seul pays et que cela risque d'avoir un impact sur les emplois dans d'autres pays.
- » Le texte contient une précision selon laquelle la consultation du CEE doit généralement avoir lieu avant la décision définitive de la direction centrale.
- » La première réunion du groupe spécial de négociation doit avoir eu lieu dans les six mois suivant la demande de création d'un CEE, à défaut les dispositions subsidiaires s'appliquent.



- » À l'avenir, les accords CEE devront régler le cadre financier pour le recours à des experts, les litiges juridiques et la formation, ainsi que le format des réunions du CEE (en face à face ou par vidéoconférence).
- » Il devrait y avoir au moins deux sessions plénières chaque année.
- » Les experts du CEE ne peuvent plus être exclus des réunions conjointes avec la direction.
- » Les exigences de confidentialité doivent être justifiées plus clairement par la direction centrale.
- » Chaque pays de l'UE devrait établir dans sa législation nationale sur les CEE des sanctions efficaces, dissuasives et proportionnées qui tiennent compte de la gravité, de la durée, des conséquences et de la nature intentionnelle ou négligente de l'infraction. Lors de la détermination du montant des amendes, la taille et la situation financière de l'entreprise sanctionnée (par exemple le chiffre d'affaires annuel) ainsi que d'autres critères pertinents doivent être pris en compte. Incontestablement le plafond actuel du délit d'entrave ne saura s'appliquer...
- » Les accords CEE dits « volontaires » d'avant septembre 1996 doivent être renégociés obligatoirement.
- » La Commission européenne souhaite surveiller à l'avenir l'application de ces nouvelles réglementations et a défini un certain nombre d'indicateurs de suivi à cet effet. Par exemple, le nombre de litiges juridiques sur certains aspects de la nouvelle directive.

Frédéric Touboul, Conseiller fédéral

## Relèvements des seuils des CSE : **une mesure injuste et inefficace**

Sous couvert de la simplification administrative pour les TPE/PME, un rapport parlementaire propose de rehausser les seuils de mise en place des CSE, **notamment** les CSE disposant d'attributions économiques « *renforcées* » (sic) en faisant passer le seuil des effectifs de 50 à 250 salariés.

La hausse de ce seuil conduirait à supprimer l'octroi de la subvention de fonctionnement (attributions économiques et professionnelles) pour de très nombreux CSE. **Et sans subvention de fonctionnement**, les élus ne pourront plus: se **former** pour les formations économiques prises en charge par les CSE, avoir recours aux avocats et conseils juridiques (pour se défendre, contester devant les tribunaux), se **déplacer** pour les réunions de travail des commissions, **communiquer** auprès des salariés, avoir recours à des expertises...

Par ailleurs, les CSE de moins de 250 salariés se trouveraient **privés des consultations récurrentes** (essentiels pour saisir les enjeux économiques, sociaux, stratégiques et environnementaux de l'entreprise) et des **consultations ponctuelles**, et notamment celles portant sur les PSE ou les impacts sur la santé et les conditions de travail (projet important, risque grave).

Cette mesure se traduirait par une forte restriction des possibilités du CSE d'agir sur la prévention des risques dans les TPE/PME : une dégradation des conditions de travail est donc fortement probable dans les années à venir.

Avec cette mesure, les CSE seront **réduits à une chambre de recueil d'informations (partielles et sans débat contradictoire) et d'enregistrement des décisions de l'employeur**.

**La perte de la personnalité juridique des CSE est également préconisée dans le rapport. Elle aurait un impact considérable sur le pouvoir d'achat des salariés** avec la remise en cause des Activités sociales et culturelles (ASC). En effet, avec cette perte de la personnalité juridique, les CSE ne pourront plus légalement gérer les budgets du CSE et notamment celui des Activités Sociales et Culturelles. Ces ASC constituent souvent un moyen de bénéficier à moindres frais de certaines activités pour des salariés aux ressources limitées. Elles ont un rôle majeur depuis des décennies dans l'équilibre financier précaire de millions de salariés, au-delà de leur objet de créer un sentiment d'appartenance commun au sein de leur entreprise.

**Il convient dès lors de clairement préciser qu'avec cette mesure, les salariés des TPE/PME seront fortement pénalisés financièrement.**

De plus, l'arrêt des ASC pour les TPE/PME aura des conséquences indirectes sur l'emploi de nombreux secteurs d'activité liés à ces ASC : les centres de vacances, le cinéma avec les billetteries, les chèques ANCV, l'industrie du livre avec les chèques Lire, les colonies de vacances pour les enfants...

Relever les seuils, c'est supprimer toute velléité de dialogue dans les entreprises de moins de 250 salariés. La suppression du dialogue social ne fera pas disparaître les sujets qu'il était censé traiter : implication et motivation des salariés pour le développement de l'activité de l'entreprise, tensions sociales, dégradation des conditions de travail, pouvoir d'achat, ambitions environnementales, réduction des inégalités professionnelles, situation de handicap...

À l'heure de **tensions sociales majeures** actuelles et **d'enjeux salariaux et de dégradation des conditions de travail**, vouloir réduire au silence les représentants des salariés des TPE/PME serait une nouvelle grave erreur, après celle de septembre 2017 avec les Ordonnances Macron.

**Ne laissons pas passer cette mesure injuste et contreproductive.**

Une pétition a été mise en ligne pour s'opposer à cette mesure :



**Julien SPORTEES**, Tandem expertise

Pour suivre nos articles, nos webinaires, nos news, abonnez-vous à notre compte LinkedIn :

