



Mensuel des **Métallurgistes**

N°84 Avril 2024

FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS DE LA
MÉTALLURGIE CGT



DOSSIER

► **80 ans du programme du Conseil National de la Résistance**

► **Electricité**

Augmentation des tarifs de l'électricité

► **2024 : Année des congrès**

L'importance de la vie démocratique



LES SPÉCIALISTES DE L'ÉCONOMIE SOCIALE

**35 ANS
D'EXPÉRIENCE**

auprès des CSE.
Spécialiste des Organisations Syndicales,
présent auprès de plus
de 40 Fédérations,
UD, UL et Comités Régionaux.

- . **Expertises Comptables**
- . **Formations**
- . **Commissariat aux comptes**

**40 EXPERTS
QUI VOUS SONT PROCHES**

CO·EX·CO

VOS CONTACTS

COEXCO PARIS

11 rue des Immeubles Industriels - CS 41132
75543 PARIS CEDEX 11
01 43 73 90 79

COEXCO AMIENS

53-55 avenue d'Italie - CS 60453
80094 AMIENS CEDEX 3
03 22 53 27 47

vouzoulias@coexco.com - rouzoulias@coexco.com



Actualités

- 4 Politique revendicative**
La voiture de demain sera de plus en plus électrifiée et connectée : effet d'annonce ou opportunité ?
- 5 Europe/International**
Rencontre entre les syndicats IG Metall et la CGT Métallurgie Grand-EST
- 6-7 Portrait d'un syndicat et de syndiquées**
Le syndicalisme: gardien de la dignité et de la justice sociale

Dossier

- 10-12 80 ans du Conseil National de la Résistance**

Vie Syndicale

- 9 USTM 21**
Création de l'USTM de Côte d'Or (21)
- 13 Congrès**
L'importance de la vie démocratique
- 14 Syndicalisation**
Renforcer la CGT chez les ICT : pourquoi et comment ?

Politique revendicative

- 15 Emploi**
Négociations Emploi Seniors. Gouvernement et patronat même combat !
- 16 Lycées professionnels**
Réforme des lycées professionnels
- 17 Electricité**
Augmentation des tarifs de l'électricité
- 18 Salaires**
Salaire et partage de la valeur
- 19 Droit**
Les conditions de la recevabilité de la preuve déloyale

Encart : QR code vers les vidéos sur la NCC



Philippe Verbeke
Membre du CEF

La transformation de l'industrie nous met au défi sur les questions d'emploi

Les enjeux climatiques posent inévitablement la question de la transformation de l'industrie et de l'emploi. **La sidérurgie** y est particulièrement confrontée, avec les enjeux de décarbonation des processus de production. **La construction automobile** également, avec l'orientation vers le tout électrique, imposée par les pouvoirs politiques. **La construction ferroviaire** n'y échappe pas, au vu des promesses de développement du rail (la lutte des Valdunes est à ce titre exemplaire).

Ces profondes mutations, consistant à la fois en la transformation des process existants et en l'implantation de nouvelles activités, posent plusieurs défis : la sauvegarde et la transformation des emplois, la formation professionnelle et l'attractivité des métiers en termes de rémunération et de conditions de travail.

Dans ce contexte, la mise en place de la nouvelle convention collective de la métallurgie est un bien mauvais signal, et démontre l'irresponsabilité du couple patronat-gouvernement.

Cela étant, les mobilisations qui s'organisent dans nos entreprises sur l'emploi permettent de replacer le travail et le sens du travail au centre de nos préoccupations. Elles nous encouragent à revendiquer toujours plus l'intervention des salariés dans les stratégies d'entreprises, puisqu'ils en sont les premiers acteurs !

Le 28 mai prochain, la confédération organise à Montreuil les Etats généraux de l'industrie. Ils seront suivis, dans le 2e semestre 2024, par les Assises de la mobilité.

Notre fédération, avec le poids qu'elle représente dans l'industrie, devra y prendre toute sa place. Dans les filières clé qui la composent, notre responsabilité est de porter, au-delà de l'analyse de l'existant, des propositions concrètes pour l'avenir de nos métiers. La réponse aux besoins de la population doit être notre fil conducteur pour revendiquer les investissements, les emplois et la politique sociale nécessaires pour répondre aux enjeux à venir.

Ce travail syndical s'entend bien entendu à plusieurs niveaux : dans l'entreprise, en territoires avec nos USTM et structures interprofessionnelles, sur le plan national et européen. Il est déjà à l'œuvre à bien des endroits, avec de plus en plus de syndicats développant des alternatives crédibles aux stratégies patronales, au nom de l'emploi et de la pérennité de leur entreprise.

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

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





Automobile

La voiture de demain sera de plus en plus électrifiée et connectée : **effet d'annonce ou opportunité ?**



© DR

Le 18 avril 2024, la Fédération organise une demi-journée d'étude pour comprendre les enjeux et identifier les opportunités industrielles sur ce secteur en plein développement.

Pourquoi est-ce le moment ?

L'industrie automobile connaît une grande transformation qui renforce la place de l'électronique dans les véhicules (décarbonation et évolutions réglementaires en particulier). Ces tendances transforment les véhicules et conduisent à l'intégration de toujours plus d'électronique (conversion et stockage d'énergie, systèmes d'aide à la conduite, maintenance, infodivertissement...). Mais est-ce que cet accroissement de complexité, et donc ce renchérissement des automobiles, répondent aux besoins de la majorité des usagers ?

En 2017, moins d'une voiture électrique neuve vendue en France sur dix était un SUV (6 %), la proportion est aujourd'hui d'environ une voiture électrique sur trois. Sachant que le prix et l'empreinte carbone d'un SUV électrique (e-SUV) sont, en moyenne, respectivement 35% et 70% plus élevés que ceux d'une voiture électrique standard, l'urgence est de produire en France des véhicules électriques sobres et accessibles au plus grand nombre.

Les partenariats entre les constructeurs automobiles, leurs équipementiers et les entreprises clés de l'ensemble de la chaîne de valeur de l'électronique se multiplient. Cette nouvelle donne représente une opportunité de repenser les

relations entre industriels (dont les relations donneurs d'ordres / sous-traitants) et de renforcer la souveraineté industrielle en France et en Europe, même si les GAFAM (entreprises américaines) jouent déjà un rôle clé au sein des premiers partenariats stratégiques mis en place, à l'exemple de Renault/Google et Amazon/Stellantis.

Les pénuries de composants, après la crise du COVID, ont démontré l'importance de construire une filière pérenne de l'électronique au sein du secteur automobile. C'est pourquoi, au-delà des investissements européens significatifs pour les semi-conducteurs, il est nécessaire que les entreprises de l'assemblage et de la sous-traitance pour l'électronique, malmenées depuis plus d'une dizaine d'années, profitent de cette dynamique pour relocaliser des chaînes de production, et ainsi consolider les approvisionnements.

L'inauguration en février dernier de la ligne de production de bornes de recharge de Lacroix Industrie en partenariat avec l'écosystème français Software République (Renault, Orange, Dassault, ST, Thalès, Atos) est un premier signe encourageant et doit montrer la voie...

Ensuite, la recherche et développement issue des start-ups jusqu'aux grands groupes, en passant par les PME, constitue également un enjeu énorme alors que la concurrence fait rage au niveau mondial pour proposer les solutions les plus adaptées. Dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre à tous les niveaux de qualification dans le secteur industriel, il est urgent que les acteurs académiques de la formation au sein des lycées professionnels et des universités, entres autres, puissent avoir les moyens de mettre en place de nouvelles filières diplômantes répondant à ces nouveaux besoins, alors que les grands groupes de ces secteurs ont tendance à privilégier leurs propres filières de formation privées.

Pour conclure, cet écosystème de la voiture de demain est à construire. La CGT, par l'intermédiaire de ses syndicats, doit donc s'organiser et peser de tout son poids pour la mise en place d'une filière française de l'électronique pour l'automobile vertueuse intégrant à la fois les enjeux sociaux, environnementaux et de souveraineté économique.

Fabrice Lallement, Membre du CEF





Europe / International

Rencontre entre les syndicats IG Metall et la CGT Métallurgie Grand-EST

Les 30 et 31 janvier dernier, un échange a eu lieu entre le syndicat IG Metall, le DGB de la région et la CGT Métallurgie Grand-Est.

Salaires, convention collective, emploi, combattre les idées d'extrême droite

Les salaires : En Allemagne, depuis le début de l'année 2024, on relève des actions dans plusieurs secteurs, avec des arrêts de travail sur trois grands sites des groupes ArcelorMittal, Thyssenkrupp et Deutsche Edelstahlwerke. La mobilisation prend différentes formes, comme des marches nocturnes aux flambeaux, des discours, des distributions de tracts à la population ou encore des manifestations dans plusieurs villes de la Ruhr.

Le syndicat revendique une augmentation de 8,5% des salaires et la réduction du temps de travail à 32 heures par semaine contre 40 actuellement, sans perte de salaire. Ce sont aussi plus de 20.000 salariés mobilisés dans la sidérurgie.

La convention collective : depuis quelques années, le nombre de salariés couverts par la convention collective en Allemagne est passé de 73% en 1998 à 51% en 2023. Cela s'explique par la volonté du patronat d'isoler les salariés. Une grande campagne d'adhésion à la convention collective est en cours, avec comme principal argument « *Les travailleurs gagnent en moyenne beaucoup plus d'argent dans les entreprises couvertes par une convention collective que dans les entreprises sans convention collective, et ils n'ont pas besoin de négocier les salaires et les conditions de travail seuls avec le patron, mais sont représentés par les syndicats* ».

L'emploi : la filière automobile industrielle pourrait voir disparaître des centaines de milliers d'emplois dans la région frontalière. L'hémorragie est importante en Allemagne et en France, où le niveau de commandes et les perspectives sur les ventes de véhicules neufs dans les années à venir sont en baisse. En Allemagne, 7 150 salariés sont impactés chez Continental, 12 000 chez ZF, 3 200 chez BOSCH, 1 500 chez MICHELIN et 10 000 postes dans les 5 ans chez FORVIA.

Combattre les idées d'extrême droite : sur fond de ralentissement économique et d'inflation, le parti anti-migrants « *Alternative für Deutschland (AfD) = Alternative*

pour l'Allemagne » ne cesse de progresser en Allemagne. Face à cette menace, plusieurs millions de personnes ont manifesté dans le pays.

Visite de sites importants de l'automobile

Les échanges ont porté sur la transformation et l'évolution de la filière automobile ainsi que la transformation industrielle, sociale, écologique et démocratique :

- » OPEL : 13 000 salariés, qui fabrique notamment l'Opel Astra et la DS4. Le syndicat se renforce en nombre d'adhérents, et explique les difficultés de dialogue social avec la direction depuis la reprise du groupe par STELLANTIS.
- » SEGULA : 800 salariés, un groupe français. L'entreprise de sous-traitance est spécialisée dans différents domaines, notamment l'automobile.

Plan de travail :

Cette rencontre confirme le besoin d'avoir un échange permanent entre nos organisations syndicales. Nous avons eu des débats enrichissants, notamment sur les attentes des salariés qui sont identiques aux nôtres, mais aussi sur la stratégie des constructeurs et du patronat en général. Nous avons acté plusieurs initiatives communes futures entre nos 2 organisations syndicales pour poursuivre les échanges et renforcer les coopérations.

2 dates :

- » le 1^{er} mai : manifestation à Strasbourg sur le Pont de l'Europe entre les 2 rives
- » le 8 mai 2024 à Darmstadt pour la célébration de la capitulation de l'Allemagne nazie, à quelques semaines des élections européennes.

Amar Ladraa, Membre du Bureau Fédéral
Animateur région Grand-Est



© DR

Portrait d'un syndicat et de syndiquées

Le syndicalisme: **gardien de la dignité et de la justice sociale**



Je m'appelle Mélissa Chauvin, je suis élue au CSE, représentante syndicale au CSE central, secrétaire adjointe du syndicat CGT SAFT Bordeaux, et membre de la commission exécutive de l'USTM 33/47.

Je travaille en tant que technicienne électro chimiste, au cœur des batteries, dans un service d'une vingtaine de personnes, composé de plusieurs équipes (mécanique, plastique, tests électriques). Pour vulgariser

l'électrochimie, on met deux lames de métal dans un liquide, ce qui a pour effet de produire de l'électricité. En ce qui me concerne, je travaille sur les composants de ces lames de métal et sur la composition du liquide pour produire des éléments performants à moindre coût. Je récupère les résultats électriques, les interprète et je rédige des rapports pour une potentielle industrialisation.

Je suis d'origine charentaise, et en Charente, c'est compliqué de trouver du travail dans la chimie. Je souhaitais travailler dans l'industrie. Je ne voulais pas travailler dans des petits laboratoires indépendants, car dans les grandes entreprises, il y a plus d'avantages. Lorsque j'ai terminé mes études, j'ai fait des petits boulots. J'ai travaillé deux mois dans une industrie qui fabriquait des moteurs, à la réception des camions. J'ai fait de l'intérim dans un laboratoire d'industrie agroalimentaire. En tout et pour tout, j'ai dû avoir 4 mois de chômage avant de signer mon CDI à la SAFT Bordeaux.

Cela fait maintenant 12 ans que je travaille pour la SAFT. J'ai 32 ans. Il ne me manque qu'un trimestre pour avoir droit à la carrière longue. Pour payer mes études, j'ai fait beaucoup de petits boulots non déclarés. A l'époque, j'avais juste besoin d'argent donc, je m'en fichais un peu. Si seulement j'avais déclaré un mois de plus, je pourrais prétendre à la carrière longue, et donc partir en retraite deux ans plus tôt.

Le syndicalisme permet de garder sa dignité

Je me suis syndiquée au bout de 4 ans d'ancienneté. C'est indignation et l'injustice qui m'y ont amenée, ainsi que la répartition des richesses, ... J'ai toujours eu l'impression de subir. Grâce au syndicalisme, je ne suis plus passive, je ne subis plus. J'ai l'impression de faire quelque chose de juste.

La discrimination, je l'ai vue et je l'ai subie plus jeune, en tant que femme. Certains recruteurs m'ont dit que s'ils me recevaient c'était simplement pour être en conformité avec la loi. Jamais ils ne m'auraient recrutée parce que j'étais une femme, sous prétexte qu'il fallait porter des charges lourdes. A l'époque, j'étais jeune, ça m'agaçait mais je n'étais pas prête à me lancer dans des démarches pour dénoncer cette discrimination sexiste. Deux

mois après avoir pris mon poste à la SAFT, des collègues m'ont clairement dit « *heureusement que le chef a changé parce que sinon, ils n'auraient jamais pris une femme.* »

Je suis tombée accro au syndicalisme

Mon père, lorsque nous étions enfants, travaillait dans l'industrie, il était syndiqué chez FO. J'ai su ça bien plus tard parce qu'il n'est pas très bavard. Après lui, je suis la seule à être syndiquée dans la famille. Je suis issue de l'immigration. A l'époque, c'était plutôt « *il faut être gentil avec le patron, tu as de la chance d'avoir un travail.* ». J'ai pris ma carte à la CGT parce que je connaissais des membres, dont un qui était dans mon service. Je me suis renseignée sur les valeurs de la CGT, j'ai vu que c'était un syndicat féministe. Le droit des femmes a toujours compté depuis que je suis toute petite.

Un camarade m'a proposé de me présenter sur la liste aux élections professionnelles. Je ne savais pas trop comment ça fonctionnait. Il m'a laissée réfléchir et j'ai dit « *oui.* ». J'ai commencé avec un mandat de suppléante.

Dans mon entourage personnel et professionnel, personne n'était étonné de mon engagement. Certains m'appelaient « *la femem.* ». Très rapidement, mes collègues ont compris que j'étais pour le droit des femmes. Au bout d'un mois, tout le monde m'avait cataloguée.

Pour le 8 mars, cette année, nous avons fait des affichages dans les cabines des toilettes avec les numéros d'urgence en cas de violences conjugales, que l'on soit victime, témoin ou agresseur. Cela fait bizarre d'accompagner les agresseurs mais aujourd'hui à Bordeaux, il y a un centre qui peut accueillir les personnes qui souhaitent sortir de la violence. Ainsi on protège les victimes en traitant le problème à la racine. Si l'on regarde les statistiques, à Saft nous avons forcément des victimes et des agresseurs, cette action peut aider des personnes même au-delà de l'entreprise.

Les années précédentes, nous avons organisé des réunions en visio dans tous les SAFT de France. Nous avons réalisé une présentation sur la place des femmes dans la société.

Nous avons expliqué l'index égalité professionnelle. C'était un premier pas, mais pas un indicateur pertinent. Il manquait des choses... On a proposé des quizz avec le matériel « *#NousToutes.* ». Nous avons distribué des violentomètres, le ruban blanc[®] et sa signification, c'est LE symbole international de lutte contre les violences commises à l'égard des femmes. J'ai aussi fait venir une association qui accompagne les femmes victimes de violences conjugales. C'est d'ailleurs à ce moment que j'ai eu le plus de réactions. Certains disaient que c'était bien, et la plupart des hommes rigolaient lorsque je leur donnais le prospectus, ils me répondaient quelque chose du genre « *mais vous pensez que je bats ma femme.* », ce à quoi je répondais « *je n'en sais rien. Mais par contre, vous avez bien une mère, une sœur, des enfants. Vous travaillez bien avec*

des femmes. Potentiellement elles peuvent en être victimes et le fait que vous sachiez qui contacter si elles ont besoin d'aide, ça peut vous aider». À la suite de ces actions, j'ai syndiqué une jeune de 20 ans.

Au sein de la CGT SAFT Bordeaux, nous sommes 55 syndiqués dont une dizaine de femmes. La plupart des syndiqués ont eu des soucis avec le patron, et c'est la CGT qui les a aidés. Pour les personnes qui se syndiquent par conviction, le processus est plus long. Pour les cadres, c'est la carrière qui va poser problème. Les techniciens sont assez individualistes. En revanche, pour les opérateurs, ça marche plutôt bien. C'est plus facile et ça fonctionne bien après les NAO.

Comment est-ce que tu combats cet individualisme ?

Je leur dis que ce qui fonctionne c'est le collectif. Tout seul, ça ne marchera pas.

En ce qui concerne les cadres, j'essaie de leur prouver qu'une carrière montante dans une entreprise n'est qu'illusion. Il y a un élu pour 50 laissés pour compte.

Est-ce que ce discours porte ses fruits ?

C'est extrêmement long. Il faut qu'ils se prennent « une taule » ou qu'ils se retrouvent au placard pour être sensibles au discours, sinon, ils sont persuadés que la méritocratie fonctionne.

Comment arrives-tu à conjuguer ton travail, ta vie personnelle et privée ?

Entre le syndicalisme et le travail, je donne toujours la priorité au syndicalisme. Mes chefs le savent. J'ai parfois des remarques du style « c'est parce que tu n'aimes pas ton travail, c'est parce que tu te fais chier » ; alors que c'est totalement faux, j'adore mon travail et surtout son aspect scientifique. Mais les valeurs humaines sont plus importantes que des valeurs purement économiques. Passer 42 ans de ma vie, 44 ans maintenant (merci la réforme des retraites), à enrichir les patrons et nourrir le capital, ce n'est pas ma passion, contrairement au syndicalisme qui lui, m'enrichit humainement.

Comme ça demande beaucoup d'énergie, parfois le soir, je suis fatiguée. Mon conjoint est jaloux que j'accorde autant de temps aux autres et pas à lui. Mais il connaît pas mal de personnes du syndicat, et comprend pourquoi c'est important pour moi.

Comment se passe la continuité syndicale chez vous ?

Les personnes qui partent en retraite restent syndiquées chez nous. Ils viennent aux congrès, sont invités à tous les moments de convivialité. Ils ont accès à tous nos comptes-rendus de réunions comme n'importe quel syndiqué. Par exemple, l'ancienne déléguée syndicale centrale vient régulièrement nous voir. Elle est une membre active de la commission retraités du CSE, grâce à laquelle les anciens et anciennes peuvent partir en vacances à prix réduit. Nous organisons également un goûter une fois dans l'année où les retraités reviennent voir les évolutions de l'usine et prendre une collation.

Passons aux luttes marquantes de la SAFT Bordeaux...

De 1964 à 1971, il y a eu une lutte pour revaloriser le budget des



œuvres sociales du CE. La CGT a tenu bon et après le premier jugement qui nous donnait raison, l'appel en Cassation a été débouté et nous avons gagné. Ce jugement fera jurisprudence. (Voir dans le Livre des CE – Jurisprudence (cas soc 28/01/1971 Saft). Il y a eu aussi la grève de 1968 (six semaines), avec l'obtention de l'aide du CE avec attribution de bons d'achats du CE et la première mesure sur les abattements de grève (maximum 50 %)

Aussi, la CGT a intenté un procès à la direction sur la prime de fin d'année aléatoire et sur la prime d'assiduité avec l'usine de Poitiers. Nous avons gagné grâce au secrétaire du CCE qui a réussi à faire dire au PDG que la prime de fin d'année était un élément de salaire. Aujourd'hui, la prime est l'équivalent d'un 13e mois et les abattements pour faits de grève n'existent plus.

En 2001, le passage aux 35 heures a été la plus grosse lutte au sein de la SAFT : plus d'un mois de grève, c'était ultra tendu. A la base, les patrons voulaient continuer à nous faire travailler 38,5 heures sans RTT en plus. Vous pensez bien que les salariés ont lutté pour réclamer leur dû. Aujourd'hui, nous sommes à 12 jours de RTT au lieu de 0.

En 2018, nous avons mené une lutte pour les NAO. Nous n'avons pas eu la revalorisation que nous revendiquions mais nous avons quand même obtenu un talon plus conséquent pour les bas salaires. Le patron s'en souvient encore ! Lorsqu'on leur rappelle cette grève, les visages changent. Et il n'y avait que la CGT sur le piquet de grève !

Début 2024, nous avons défendu un salarié licencié pour motif disciplinaire. Lors des entretiens préalables, nous avons présenté sa situation de précarité extrême et nous avons démontré que la sanction était excessive car il n'y avait eu aucune conséquence économique pour l'entreprise. La direction est restée campée sur sa position. Pour nous c'était très clair, la direction le condamnait à la mendicité voire pire... Nous avons organisé le rassemblement des salariés en réunion du CSE. Ils ont pu vider leur sac et scander des « sauvez-le », c'était vraiment très émouvant. La solidarité entre collègues existe encore ! Le salarié a pu réintégrer l'entreprise (à un poste différent) deux semaines après avoir été licencié.

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

* Le ruban blanc est né au Canada en 1991. Cette initiative fait suite au massacre de 14 jeunes femmes, le 6 décembre 1989, à l'École Polytechnique de Montréal

KLÉSIA

Pro

SOCIAL

VOUS INFORMER SUR LA PROTECTION SOCIALE

En tant qu'**employeur, délégué syndical d'entreprise** ou **partenaire social de branche**, vous négociez et pilotez un contrat de complémentaire santé ou de prévoyance.

Vous souhaitez mieux comprendre l'environnement et l'actualité de la protection sociale, les initiatives prises en matière d'action sociale et de prévention de la part de KLESIA et ses partenaires. Vous voulez retrouver facilement la façon dont la santé et la prévoyance se déclinent dans votre branche ? Avec **KLESIA Pro Social** c'est dorénavant possible.

KLESIA PRO SOCIAL, C'EST QUOI ?

C'est une application mobile reliée à un site internet qui réunit **une veille réglementaire, des fiches techniques** afin de retrouver et partager facilement les notions de base, un **espace dédié aux adhérents des fédérations patronales et syndicales de chaque branche** dont KLESIA est partenaire.

COMMENT Y ACCÉDER ?

- ▶ Vous pouvez **télécharger l'application** à partir d'un smartphone Apple ou Android.
- ▶ Vous pouvez également **consulter le contenu de l'application** et effectuer vos démarches d'accréditation de l'espace dédié aux branches **à partir du site internet suivant : <https://www.klesiaprosocial.fr/>**

Pour accéder à l'espace branches, cliquez sur celle qui vous intéresse, inscrivez-vous en remplissant le formulaire proposé en précisant le nom de votre entreprise, la fédération patronale ou syndicale dont vous dépendez et la branche à laquelle vous souhaitez accéder. Vous recevrez un mail dès que nous aurons effectué votre accréditation.

**Télécharger dès à présent
l'application via**

Pour Apple



Pour Android



- Prenez le QR Code en photo avec votre smartphone
- Pensez à installer une application de lecture des QR Code au besoin
- Et en cas de difficulté, n'hésitez pas à contacter l'assistance KPS à l'adresse suivante : assistance.KPS@klesia.fr

USTM 21

Création de l'USTM de Côte d'Or (21)

Après six années d'activité du collectif métallurgie et plusieurs rencontres avec les syndicats de Côte d'Or, nous avons décidé de créer l'USTM 21 lors d'un congrès fondateur qui s'est tenu le vendredi 23 février 2024. Une trentaine de militants participaient à cette journée, représentant une quinzaine de syndicats.

L'USTM a pour but de rassembler les syndicats, les syndiqués isolés et retraités de la métallurgie. L'objectif est d'unir les syndicats pour mieux répondre aux attentes de chacun, apporter toute l'aide dont ils auront besoin, en coordonnant les actions et les plans de syndicalisation sur tout le territoire, afin de nous renforcer et d'obtenir un impact plus conséquent lors des négociations, aussi bien dans les entreprises, qu'à l'UIMM sur les enjeux économiques et sociaux en territoire.

L'USTM est une structure dont l'activité revendicative doit être utile aux syndicats, au redéploiement de la CGT, à la reconquête électorale et la création du rapport de forces.

C'est la raison pour laquelle nous avons acté dans nos résolutions la mise en place de trois collectifs :

- » Un collectif juridique (DLA) qui soutiendra et conseillera les camarades dans leurs actions en cours et à venir.

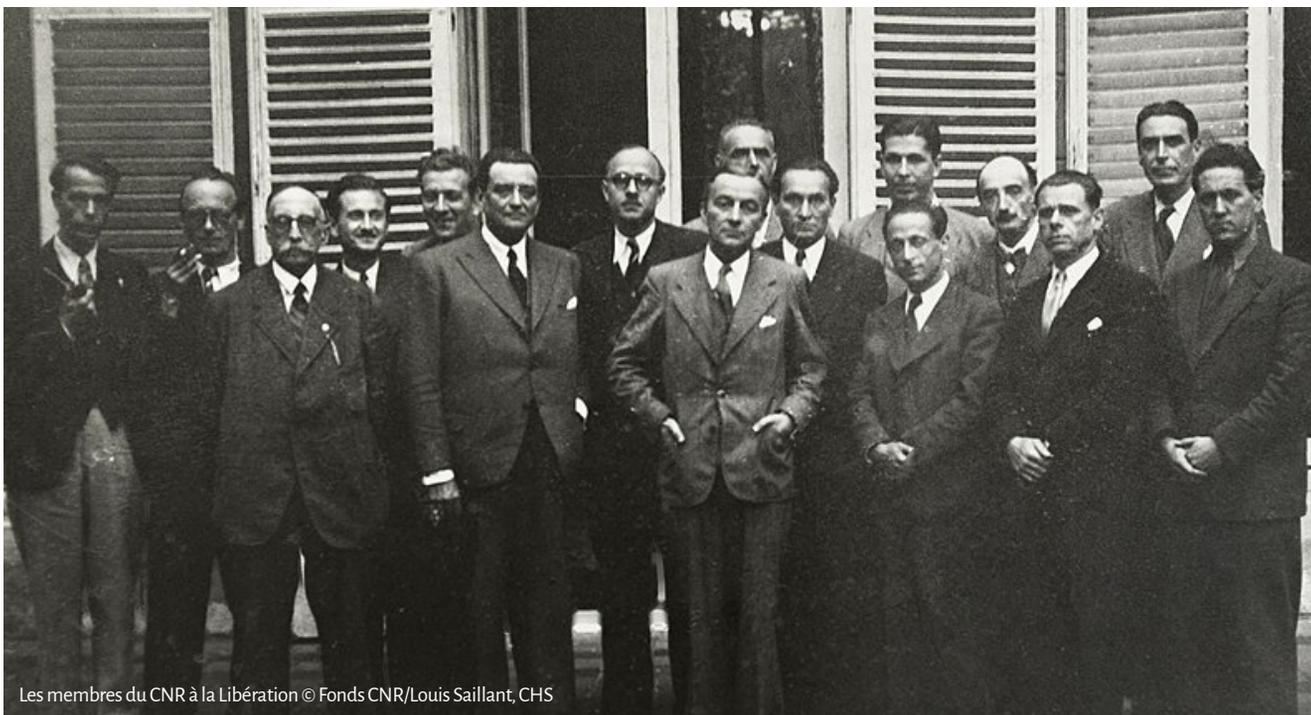
- » Un collectif formation syndicale pour cibler et organiser les formations dont chacun a besoin et apporter les connaissances nécessaires.
- » Un collectif communication pour travailler à la rédaction de tracts ou de déclarations revendicatives, et diffuser les informations fédérales et territoriales à tous les syndicats du département. Et par la suite, créer un mensuel pour les syndiqués et salariés de la métallurgie de Côte d'Or.

Nous ambitionnons une activité syndicale et revendicative qui repose sur un travail collectif en lien permanent avec les syndicats avec l'objectif de créer les solidarités et de construire le rapport de forces dont les salariés ont besoin pour de nouvelles conquêtes sociales.

Elie Lazzarotti, Membre du CEF



© AdobeStock



Les membres du CNR à la Libération © Fonds CNR/Louis Saillant, CHS

80 ans du programme du Conseil National de la Résistance

La guerre survient dans une situation de fracture syndicale

Si la montée du fascisme en Europe et en France fut le ciment de la réunification de la CGT et du rassemblement de la gauche formant le Front populaire, l'embellie est de courte durée. Dès 1938 le Front populaire se fissure. Léon Blum, chef du gouvernement, démissionne et Edouard Daladier prend la tête du gouvernement en avril. Par décrets-lois, il remet en cause la quasi-totalité des conquits sociaux de 1936. Il signe également les accords de Munich avec l'Allemagne (Hitler) en septembre 38, qui scellent la mort de la Tchécoslovaquie en tant qu'État indépendant.

Au sein de la CGT, cette situation crée des tensions. L'unité maintenue entre les ex-confédérés de Léon Jouhaux et les ex-unitaires de Benoit Frachon se traduit par un appel à la grève le 30 novembre 1938 contre les décrets-lois. Mais cette action se solde par un demi-échec. La tendance « *Syndicats* » menée par René Belin, Secrétaire confédéral, opposée à la grève qualifiée de politique, s'élève contre la direction confédérale. Gouvernement et patronat mettent en œuvre une répression féroce contre les militants CGT.

Staline n'étant pas parvenu à une entente avec la France et la Grande-Bretagne en mars 1939, va conclure un accord de non-agression avec Hitler le 23 août. Lorsque la Pologne est envahie, la France déclare la guerre à l'Allemagne le 3 septembre 1939.

La CGT se fracture. Le camp des ex-confédérés condamne l'accord germano-soviétique, la tendance « *Syndicats* » de Belin mène campagne contre les communistes et les ex-unitaires, sans l'approuver, refusent de condamner le traité. Les militants ex-unitaires sont exclus de la CGT lors d'une Commission Administrative le 25 septembre 1939. Le gouvernement Daladier engage la chasse aux communistes, y compris dans le champ syndical. Frachon entre en clandestinité, les députés du PCF sont destitués, et la presse communiste est interdite. Pétain est rappelé au pouvoir en mai 40. Face à l'avancée des troupes allemandes, il capitule, livrant aux forces d'occupation les deux tiers du pays et installe à Vichy son gouvernement collaborationniste.

Le chemin vers l'union de la résistance

Le 10 juillet 1940, l'Assemblée nationale vote les pleins pouvoirs à Pétain, l'État français remplace la IIIe République. Belin est nommé ministre de la Production industrielle et du travail. Le Bureau confédéral de la CGT s'installe à Toulouse en espérant pouvoir sauver l'organisation. Le 16 août, paraît la loi portant sur la dissolution des centrales professionnelles. Le 18 octobre, le régime instaure le premier statut juif cosigné par Belin, et le 9 novembre le décret de dissolution des confédérations syndicales est publié. La loi de Belin portant sur la Charte du travail, qui impose une collaboration des classes sociales et une organisation des professions, est signée le 4 octobre 1941. Les centristes de Jouhaux et les chrétiens se regroupent sur une base





d'opposition à cette charte. La CGT et la CFTC aboutissent à la rédaction du « *manifeste des douze* ». Sans appeler explicitement à la résistance, ce manifeste permet à la CGT de se démarquer du syndicalisme légal rallié à Pétain. Avec Louis Saillant, secrétaire de la Fédération nationale des salariés des industries du bâtiment et du bois CGT entré en résistance, des contacts sont repris avec les ex-unitaires, qui se sont organisés en comités populaires. Hitler attaque l'URSS le 22 juin 1941. Les alliés débarquent en Afrique du Nord à l'automne 42. Alors que les USA soutiennent le général Giraud, De Gaulle veut prouver aux alliés qu'il est le chef incontestable des Français libres. Il confie à Jean Moulin la mission d'unifier l'ensemble des mouvements de Résistance, politiquement hétéroclites. Le 17 avril 1943 au Perreux-sur-Marne, les confédérés et les unitaires scellent un accord verbal d'unification syndicale, ouvrant ainsi la voie à un rassemblement plus large qui aboutit à la constitution du Conseil National de la Résistance (CNR).

Se rassembler sur un programme

La création du CNR, dans sa composition très disparate, est un cas unique en Europe. L'union se réalise autour de deux objectifs : vaincre l'occupant nazi et préparer une « *France nouvelle* » débarrassée du régime de Vichy. Son principe est acquis le 8 mai 1943. Avec de multiples précautions, le CNR se réunit pour la première fois dans la clandestinité au 48, rue du Four à Paris, le 27 mai 1943, sous la présidence de Jean Moulin. Il est composé de seize membres : huit représentants des mouvements de la Résistance, six des partis politiques et deux des syndicats – Louis Saillant pour la CGT réunifiée et Gaston Tessier pour la CFTC.

Cette instance doit bâtir un programme en vue de la libération du pays, contenant un plan d'actions immédiates pour délivrer la France et un projet politique pour instaurer une démocratie économique et sociale.

Jean Moulin est arrêté le 21 juin à Caluire et mourra sous la torture. Georges Bidault (démocrate-chrétien) prend la présidence du CNR. Un bureau de cinq membres est mis en place ainsi qu'un système de commission. Saillant y représente les syndicats (CGT et CFTC) et la SFIO. Le principe de l'unanimité est adopté sur toutes les questions traitées.

Plusieurs textes sont présentés et rejetés entre juillet 43 et mars 44. La CGT présente un projet, mais il est incomplet et aborde essentiellement les droits des travailleurs. En novembre 43, c'est la proposition plus consensuelle de Pierre Villon, du Front National pour la Libération et l'indépendance de la France, qui sert de base aux discussions. Celles-ci aboutissent à l'adoption à l'unanimité du programme d'action du CNR, le 15 mars 1944. Ce texte en deux parties est titré dans sa première édition « *Les Jours heureux par le CNR* ».

Le programme du CNR

La première est un appel au développement de l'action



Le Programme du CNR

armée. L'option communiste, qui prône la lutte armée et un déclenchement autonome de l'insurrection, convient à De Gaulle et sera retenue. Une partie importante de ce chapitre est consacrée à la création de Comités locaux de libération (CLL) placés sous la direction des Comités Départementaux de Libération (CDL). L'enjeu

de ces implantations territoriales est de placer la population en appui permanent des groupes de résistance qui constituent les Forces Françaises de l'Intérieur (FFI). Il est également demandé à ces comités de développer l'esprit de résistance au sein de la population, par des luttes revendicatives sur les salaires ou pour l'accès aux biens de première nécessité sous des formes diverses (pétitions, manifestations, grèves, etc.). C'est par cette implantation locale que les forces d'occupation vont être confrontées à des actions contre les réquisitions de produits agricoles, de matières premières et d'installations industrielles à la solde de l'ennemi, par des actes de sabotage notamment sur les moyens de transport.

La deuxième partie est consacrée aux mesures à adopter, en matière économique et sociale, dès la libération du territoire. Les premiers points sont consacrés aux châtimements et à l'éviction de tous ceux qui ont tiré profit de l'occupation nazie, ou pactisé avec l'ennemi ou avec le gouvernement de Vichy. Ensuite viennent les engagements fondamentaux pour l'établissement d'une démocratie large par le suffrage universel, la liberté et l'indépendance de la presse, le respect de la personne humaine et l'égalité absolue des citoyens devant la loi.

Le point suivant développe les mesures à prendre pour « *l'instauration d'une véritable démocratie économique et sociale, impliquant l'éviction des grandes féodalités économiques et financières de la direction de l'économie* ». Il s'agit là des nationalisations. Puis ce sont les grandes mesures sociales sur les salaires, le rétablissement d'un syndicalisme indépendant et des délégués d'atelier, ou encore « *un plan complet de Sécurité sociale visant à assurer à tous les citoyens des moyens d'existence, dans tous les cas où ils sont incapables de se les procurer par le travail, avec gestion appartenant aux représentants des intéressés et de l'État* ». Sont également mentionnés, le droit à une retraite digne pour les vieux





La Vie Ouvrière, 12 juillet 1945

travailleurs, une extension des droits accordés aux populations indigènes des colonies, l'accès à l'éducation et à la culture pour tous les enfants sans distinction sociale. Soulignons que la reconnaissance du droit de vote des femmes n'est pas mentionnée car les radicaux, historiquement opposés à cette mesure, ont opposé un veto.

Le CNR à la Libération

À la Libération, le CNR estime qu'il a un rôle politique à jouer, légitimé par sa participation active dans la Résistance. Une rivalité s'instaure entre le CNR et de Gaulle, à la tête du Gouvernement provisoire de la République française (GPRF). Des relations complexes s'instaurent entre le CNR et le GPRF, mêlant concurrence et complicité. Le CNR joue sa partition et contribue à la nomination des membres de l'Assemblée consultative provisoire. Quand Bidault est appelé à entrer au gouvernement provisoire, Saillant prend la présidence du CNR.

De plus, si son influence politique nationale diminue, le CNR a toujours comme appui les CDL et les CLL qu'il a instaurés et qui ont une place majeure dans la gestion locale. Les CDL légifèrent sur de nombreux sujets (le marché noir, le ravitaillement, l'épuration, etc.) en l'absence d'institutions territoriales élues. Ainsi pour affirmer sa place, le CNR convoque en décembre 44 une assemblée nationale des CDL, qui va elle-même convoquer les États généraux de la Renaissance française.

L'héritage du CNR

Au lendemain de la Libération, le CNR perd son originalité pluraliste et son exception unitaire se disloque. Les membres des formations de droite n'y participent plus, les socialistes de moins en moins, et la direction revient de fait au Parti communiste. Les élections locales ont eu lieu et les élus prennent en main la gestion politique des territoires en lieu et place des CDL et CLL. Toutefois, les États généraux de la Renaissance française, qui se tiennent du 10 au 14 février 1945, permettent de sanctuariser le programme du CNR au cœur de la campagne électorale d'octobre 1945.

Si le CNR perd de son pouvoir politique, le GPRF se sent obligé, avant même les élections, de prendre des mesures prévues dans son programme. Les Comités d'entreprises sont ainsi créés par ordonnance en février 1945, même si le contenu de ce texte est bien en deçà des demandes de la CGT. Deux ordonnances concernant la création de la Sécurité sociale—qui sera édifiée ensuite par le ministre du Travail Ambroise Croizat—sont publiées avant les élections. L'influence du CNR se retrouve dans le résultat des élections constituantes d'octobre 1945, puisque les forces de gauche sortent largement renforcées, en particulier le Parti communiste qui arrive en tête. À la suite de ces élections, Saillant estime que «le CNR est au pouvoir», car les partis qui soutiennent son programme ont obtenu 80% des voix. La mission du CNR est terminée, il reste une référence morale mais n'a plus de fonction politique. Sa dernière réunion se tient en novembre 1945.

L'empreinte du CNR se retrouve dans la Constitution de la IVe République, qui affirme que la République est démocratique et sociale. En 1958, lorsqu'il mettra en place la Ve République, de Gaulle n'osera pas modifier cette définition.

Les réformes progressistes qui ont lieu au cours de l'hiver 1945-46 sont les plus importantes que la France n'ait jamais connues. Le programme du CNR constitue pour des décennies le socle social français qu'essayent de détricoter depuis le patronat et les gouvernements successifs.

Gilbert Garrel, *Président de l'IHS CGT*



L'importance de la vie démocratique

La confédération a décidé de lancer une grande campagne « Une année de congrès pour tous les syndicats en 2024 », afin de remettre nos syndiqués au cœur de la CGT.

A notre tour, nous allons entrer dans la préparation du 43^{ème} congrès fédéral. Dans cette perspective, nous appelons chaque syndicat à organiser, à minima, des assemblées générales ou des congrès pour faire le point sur :

- » La situation actuelle, que ce soit au niveau national ou à l'international,
- » Les enseignements à tirer des plus de 8 mois de lutte contre la réforme des retraites.

Être auteur, acteur et décideur n'est pas seulement un slogan. La base des revendications de la CGT vient toujours des salariés. La démocratie a toujours fait partie des valeurs de la CGT. La renier serait tourner le dos à notre Histoire.

Chacun peut trouver sa place dans les débats

Pour faire vivre la démocratie dont notre organisation se nourrit, chaque syndicat doit réfléchir à mettre en place un ou une camarade, ou mieux encore un collectif, pour veiller à ce que notre vie syndicale permette que chaque syndiqué puisse trouver sa place dans les débats.

Faire le constat de ce qui a fonctionné c'est bien, mais mettre l'accent sur ce qui a été défaillant permet de repartir sur de bonnes bases, et ce en toute transparence. Nos résultats aux élections professionnelles, qu'ils soient bons ou moins bons, doivent nous mener à mettre en place, en accord avec les syndiqués, des cursus de formation pour les élus/mandatés et les syndiqués, afin de définir au mieux le rôle et la place des uns et des autres dans un syndicat. Nous devons, plus que jamais, revenir à cette démarche syndicale et en profiter pour débattre des orientations de notre 43^{ème} congrès qui approche à grands pas.

Il est également nécessaire de travailler la question du renouvellement : quelle place donne-t-on aux jeunes dans nos syndicats, aux retraités, aux ingénieurs/cadres et techniciens ?

Les congrès et assemblées de syndiqués permettent de trouver ensemble des solutions à nos problématiques. Un certain nombre de congrès ont eu lieu dans notre fédération (USTM 33, Creuzot Industrieel, ...). Prochainement, nous allons recenser les dates de toutes les conférences régionales.

Pourquoi tenir un congrès ?

C'est un moment privilégié où les syndiqués, dans leur syndicat ou leur USTM, élaborent notre démarche de construction démocratique, et décident de la direction que le syndicat doit prendre, sans la pression des dossiers d'actualité. Prendre le temps de cet acte démocratique est synonyme d'efficacité pour l'action syndicale et d'utilité pour les salariés.

Le congrès doit permettre aux syndiqués de travailler collectivement sur les orientations à prendre, le plan de travail à développer et désigner l'équipe d'animation qui aura la charge d'impulser les décisions des syndiqués, du syndicat ou de la section syndicale.

Construire et renforcer la CGT

Cela suppose une préparation et un débat avec nos adhérents avant, pendant et après le congrès. Lors du congrès qui se tient normalement tous les trois ans, sauf cas exceptionnel, plusieurs éléments statutaires sont à respecter et sont soumis au vote :

- » Le bilan d'activité,
- » Le document d'orientation,
- » Les statuts avec d'éventuelles propositions de modifications,
- » Le bilan financier.

La présentation de la liste des dirigeants du syndicat :

- » Secrétaire,
- » Trésorier.

Avec éventuellement, un secrétaire adjoint et un trésorier adjoint.

- » Trois camarades pour siéger à la commission financière de contrôle.

Durant le congrès, il est essentiel de mener un débat sur la nécessité de la cotisation à 1% du salaire, comme le prévoient nos statuts, et du meilleur plan de travail pour y arriver.

Pour vous aider dans l'organisation de votre congrès ou de votre assemblée générale, la FTM CGT publiera, au cours du second semestre 2024, un guide sur cette thématique

Aziz BOUABDELLAH, Secrétaire Fédéral

Syndicalisation

Renforcer la CGT chez les ICT : pourquoi et comment ?

A lors que l'enjeu du renforcement de la CGT chez les ICT est celui de la convergence des luttes, la moitié du salariat ICT n'a aujourd'hui pas accès au syndicalisme CGT sur son lieu de travail.

L'autre moitié est trop souvent dans le ressenti que notre syndicalisme est trop éloigné de ses préoccupations

Cette réalité doit être prise en compte par tous les militants: renforcer la visibilité de notre UFICT dans le paysage syndical de notre branche, en tant qu'espace de confiance pour accueillir les ICT et transformer leurs besoins en revendications est essentiel.

La convergence des luttes, c'est construire les conquêtes sociales : sécurité sociale, retraite par répartition, statut de l'encadrement, reconnaissance des qualifications, réduction du temps de travail, etc.

Ces victoires ont pu être remportées par la volonté de la CGT de rassembler le salariat via la construction des revendications spécifiques : la convergence des luttes, c'est battre en brèche la fausse idée selon laquelle le syndicalisme catégoriel ou le syndicalisme – dit réformiste – de renoncement seraient les seuls choix pour les ICT, abandonnant au passage la construction du rapport de forces du travail face au capital.

La Fédération des Travailleurs de la Métallurgie, par l'existence même de son UFICT, s'inscrit dans cette stratégie

d'organisation de l'accueil des ICT et de l'élaboration de leurs revendications spécifiques : à tous les militants d'en être convaincus et de le faire savoir en allant au contact de tous les salariés.

Evidemment, cela suppose qu'en tant qu'organisation, nous mettions à disposition les ressources nécessaires pour développer des bases syndicales et mieux organiser, dans la proximité, notre déploiement, l'accueil et l'intégration des nouveaux syndiqués.

Syndiqués auteurs, acteurs et décideurs

Pour ce faire, il nous faut mieux identifier nos difficultés. Les ICT ne sont pas, a priori, opposés à la syndicalisation, mais ils sont souvent moins informés et sensibilisés que les autres salariés, notamment parce qu'ils sont isolés par les pratiques d'entreprise d'organisations du travail individualisantes, qui rendent difficile la rencontre avec la CGT, voire mettent carrément les ICT en opposition à la syndicalisation.

Les discriminations syndicales sont également une des principales difficultés, avec pour conséquence directe le manque ou l'absence de candidats aux 2ème et 3ème collèges. La lutte contre les discriminations syndicales est un bon exemple de convergence des luttes : le rapport de forces collectif est le meilleur moyen de lutter contre les discriminations, en faisant valoir les mécanismes de protection pour rattraper les retards dans le déroulé de carrière ou de rémunération.

Enfin, il nous faut surmonter un autre frein à l'engagement syndical : la peur de supporter trop de responsabilités, de se couper du monde professionnel, ou encore de contrarier davantage l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle en y ajoutant la vie syndicale et militante.

Dans la majorité des entreprises, il est difficile de construire le syndicalisme spécifique : il nous faut donc avoir une attention particulière envers les militants. Il nous faut faire du slogan « *syndiqué auteur, acteur et décideur* », une réalité et – pour cela – il nous faut encore et toujours partir de leurs aspirations, de ce qu'ils peuvent et veulent apporter et, notamment, de leurs compétences, de leurs expériences et de leurs savoir-faire, qui sont souvent très utiles pour notre organisation syndicale.

Edith Biechlé, Secrétaire Générale UFICT Métallurgie





Emploi

Négociations Emploi Seniors

Gouvernement et patronat même combat !

Dans un document intitulé « *Nouveau pacte de vie au travail* », le gouvernement demande au patronat et aux syndicats d'engager des négociations pour augmenter le taux d'emploi des seniors de 33 % à 65% d'ici 2030. Le tout à isocoût pour les finances publiques.

Objectif du gouvernement : abaisser le montant global des retraites de 14% à 12% du PIB.

Les négociations devant être conclues pour fin mars, le patronat annonce très vite ses ambitions et ses conditions pour y parvenir : toutes les mesures proposées devront prendre en compte les besoins des entreprises et leur compétitivité, sans augmenter leurs charges sociales et financières.

Pour la CGT, nous sommes dans une contradiction majeure. Le gouvernement nous demande de négocier les conditions pour faire travailler les salariés plus longtemps, alors que nous avons porté la retraite à 60 ans avec des millions de salariés en 2023.

Dans cette perspective, le gouvernement vient d'annoncer trois nouvelles mesures :

- » Réduction de la durée d'indemnisation du chômage de 27 à 18 mois pour les seniors ;
- » Recul de 56 à 58 ans de l'âge ouvrant droit à une indemnisation chômage plus longue.
- » Suppression de l'Allocation Spécifique Solidarité (ASS) qui va renvoyer les demandeurs d'emploi au RSA..

Le patronat, quant à lui, propose un CDI seniors dans un concept cumul « *emploi/chômage* ».

Inimaginable !

Alors que l'on parle d'augmenter le taux d'emploi, le patronat répond par le droit de licencier les salariés seniors et invente le « *contrat dernière embauche* ».

En clair, on licencie les salariés à partir de 60 ans pour ensuite les réembaucher en CDI seniors, en ne payant que le différentiel entre chômage perçu et salaire versé.

Conclusion : d'un côté, le patronat veut bénéficier de salariés expérimentés qualifiés et sous-payés, et de l'autre exclure de l'emploi des seniors jugés non rentables qui finiront au RSA avec baisse de leur pension.

Si le taux de chômage des seniors en France est si élevé, il est dû à deux facteurs :

- » La responsabilité des employeurs qui licencient

85% des salariés entre 58 et 60 ans, soit pour raisons économiques*, soit pour raisons de santé** dues à l'usure professionnelle ou à la pénibilité du travail qu'ils ont subies durant leur carrière.

- » Le recul de l'âge de départ à la retraite, qui depuis la dernière réforme de 2010 a fait augmenter de 13% le taux de chômage des seniors.

Comme dans toute négociation de salon, nous sommes loin d'un débat qui part des réalités du travail et de solutions ouvrant des perspectives d'avancées sociales et de nouveaux droits pour les salariés.

Or, à l'heure où l'argent public coule à flot pour les entreprises, où les profits des entreprises n'ont jamais été aussi florissants et les actionnaires aussi bien engraisés, les moyens existent pour construire une société de justice sociale, d'égalité et d'humanité, qui améliore les conditions de vie et de travail des salariés.

Comme le disait Ambroise Croizat « *La retraite ne doit pas être l'antichambre de la mort, mais une nouvelle étape de la vie* ».

A l'opposé de ce que veulent gouvernement et patronat, c'est-à-dire faire travailler les salariés plus longtemps et à tout prix, la CGT revendique :

- » La retraite à 60 ans, 55 ans pour travaux pénibles,
- » L'amélioration des conditions de travail, les 32 h sans perte de salaire, l'arrêt de la précarité de l'emploi, et des temps partiels imposés,
- » La Sécurité sociale professionnelle,
- » La formation professionnelle tout au long de la vie,
- » La prise en compte des années d'études.

Faire aboutir nos revendications suppose la mobilisation des salariés. Notre combat pour une autre distribution des richesses créées en faveur de nouvelles conquêtes sociales, n'est possible qu'avec la construction du rapport de forces.

Jaques Bauquier, Membre du Conseil National de l'UFR

* Dans la métallurgie, les politiques de financiarisation de notre industrie conduisent à la désindustrialisation du pays et ont pour conséquence des suppressions massives d'emplois.

** L'entrée en vigueur de la nouvelle convention collective de la métallurgie, avec le triplement du nombre d'heures supplémentaires (450 h), soit 3 mois de travail en plus par an et la baisse des salaires en cas de changement de poste sont contraires aux conditions à réunir pour finir sa carrière en bonne santé avec une pension décente.



Lycées professionnels

La réforme des lycées professionnels

Au sortir de la seconde guerre mondiale, le Certificat d'Apprentissage Professionnel (CAP) est créé sous le gouvernement provisoire de la IV^{ème} République. Ce diplôme est une référence de la qualification ouvrière. L'enseignement qui est donné dans les centres d'apprentissage, qui deviendront des Collèges d'Enseignement Technique (CET) en 1959, s'inscrit dans une perspective de développement d'une culture professionnelle et d'émancipation par la connaissance. La dernière réforme majeure de l'enseignement professionnel arrive en 1985 avec la création du Baccalauréat Professionnel.

Actuellement, la situation des Lycées Professionnels (LP) est préoccupante. Le matériel de formation n'est plus adapté ou souvent en mauvais état. Dans les LP, on retrouve 30% des élèves scolarisés au lycée. Cette voie est toujours mal vue, et souvent qualifiée de « voie de garage pour les mauvais élèves ». Les LP sont essentiellement composés d'enfants issus des quartiers dits « populaires ».

Depuis 2022, les LP ont connu deux réformes. La première réforme, qui donnera la loi Macron-Pénicaud du 5 septembre 2018, verra la libéralisation de l'offre de formation. C'est tout simplement la mise en concurrence des établissements privés avec ceux du public. L'autre objectif de cette réforme a été de réduire les enseignements généraux (français, histoire et géographie...). Certains enseignants ont vu leur temps de cours réduit à 30 minutes par semaine et par classe. Désormais, il est demandé à ces enseignants d'être présents dans des ateliers pour aider les élèves afin, par exemple, de leur apprendre le vocabulaire technique.

Une scolarité sauce UIMM

La deuxième réforme viendra en 2023. Elle est basée sur l'idéologie de l'UIMM. Celle-ci pense et veut mettre dans la tête de l'Education nationale que les LP sont trop éloignés du marché du travail. Ce travail de fond est facilité par une méconnaissance complète de cette voie par les représentants de l'État. Aujourd'hui, les LP deviennent des machines à produire du décrochage scolaire, car l'orientation de beaucoup d'élèves n'est pas en adéquation avec leur projet de métier.

De plus, les élèves qui partent en stage en entreprise touchent 100 € par semaine. Le risque de cette pratique est



de voir des élèves préférant rester en stage pendant leur cursus scolaire que de prendre le temps de réviser leurs cours pour l'obtention du diplôme visé.

Enfin, les élèves en stage sont aussi de moins en moins présents au lycée et ne développent pas leur qualification pendant les cours, ainsi que les enseignements généraux. Un élève dans une chaîne de garage automobile fera les mêmes tâches répétitives tous les jours.

À l'avenir, les 80 Bac Pro et les plus de 400 certifications professionnelles seront divisés en Blocs De Compétences (BDC), ce qui est un problème, car les employeurs ne demanderont plus un diplôme, mais que le futur salarié ait les BDC qui correspondent à leurs besoins. L'employeur n'aura plus l'obligation de reconnaître les diplômes (ce qui est déjà le cas dans la branche de la métallurgie), et d'appliquer la rémunération correspondante.

La CGT doit rester vigilante quant à la situation des LP, même si depuis longtemps, elle ne cesse de dénoncer les attaques et dégradations faites à ces établissements. La CGT se bat au quotidien dans les entreprises et les différentes instances paritaires de l'emploi et la formation professionnelle pour faire reconnaître les qualifications des jeunes embauchés et salariés et pour que ces qualifications soient rémunérées à leur juste valeur.

Fabien Lopez, Membre du collectif fédéral Formation Professionnelle



Electricité

Augmentation des tarifs de l'électricité

Un mauvais coup de plus pour le pouvoir d'achat des ménages

Après des hausses de 15% en février 2023 et de 10% en août 2023, le 21 janvier 2024, le ministre de l'Economie et des finances a annoncé que les prix de l'électricité augmenteraient d'environ 10% à partir du 1er février. Plus précisément, la hausse sera de 9,8% pour les ménages ayant souscrit un contrat heures pleines/heures creuses et de 8,6% pour ceux au tarif de base. Cela fait suite au rétablissement des taxes sur l'électricité pour sortir du bouclier tarifaire mis en place en 2022 pour contenir la flambée des prix de l'énergie. Le gouvernement avait alors limité la hausse des tarifs de l'électricité à 4% en février 2022.

Cette décision politique va accentuer les difficultés rencontrées par les ménages.

Aujourd'hui, environ 12 millions de citoyens se trouvent en situation de précarité énergétique. Cette hausse des prix se traduira, en moyenne, par une augmentation de 130 euros de la facture annuelle d'électricité, soit 10,80 euros par mois et par ménage.

La hausse des factures n'est pas la conséquence d'une hausse des prix sur les marchés de gros, mais dépend entièrement de la décision du gouvernement de rétablir une partie des taxes sur l'électricité. Comme le bouclier tarifaire entraîne une perte de 9 milliards d'euros de recettes fiscales pour les finances publiques, le gouvernement souhaite mettre fin au plus vite à la politique du « *quoiqu'il en coûte* ». Il a une nouvelle fois fait le choix de diminuer le pouvoir d'achat des ménages, notamment des plus précaires, qui souffrent toujours de l'explosion des prix dans l'alimentaire. De ce fait, les ménages français subissent une double injustice : un prix trop élevé de l'électricité qui est la conséquence du fonctionnement du marché européen de l'électricité ainsi qu'une hausse des taxes qui vise à faire payer par les ménages le coût du bouclier tarifaire.

Ces dernières années, les salariés ont considérablement perdu en pouvoir d'achat. La cause de cette perte est surtout liée à des augmentations de salaires qui ne répondent pas à l'inflation galopante. Nos salaires réels sont en recul de 2% en moyenne, avec un phénomène de tassement et plus de 3 millions de personnes au Smic, dont une majorité de femmes. Bien qu'insuffisant, seul le Smic est protecteur car il est indexé sur les prix.

Le seul moyen de ne plus subir l'inflation reste d'indexer tous les salaires, les minima de branches et les différents coefficients sur la hausse du Smic et des prix. Ce n'est pas du plus, il s'agit simplement de maintenir notre niveau de vie.

Les repères revendicatifs CGT :

- » La politique énergétique doit garantir à tous un droit d'accès aux besoins fondamentaux. L'énergie étant un produit de première nécessité, son accès doit être garanti sur l'ensemble du territoire pour répondre aux besoins des populations et de la production. Les tarifs doivent être adaptés aux moyens des usagers et un accès minimum doit être garanti et financé par la solidarité.
- » La mise en place d'un pôle public de l'énergie. Le droit d'accès à l'énergie doit être inscrit dans les droits fondamentaux garantis par la Constitution française, et des tarifs régulés doivent être instaurés pour toutes les énergies. La TVA doit être abaissée à 5,5% contre 20% actuellement, afin que l'énergie soit considérée comme un bien de première nécessité et non comme un bien de luxe.

David Blaise, Membre du Bureau Fédéral



Salaires

Salaire et **partage de la valeur**

A lors que l'inflation connaît un ralentissement depuis le dernier trimestre 2023, l'heure est au bilan en ce début d'année 2024. L'évolution des salaires lors de cette période, a connu le retour d'un phénomène économique inédit. Face à la situation économique, gouvernement et patronat ont fait front commun, pour ne surtout pas revaloriser les conditions salariales, au nom de la boucle prix-salaire. Mais qu'en est-il de cette fameuse boucle prix-salaire ?

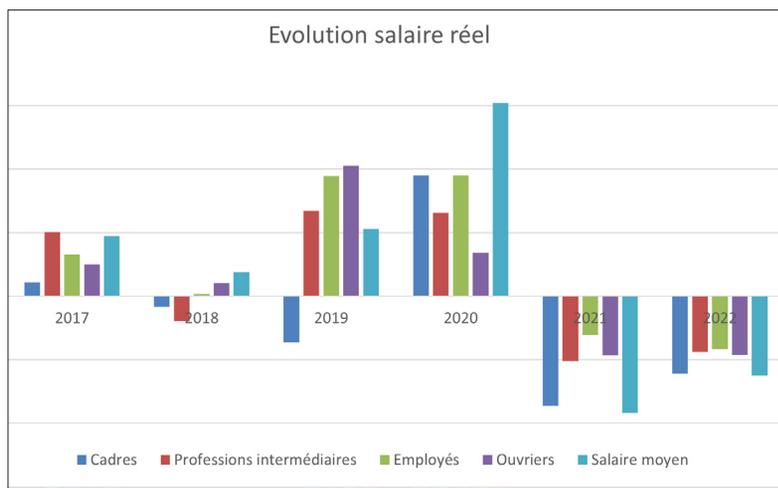
Ces trois dernières années, le taux de marge des entreprises s'est maintenu à un niveau très élevé (au-dessus des 30%). On observe même qu'en 2023, le principal moteur de la progression du taux de marge est la baisse des salaires réels. Par conséquent, évoquer la boucle prix-salaire est un non-sens économique. La répartition de la valeur se distribue davantage vers les profits et les salariés supportent seuls la charge de l'inflation. Nous sommes donc dans une situation dans laquelle l'inflation est construite et entretenue par le niveau des marges des entreprises avec l'apparition d'une boucle prix-profit.

signifie que **la rémunération de la qualification des cadres a diminué de 11% en 13 ans.**

Qu'en est-il dans la métallurgie ?

La dynamique est globalement la même qu'au niveau national dans la métallurgie. Nous observons une forte inflation du coût du capital chez les grands groupes de la métallurgie. En revanche, le constat dans la branche est similaire au niveau de l'ensemble de l'économie pour les salariés.

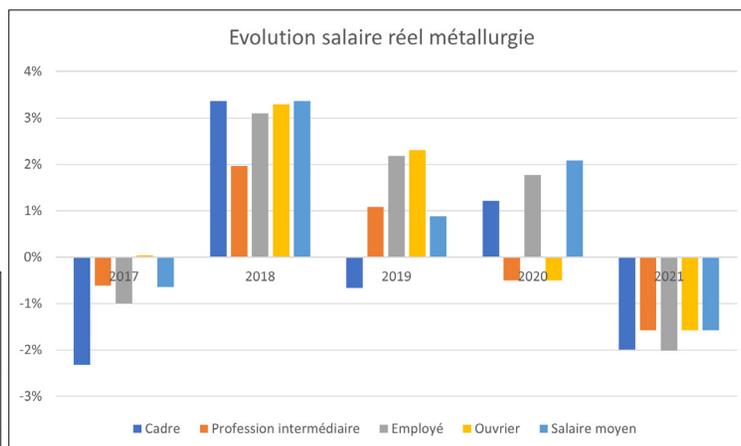
Le salaire réel a fortement régressé depuis la reprise post-Covid, et ce pour l'ensemble des CSP. Cela induit une perte



Source Insee, calcul de l'auteur

Pour 2021 et 2022, les salaires réels de l'ensemble des catégories professionnelles ont diminué. Il est intéressant de noter que ce sont les cadres qui ont le plus perdu durant ces deux dernières années¹.

Par ailleurs, c'est bien cette catégorie socioprofessionnelle qui voit, au fil du temps, la rémunération de sa qualification s'amoinrir considérablement. Si la tendance est plutôt négative chez les autres CSP, la baisse de la valorisation de la qualification est bien plus marquée chez les cadres et d'une ampleur conséquente. Alors qu'ils étaient rémunérés en moyenne près de 3,9 fois le SMIC, ils sont aujourd'hui rémunérés seulement moins de 3,5 fois le SMIC. Ceci



Source Dares, calcul de l'auteur

de valorisation de leur qualification substantiellement supérieure à la moyenne nationale. Entre 2018 et 2021: La rémunération de la qualification des cadres dans la métallurgie a baissé de 3% (2% au niveau national),

- » La rémunération de la qualification des professions intermédiaires dans la métallurgie a baissé de 3% (0% au niveau national),
- » La rémunération de la qualification des ouvriers de la métallurgie a diminué de 2% (0% au niveau national).

La qualification des travailleurs de la métallurgie a fortement été dévaluée ces dernières années alors qu'elle devrait être un axe central des stratégies d'attractivités. C'est une démonstration supplémentaire pour réfuter l'analyse patronale de la pénurie d'emplois dans la métallurgie. Il s'agit surtout d'une problématique structurelle de valorisation de la qualification des travailleurs des métaux.

Baptiste Royer, Conseiller Fédéral

1. L'évolution atone des salaires des cadres est néanmoins à relativiser en termes de niveau de vie relativement aux autres CSP puisque l'inflation impacte davantage les petits budgets.

Les conditions de la recevabilité de la preuve déloyale

Les salariés ont droit au respect de l'intimité de leur vie privée, au temps et au lieu de travail. (Arrêt Nikon 2-09-2001, n° 99-42.942.) De son côté, en application de son pouvoir de direction, l'employeur est en droit de surveiller et de contrôler l'activité du salarié (Arrêt Néocel 20-11-1991, n° 88.43-120).

Depuis l'avènement des Technologies de l'Information et de la Communication (TIC), les vies privées et professionnelles des salariés tendent à s'interpénétrer. Or, ces TIC offrent à l'employeur de grandes facilités de contrôle et posent des risques importants d'immixtion dans la vie privée. Aussi, la Cour de cassation n'admet pas qu'un employeur puisse utiliser ses moyens de surveillance à tout va sans respecter le principe de la preuve recueillie loyalement (Cass. Ass. Plén. 7-01-2011, n° 09-14.316).

Est déloyale la preuve recueillie à l'insu d'une partie, par le biais notamment de stratagèmes, d'enregistrements, de filatures ou de témoignages anonymes. Cette preuve doit être rapprochée de celle qui a été recueillie en dehors du cadre de dispositions expresses, ou preuve illicite, en ce qu'elles soulèvent toutes les deux la même question de recevabilité.

Suivant une évolution déjà amorcée pour la preuve illicite (Arrêt Petit Bateau 30-09-2020, n° 19.12.058) et la mesure d'instruction ordonnée par le juge sur la base de l'article 145 du NCPC (Cass. Soc. 8 mars 2023, n° 21-12.492), la Cour de cassation réunie en assemblée plénière vient d'opérer un **revirement de jurisprudence** autorisant la présentation d'une preuve déloyale à **certaines conditions très restrictives** (Arrêt du 22 décembre 2023, n° 20-20.648). Se fondant sur la jurisprudence de la Cour Européenne des Droits de l'Homme relative **aux droits fondamentaux à un Procès Equitable** (droit à la preuve) et **à la Vie Privée**, la Cour de cassation décide que le juge doit admettre la preuve déloyale à certaines conditions.

La partie qui souhaite invoquer cette preuve doit d'abord demander l'examen de celle-ci **au juge du fond** et soutenir qu'il existerait, en cas d'irrecevabilité, une atteinte au droit au procès équitable.

Sur la base d'une telle demande le juge doit ensuite :

- » **Apprécier** d'abord si cette preuve revêt un caractère indispensable en vérifiant pour cela si la prétention du justiciable ne peut pas être prouvée par d'autres moyens,
- » **Puis** lorsque le barrage du caractère indispensable est passé, il doit contrôler le fait que cette preuve

ne porte pas une atteinte disproportionnée aux droits antinomiques en présence (vie privée, secret médical, secret des affaires). A cette fin, il doit mettre en balance **les intérêts légitimes de l'employeur et les finalités des droits antinomiques**, sans perdre de vue le droit à un procès équitable dans son ensemble.

Concrètement, un enregistrement clandestin, par exemple, ne pourra pas être facilement admis. Le risque de voir se développer massivement de tels procédés, celui de l'explosion des systèmes de surveillance ou « *de la marchandisation à outrance de ces modes de preuve* », justifie de limiter fortement son recours (pour l'employeur en particulier). S'il existe d'autres moyens de preuve, la preuve déloyale ne pourra pas être invoquée (barrage du caractère indispensable) tandis que les juges seront particulièrement exigeants concernant l'atteinte proportionnée aux droits fondamentaux. On notera cependant que dans certains domaines comme celui de la discrimination ou du harcèlement moral ou sexuel, cette preuve sera davantage encline à être admise, mais cette appréciation se fera toujours au cas par cas.

César Ferreira, Conseiller Fédéral





ÉLUS DU SECTEUR DE L'AUTOMOBILE, À CHAQUE ÉTAPE DE VOTRE MANDAT D'ÉLU AU CSE, NOS EXPERTS SONT À VOTRE ÉCOUTE...

01 FORMATION

02 EXPERTISE

03 CONSEIL

04 NÉGOCIATION

» Pour appréhender les mutations profondes qui impactent dans un secteur en pleine mutation (électrification, digitalisation, nouveaux entrants, neutralité carbone), les entreprises et salariés de votre secteur :

- Constructeurs
- Equipementiers de rang 1
- Equipementiers de rang 2 et 3
- Fournisseurs de la filière automobile
- Prestataires pour la filière automobile

» Pour vous accompagner et répondre au mieux à vos attentes dans chacune de vos missions quotidiennes :

- Analyse des impacts de la mise en œuvre de la nouvelle convention collective
- Analyse des rémunérations et partage de la valeur ajoutée
- Diagnostic économique
- Décryptage des stratégies de vos clients et anticipation sur vos activités
- Accompagnement à la négociation d'accords
- Etc.

AVEC LES EXPERTS DE SECAFI, VOUS BÉNÉFICIEREZ DE :

≈ 20
EXPERTS
PLURIDISCIPLINAIRES
DU SECTEUR
AUTOMOBILE

8
IMPLANTATIONS
RÉGIONALES

300
ÉLUS FORMÉS

40
ANS D'EXPÉRIENCE

150
MISSIONS
RÉALISÉES PAR AN

≈ 100
INSTANCES
REPRÉSENTATIVES
DU PERSONNEL
ACCOMPAGNÉES

Alexia VISCA • 06 33 29 21 87 • contact@secafi.com • www.secafi.com