



# Mensuel des Métallurgistes

N°86 Juin 2024

FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS DE LA  
MÉTALLURGIE CGT



## DOSSIER

► **Quand l'extrême droite accède au pouvoir : les exemples autrichien, finlandais et italien**

### ► Histoire

1924, la grande grève des métallos

### ► Congrès

14ème congrès de l'UFICT



# 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.

Pour plus d'informations



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).



**AG2R LA MONDIALE**

Prendre la main  
sur demain



**Actualités**

- 4 Histoire**  
1924, la grande grève des métallos de Saint-Etienne
- 5 Europe / International**  
Les enjeux des élections européennes... les masques tombent !
- 6-7 Portrait syndicat/syndiqué**  
Berliet : à la vie, à la mort !

**Dossier**

- 10-12** **Quand l'extrême droite accède au pouvoir : les exemples autrichien, finlandais et italien**

**Vie Syndicale**

- 9 Elections**  
Les élections dans les très petites entreprises (TPE)
- 13 Justice sociale**  
Combat pour la justice sociale
- 14 Congrès**  
14ème congrès UFICT

**Politique revendicative**

- 15 IA**  
Intelligence artificielle : enjeux et dangers
- 16 Economie**  
Le coût du capital dans la métallurgie : toujours plus haut!
- 17 Industrie**  
Nouveau redressement judiciaire d'Ascometal révélateur de l'état de la filière sidérurgie !
- 18 Electrique**  
L'usage du tout électrique : une problématique de marché
- 19 Classification**  
Classification, état des lieux depuis la mise en place en janvier 2024

**Encart :** Compte rendu de la journée des USTM



**Ludovic Bouvier**  
Membre du CEF

## 80 ans après : Vers une nouvelle guerre en Europe ?

**C**ette année va marquer l'anniversaire des 80 ans du débarquement sur les plages de Normandie. Le spectre d'une nouvelle guerre en Europe fomentée par les forces impérialistes est de nouveau d'actualité. L'industrie de l'armement tourne à plein régime et des milliards d'euros sont déversés pour fabriquer des engins de mort. Les forces impérialistes n'entendent pas travailler pour la paix, au contraire, elle nous préparent à la guerre !

Durant les années 30, les inégalités grandissantes ont favorisé la montée du fascisme et de l'extrême droite en Europe. L'histoire nous montre que le patronat ne désarme jamais, même lorsqu'il est obligé de reculer. Au lendemain de la guerre, nos adversaires de classe ont combattu et détricoté le programme du Conseil National de la Résistance (CNR), véritable antithèse progressiste, face aux inégalités et au fascisme.

Les attaques portées aujourd'hui par le patronat et le gouvernement à sa botte, vont dans le même sens. Retraite, assurance chômage, Code du travail, conventions collectives ... toutes ces attaques creusent chaque jour un peu plus les inégalités, encore !

La CGT a souvent eu dans l'Histoire une grande responsabilité dans les combats à mener contre les attaques sur le monde du travail, les inégalités, mais aussi, sur l'exigence de la paix dans le monde. Nous devons regarder l'histoire, pour faire en sorte qu'elle ne se répète pas dans ce qu'elle fut de plus sombre !

**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



Histoire d'une grève

# 1924, la grande grève des métallos de Saint-Etienne

**L**undi 17 mars 1924, 9 heures du matin. Difficile de se frayer un chemin dans les couloirs de la Bourse du travail de Saint-Etienne. La salle des Conférences est pleine à craquer, il a fallu ouvrir d'urgence une seconde salle, rapidement saturée elle aussi. Une marée humaine en casquette déborde dans la rue et s'étend jusqu'à la place du Peuple, quelques centaines de mètres plus loin. Plus de 6000 ouvriers sont massés là, répondant à l'appel à la grève générale lancé par les métallos stéphanois deux jours plus tôt.

Parti des établissements LEFLAIVE au début du mois, le mouvement s'est progressivement propagé aux différentes usines de la ville. Il revendique une augmentation des salaires de 6 francs par jour et la reconnaissance des comités d'usine.

La grève est massive et s'inscrit dans la durée. Sur les 15 750 métallurgistes employés à Saint-Etienne, les services de la préfecture comptabilisent jusqu'à 12 500 grévistes le 1er avril – L'Humanité, de son côté, annonce 20 000 grévistes. Au même moment dans le département, des milliers de travailleurs du textile à Roanne s'engagent eux aussi dans la grève.

## Un long bras de fer engagé avec le patronat

Chaque matin, les grévistes réunis par milliers en assemblée générale décident de la reconduction du mouvement. Un comité de grève planifie les actions quotidiennes, les meetings, les manifestations, les tournées pour débaucher les usines qui ne sont pas encore à l'arrêt ainsi que le ravitaillement des familles. Des soupes communistes sont organisées dans les différents quartiers de la ville, tandis que la municipalité radicale offre le repas, dans les cantines scolaires, aux enfants des grévistes. Elle contribue aussi à la caisse de grève, alimentée par la population et par la souscription nationale de la CGTU.

Devant l'intransigeance du patronat – qui refuse toute négociation avec les grévistes, après avoir décliné la proposition de médiation du maire –, la tension monte. Les accrochages avec les non-grévistes et les forces de l'ordre, présentes en nombre, sont fréquents. Le 2 avril, les dirigeants du comité de grève sont arrêtés et emprisonnés. En réponse, les métallos dénoncent un « coup de force » et votent la « grève à outrance ». Le 10 avril à l'aube, ils bloquent les tramways transportant les « jaunes » vers les usines.



ILL\_02 : Affiche du syndicat unitaire des métaux de Saint-Etienne, 2 avril 1924 © Archives nationales

Mais alors que les incarcérations d'ouvriers se comptent par dizaines, le mouvement s'essouffle. Jusqu'au drame, le 11 avril, lorsqu'un contremaitre abat un gréviste se trouvant devant son domicile. Le lendemain, les métallos décident collectivement de la reprise du travail. 1200 d'entre eux, identifiés comme des meneurs de grève, sont immédiatement licenciés.

## Benoît Frachon, symbole d'une nouvelle génération militante

Malgré la défaite, le mouvement ouvrier stéphanois a fait la démonstration de sa puissance et de sa discipline. Dans ce bastion du syndicalisme révolutionnaire, cette grève a également permis aux communistes, à la tête de la mobilisation, de reprendre la main sur la CGTU – scission révolutionnaire de la CGT – jusqu'alors dominée dans le département par les libertaires.

Au cours de la grève, un jeune militant de 31 ans, Benoît Frachon, attire l'attention. Formé au syndicalisme révolutionnaire, ses capacités d'organisation et ses prises de parole appelant à la « chasse aux renards » et à répliquer aux charges de la police sont remarquées : « pour un œil, les deux yeux, pour une dent, toute la gueule ! ». Prenant la tête du comité de grève après l'arrestation de ses camarades, avant de passer lui aussi par la case « prison », il sera propulsé quelques années plus tard à la tête de la CGTU puis de la CGT réunifiée jusqu'à sa mort, en 1975.

Corentin Lahu, historien et archiviste de la FTM-CGT



Europe / International

# Les enjeux des élections européennes... Les masques tombent !

Le Président de la République a enfin dévoilé son grand projet pour l'Europe... : « *Aller vers le fédéralisme* ». Fidèle aux courants politiques français, Macron incarne cette mouvance centriste (centre gauche et centre droit) qui dès le XIX<sup>ème</sup> siècle, porte le projet des « *Etats Unis d'Europe* ». En cela il est d'ailleurs rejoint par les socialistes et les verts, qui se sont clairement prononcés pour plus de fédéralisme. En dehors de ce courant centriste et social-démocrate, les autres incarnent plutôt le courant gaulliste d'une Europe des nations.

Cette question de l'Europe fédérale ou de l'Europe des nations taraude les dirigeants européens depuis l'origine. Mais à ne vouloir jamais consulter les peuples européens, cette question pourrit le fonctionnement de l'UE. Le moment où l'on a failli aborder le sujet fut lors de l'adoption du Traité de Maastricht en 1992. Il est d'usage que le pays qui préside le Conseil ait en charge la rédaction des projets de traité modifiés (exception faite du projet de traité constitutionnel). En l'occurrence, ce sont les Pays-Bas qui présidaient alors le Conseil, qui ont rédigé le texte. Fidèles à leur engagement européen et très favorable à l'idéal Fédéraliste, les Pays-Bas inscrivent dans l'article 5 du projet de Traité de Maastricht que le but de ce traité est de parvenir au fédéralisme. Lisant cela, les Britanniques manquèrent de s'étouffer. John Major, Premier ministre conservateur de la Grande Bretagne, fidèle au courant politique britannique de l'Europe des Nations, menaçait de faire capoter le projet. De son côté la France, par la voix de F. Mitterrand, marqua sa gêne face à une affirmation aussi tranchée. C'est alors que le Chancelier allemand trouva la solution ... « *on supprime l'article 5* »... le texte alors adopté a la couleur du fédéralisme, l'odeur du fédéralisme et le goût du fédéralisme ... mais ça n'est pas du fédéralisme nous dit-on ... une occasion manquée de poser démocratiquement le sujet.

Aujourd'hui, pour faire simple, les partisans du fédéralisme, à l'image du Président français, vous expliquent que l'Union fait la force et que nous pourrions mieux répondre à tous les enjeux actuels et futurs si les compétences sont exercées par

la Commission européenne. D'un point de vue conceptuel cet argument s'entend, mais il fait fi de la réalité et de l'attachement des peuples à leur histoire.

Factuellement, l'argument présenté est faux. La politique industrielle européenne ? Les vaccins lors du covid, la politique étrangère, la politique sociale... Non l'UE n'apporte pas la démonstration qu'elle fait mieux et vite sur tous ces sujets. Déjà à l'époque de la Commission, Jacques Delors posait le problème de la capacité de l'UE à embrasser toutes ces compétences au regard de ses moyens.

Enfin, les pays d'Europe centrale et orientale qui viennent de goûter il y a peu encore à l'indépendance, après la chute du mur de Berlin, n'accepteront jamais de revenir à une organisation fédéraliste qui les priverait de leurs libertés. Enfin, depuis des décennies, les constitutionnalistes travaillent et argumentent sur la crise des « *fédéralismes* ». N'en déplaise au chef de l'Etat, tous les pays réellement fédéralistes traversent des crises majeures de gouvernance et d'acceptation des citoyens et cela depuis la nuit des temps... Ainsi donc en voilà une vraie fausse bonne idée ... n'est pas Giscard qui veut, et même lui n'a pu être désigné Président de l'UE comme il l'avait rêvé dans le projet de constitution européenne qu'il avait porté.

Frédéric Touboul, *Conseiller fédéral*





Portrait syndicat/syndiqué

# Berliet : à la vie, à la mort !



Je m'appelle Robert Pietrzak, je suis retraité de la métallurgie depuis 2008 et adhérent de la section syndicale CGT retraités depuis cette date.

Commençons par mon apprentissage que j'ai effectué comme chaudronnier-soudeur à la SNAV, au sein de l'entreprise SAVIEM. En 1970, à l'âge de 18 ans, je suis entré chez Berliet, actuellement Renault Trucks,

où mon père travaillait à la maintenance de la fonderie. On se changeait dans le même vestiaire et on travaillait dans le même atelier. En 1975, mon père est décédé d'un cancer de la plèvre, à l'âge de 49 ans. J'en avais 23.

## La vie selon Berliet

Lorsque j'avais 4 ans, mes parents ont emménagé à la cité Berliet, dans une petite maison. C'était un peu comme Michelin... A l'époque, la direction avait besoin que les gens de la maintenance soient près de l'entreprise pour qu'ils puissent intervenir à n'importe quel moment de la journée, week-end compris. J'y ai vécu toute mon enfance. Pour faire simple, on mangeait Berliet, on buvait Berliet, on jouait Berliet. Mon père jouait dans le club de rugby Berliet qui s'appelait à l'époque le Stade Auto Lyonnais SAL. Il a été champion de France en 1949 et 1952. J'ai moi aussi joué dans le club, comme beaucoup d'enfants de la cité. On se retrouvaient tous les samedi et dimanche au stade, à côté de l'usine.

## 1975 : le début d'un long combat

A cette époque, bon nombre de salariés décédaient de cancers. Ce fut le début d'un processus long et d'une bataille qui durera de très nombreuses années. En 1975, on ne sait pas que l'amiante peut provoquer des maladies cancéreuses.

Après plusieurs sollicitations du délégué de secteur, je décide de me syndiquer à la CGT. Progressivement, je suis élu à la Commission Exécutive du syndicat, puis au Bureau du syndicat, enfin au Secrétariat, pour devenir ensuite Secrétaire Général du syndicat. J'exerce des responsabilités au niveau de l'USTM du Rhône, et au niveau de la Fédération où je rejoins le collectif

«*Organisation* » avec Marc Blain qui était à l'époque Secrétaire à l'Organisation de la Fédération. Voilà brièvement tracé mon parcours professionnel.

En 1991, le secteur fonderie de Renault Trucks, avec les CHSCT, la 525ème Mutuelle ainsi que la CGT créent l'association « *vivre en fonderie* », qui recherche les causes des cancers liés à l'amiante. Ce qui permettra à de nombreux salariés d'avoir accès à un scanner de détection. La CGT y a tenu une place prépondérante.

En 1975, nous avons appris le cancer de la plèvre de mon père comme une maladie naturelle qui l'a emporté. On ignorait que l'amiante était responsable de ce cancer et que le travail pouvait littéralement nous empoisonner et nous tuer. On ne vient pas au boulot pour mourir mais pour nourrir sa famille.

Quand on sait qu'ils savaient mais qu'ils ont quand même exposé les salariés à ce danger, forcément, ça créé une réaction de colère et d'incompréhension. La solidarité est naturelle dans ces moments.

Ma mère étant devenue veuve, avec mes camarades nous avons pu la faire embaucher à la fonderie. Elle a ainsi connu l'environnement professionnel de mon père et constater ses conditions de travail. Pour moi, la question de rester ou partir de Berliet ne s'est pas posée, pour elle ça a été bien plus difficile. Mais le fait d'être dans le même atelier que moi et de me voir tous les jours l'a aidé à surmonter sa peine. D'autant plus, que je le répète, en 1975, on ne savait pas que c'était l'entreprise qui avait empoisonné mon père et les autres salariés.

Ma sœur a très mal vécu la perte de notre père. C'est difficile quand on a 23 et 26 ans, d'autant plus qu'on était une famille très unie, « *ça travaille le cuir* » comme on dit. On ne se remet jamais du décès d'un papa ou d'une maman, surtout dans ces conditions. La colère est d'autant plus grande lorsque l'on découvre quelques années plus tard que cette maladie aurait pu être évitée.

Nous aussi, les anciens salariés, avons été exposés chaque jour de notre vie à l'atmosphère amiantée de la fonderie ou de l'entreprise et faisons face à une bombe à retardement ; parce que la maladie peut se déclarer 30 ou 40 ans après l'avoir inhalée.

Je me suis marié, j'ai eu deux enfants nés en 1973 et



1978. Je n'habitais plus dans la maison familiale. Ma mère l'a habitée jusqu'en 2001, date de son décès.

### **Le sursaut !**

En 2001 à l'initiative de la CGT, de la 525ème Mutuelle et d'autres organisations syndicales nous avons commencé à engager des batailles contre ceux qui nous empoisonnaient. Pour cela nous avons créé l'Association Prévenir et Réparer, A. P. E. R. qui a effectué un travail de terrain considérable.

On a commencé, au travers des CHSCT qui malheureusement n'existent plus aujourd'hui, à mener des enquêtes, faire des recherches, procéder à des analyses via des cabinets d'experts indépendants pour démontrer le lien de cause à effets. On a recensé 1400 témoignages écrits d'exposition (dossiers individuel) uniquement sur l'établissement de Renault Trucks Vénissieux St Priest. C'est le plus important procès français aux Prud'hommes de Lyon pour la reconnaissance du préjudice d'anxiété.

Le jugement est injuste parce qu'ils ont séparé les ouvriers, des techniciens, ingénieurs et cadres. Les sommes sont inégales, c'est incompréhensible. Tout le monde aurait dû toucher la même indemnité. Ça allait de 2500 à 10 000€. Et les ouvriers de la fonderie avec le plus d'ancienneté ont touché entre 6 000 et 10 000€. Malgré tout c'est une grande victoire car le site de Vénissieux est reconnu site amianté, ce qui a permis aux personnes qui ont travaillé de 1964 à 1996 de partir à la retraite anticipée et ça court jusqu'en 2035.

Est-ce que Renault Truck s'est excusé ? Non. Les patrons ne s'excusent pas. Jusqu'au bout ils essaient de nier l'évidence. N'empêche que dans le cadre de ce préjudice d'anxiété, ils ont été obligés de mettre la main à la poche et de déboursier plus de 8 millions d'euros.

Nous avons sans relâche, alerté, au travers de conférences de presse (où les journalistes étaient toujours présents), de manifestations. Je me souviens de l'époque où pratiquement tous les mois, on mettait la pression sur le ministère du Travail pour que les établissements de Vénissieux-Saint-Priest et Annonay soient reconnus comme ayant été exposés à l'amiante. On a vraiment popularisé cette histoire, les cancers provoqués et le traumatisme des familles. D'ici à 2050, les experts estiment que l'amiante pourrait causer plus de 100 000 morts au niveau national.

### **La fibre tueuse...**

Cette bataille contre l'amiante a été l'un de mes combats pour que justice soit rendue. Pour autant,



l'amiante est encore présente partout (dans l'enrobage des routes, sur les toits en Eternit, ...) Il ne faut ni manipuler ni inhaler cette substance. En effet, cela peut conduire à des maladies du type cancers abestos, mesothélium... L'amiante est un fléau.

Aujourd'hui, elle n'est plus utilisée, mais on ne sait pas non plus ce que peuvent donner les produits de substitution (laines minérales, fibres artificielles vitreuses de la famille des silicates comme la laine de roche et de verre). Par exemple, à la fonderie, ils sont bien obligés d'utiliser des produits qui protègent de la chaleur. Quels sont ces produits ? Je n'en sais rien ! Est-ce qu'il peut y avoir un danger sur la santé des camarades ? Je n'en sais rien non plus ! Je suppose que les copains mènent encore la bataille.

### **La tête haute et toujours penser au collectif**

Il ne faut jamais baisser les bras, la vie est un combat. Il n'y a que les luttes qu'on ne mène pas qui sont perdues d'avance. Il ne faut jamais se laisser faire devant l'injustice, devant l'arbitraire. Travailler collectivement, se rassembler. Tout seul on ne pèse pas lourd, mais ensemble on peut bousculer des montagnes. C'est ce qui nous est arrivés. Si on avait baissé les bras lorsqu'on a été débouté en 2007, l'histoire aurait été différente. Mais on a continué. On a eu raison. On a gagné. On a fait condamner la direction de Renault Trucks et elle a été contrainte de payer un préjudice financier.

C'est sans doute à cause du décès de mon père, dans ces conditions, que le combat que j'ai mené toutes ces années, avec mes camarades, était aussi un combat pour lui rendre hommage. Il en serait fier. C'est aussi pour lui que je me suis engagé syndicalement. Il était sympathisant de la CGT, il n'a jamais été adhérent.

*Propos recueillis par Marion Prevot,  
Conseillère Fédérale*



## Présentation de **Diagoris**

DIAGORIS a été créé avec la conviction qu'un expert peut aider à faire la différence dans le cadre des prérogatives du CSE.

Le cabinet accompagne le CSE dans le cadre des consultations récurrentes et l'assiste dans le cadre des réorganisations.

DIAGORIS a pour ambition de répondre au plus près des demandes des représentants du personnel au travers d'un cahier des charges précis et élaboré avec le CSE. Nous nous attachons à apporter aux représentants du personnel des éclairages à la fois critiques et constructifs afin d'identifier les enjeux liés aux décisions prises par l'employeur. Notre intervention s'inscrit pleinement et précisément dans le cadre légal et jurisprudentiel qui offre des prérogatives assimilées à celles du commissaire aux comptes.

Depuis près de 15 ans, la VOCATION de DIAGORIS est de vous mettre à disposition une information utile et efficace :

- » Une information précise et utile dans l'exercice de vos attributions ;
- » Une analyse permettant d'expliquer les arbitrages opérationnels, tactiques et stratégiques de l'employeur ;
- » Un accompagnement dans la mise en œuvre des actions souhaitées par le CSE.

Le cabinet DIAGORIS est un partenaire de la CGT.

En termes de communication, le partenariat se concrétise par la participation de DIAGORIS à des sessions de formation ou autres manifestations pour présenter son savoir-faire et son expertise, notamment :

- » Journées d'étude
- » Animer des journées de formation
- » Rédaction d'études économiques et juridiques
- » Toutes initiatives permettant de promouvoir le partenariat

Le cabinet accompagne plusieurs CSE des entreprises dans le secteur de la métallurgie afin de :

- » Fournir des analyses approfondies sur les tendances et les évolutions dans le secteur, y compris les changements réglementaires, les avancées technologiques, ou les évolutions du marché du travail

- » Enforcer la capacité des représentants du personnel à anticiper les enjeux du secteur et à défendre les intérêts des travailleurs dans un contexte en constante évolution.
- » Fournir des conseils juridiques et réglementaires aux membres du CSE sur des questions telles que les restructurations, les licenciements collectifs, ou les accords de branche.



## Elections

# Les élections dans les **Les très petites entreprises (TPE)**

Les 4,8 millions de salariés des Très Petites Entreprises (TPE = moins de 11 salariés) seront appelés à voter en novembre 2024 pour déterminer leur représentativité syndicale. Les salariés des entreprises de moins de 11 salariés représentent une grande diversité de secteurs professionnels : petit commerce, métiers de bouche, officines pharmaceutiques, cafés, hôtels et restaurants, cabinets de professions libérales, entreprises de transport, spectacle. Il en existe aussi dans la métallurgie et dans les services de l'automobile (garages, stations-services, loueurs...)

## C'est quoi une TPE en France ?

Toutes les entreprises de 1 à 10 salariés sont concernées par les élections professionnelles TPE, y compris les particuliers employeurs. Il existe plus de 2 millions de TPE en France, soit 94% des entreprises. Elles représentent 1/5ème de l'emploi salarié (19%), hors agriculture, et pèsent pour 9% dans la part des richesses produites dans notre pays. Les TPE emploient 3 salariés en moyenne mais près de 40% d'entre elles n'en comptent qu'un.

### Pour la branche métallurgie

- 24 585 TPE en 2020\*. Elles emploient 106 215 salariés soit 7% du nombre de salariés dans la branche, en 2022

### Les services de l'automobile

- 163 569 TPE (dont 107 688 avec 0 salarié) en 2022
- 55 881 TPE (163 569 – 107 688) emploient 166 688 salariés en 2022

### RÉPARTITION DES ENTREPRISES DES SERVICES DE L'AUTO SELON LEUR TAILLE

- 0 salarié -> 107 039 -> 62,9 %
- De 1 à 5 -> salariés 46 959 -> 27,6 %
- De 6 à 10 -> salariés 9 571 -> 5,6 %

La branche des services de l'automobile est essentiellement constituée de petites entreprises artisanales. 90% d'entre elles emploient moins de 6 salariés et près de 63% n'en emploient pas.

## Les conditions pour voter ?

Il faut être inscrit sur la liste électorale. La liste électorale est constituée à partir des données sociales déclarées par les très petites entreprises et les particuliers employeurs pour le mois de décembre 2023.

### Remplir les conditions suivantes :

- » Au mois de décembre 2023, être salarié d'une entreprise de moins de 11 salariés, en CDI, CDD ou

en contrat d'apprentissage, avoir 16 ans révolus à l'ouverture du vote, le 25 novembre 2024. Parmi ces salariés, 15% de cadres et nombreux sont des jeunes en contrat d'apprentissage - 8,1% en 2021 - auxquels la CGT veut particulièrement s'adresser, et ce, quelle que soit leur nationalité.

## Pour voter je fais comment ?

Soit par correspondance (en renvoyant votre bulletin de vote dans l'enveloppe préaffranchie reçue par courrier)

Ou par Internet sur le site [www.election-tpe.travail.gouv.fr](http://www.election-tpe.travail.gouv.fr)

Le matériel de campagne TPE CGT

Pour la FTM nous mettons à disposition deux professions de foi, une pour les services de l'automobile et l'autre pour la métallurgie, sur le site confédéral élections TPE. Tout le matériel est disponible sur le : site militant : [www.app.cgt.fr](http://www.app.cgt.fr) rubrique TPE.

## Pour qui voter ?

Pour la CGT bien sûr ! Il s'agit d'une élection sur sigle, c'est-à-dire que vous allez voter pour une organisation syndicale et non pour des candidats.

L'enjeu de ce scrutin est déterminant pour mesurer la représentativité de l'audience de toute la CGT au niveau national. Le score réalisé permettra de peser sur les leviers de transformation en matière de politique sociale. Les élections professionnelles qui déterminent notre représentativité ont pris une place prépondérante dans notre vie syndicale, car elles déterminent notre rapport de forces dans les négociations nationales, de branches, et confèrent des moyens syndicaux. Ces élections comptent aussi dans l'attribution du nombre de mandats pour les conseils de Prud'hommes, et le poids que représente notre organisation dans les branches professionnelles. Elles sont donc un enjeu pour TOUTE la CGT dans la reconquête de notre organisation. Nous devons toutes et tous, nous impliquer dans la campagne afin de multiplier les contacts avec les salariés des TPE, leur proposer de s'organiser avec la CGT et surtout de gagner en faisant voter CGT.

La CGT a pris l'engagement de pérenniser la vie syndicale et revendicative de ses syndiqués issus des TPE. Cette volonté de structuration dans la durée ne peut se traduire qu'à travers ses organisations en territoires UD/UL/USTM et bien sûr des syndicats, grâce à l'engagement de toutes et tous sur le terrain.

## Agenda TPE CGT

- » Du 13 mai au 24 mai 2024 quinzaine de déploiement
- » Du 25 novembre au 09 décembre 2024 scrutin électronique

Jean-Pierre Guérin, Membre du CEF



© DR

## Quand l'extrême droite accède au pouvoir : les exemples autrichien, finlandais et italien

**A**utriche 2017, lors des élections du 15 décembre, le FPÖ d'extrême droite obtint 26% des suffrages. L'ÖVP, parti conservateur et démocrate chrétien, arriva en tête des élections. Il préféra alors rompre son accord de gouvernement avec les sociaux démocrates avec lesquels il venait de gouverner lors de la précédente législature. L'ÖVP forma alors une nouvelle coalition avec le FPÖ. Le jeune chef du parti démocrate-chrétien, Sebastian Kurz, à l'origine de cette coalition, fut dans un premier temps la coqueluche des élites européennes. Selon Patrick Moreau, politologue et chercheur au CNRS, le succès de Sebastian Kurz reposait sur la transformation qu'il avait su mener dans son parti : « *en nommant une majorité de candidats sans expérience politique, en attirant des figures issues de tous les milieux sociaux, en féminisant les listes, il a fait de l'ÖVP un parti qui a tous les attributs de la nouveauté* » ... Ça ne vous rappelle rien ?

Son jeune âge, 31 ans, son programme clamant haut et fort un « *renouveau politique* » plaisait aux dirigeants européens. Mais quelle a été l'empreinte réelle de ce chancelier éphémère ?

Le 5 juillet 2018, fut adoptée une loi portant la journée de travail à douze heures et fixant la semaine à soixante heures. Cette réforme était soutenue par les employeurs et elle était très attendue par les milieux économiques. Mais les travailleurs autrichiens ont été sauvés par leur modèle social, qui impose aux partenaires sociaux de négocier des accords nationaux. Les syndicats ont alors réussi à vider la loi de toute sa substance en imposant un régime d'heures supplémentaires très dissuasif.

Mais toutes les réformes n'ont pas eu cette même fin heureuse. La coalition rejointe par les libéraux mena alors une politique de réduction des dépenses publiques, particulièrement dans le domaine social. Une réforme des minima sociaux diminua le montant accordé aux familles de plus de deux enfants, tandis que les conditions d'attribution furent durcies pour les étrangers. Le budget du Pôle Emploi autrichien baissa de 30 % en 2018. Les allocations versées aux chômeurs atteints d'une maladie furent réduites et le programme d'aide au retour à l'emploi des chômeurs âgés de plus de cinquante ans fut supprimé... Ça ne vous dit rien toutes ces réformes ?

Le modèle social autrichien, depuis la fin de la Seconde Guerre mondiale, repose sur la recherche du compromis, sinon du consensus. C'est donc l'une des caractéristiques de la vie des entreprises et des rapports sociaux. Dans ce domaine, l'Autriche a été le modèle de référence de la social-démocratie. Avec des choix de niches industrielles porteuses, le poids de l'entreprise familiale et la qualité



de la formation professionnelle, fondée comme en Allemagne sur l'alternance entre formation scolaire et travail en entreprise (« *duale Ausbildung* »), la pratique du dialogue social est une des clés de la réussite économique du pays. Mais les réformes de Kurz et le soutien affiché du patronat ont rompu cet équilibre. Les patrons autrichiens ont délibérément sacrifié leur modèle social et économique performant pour essayer de gagner encore un peu plus... toujours plus. Tel un prédateur, le patronat autrichien a identifié ses proies : les travailleurs !

Cette expérience n'aura duré que 18 mois en raison d'un scandale de corruption et le départ de FPÖ du gouvernement. C'est alors que les « *soit-disant-verts-autrichiens* » acceptèrent une coalition avec le chancelier Kurz et les libéraux. Il fut contraint de démissionner en 2021 en raison d'accusations de détournement de fonds publics... Pris la main dans le pot de confiture... Quel prodige !

Finlande 2023. Le 2 avril, le Parti de centre droit (KOK) arriva en tête des élections législatives avec 20,82% des voix. Le Parti des Finlandais (Perus S), d'extrême droite arriva second avec 20,05% des voix. Les sociaux-démocrates (SDP) arrivèrent 3èmes avec 19,93% des suffrages.

Ici aussi, les conservateurs décidèrent de s'allier à l'extrême droite. Le 8 janvier 2024, c'est le candidat de cette coalition qui fut élu Président.

Le 13 février dernier, le Premier ministre présenta au Parlement sa réforme du travail malgré des mouvements de grève sans précédent dès les 1er et 2 février.

### Mais que contient cette réforme ?

Comme nous en avons tant l'habitude, là-bas aussi le gouvernement finlandais prétend rendre l'économie finlandaise « *plus compétitive* ».

Il est prévu désormais de ne plus obliger les entreprises de moins de 50 salariés à réembaucher un salarié licencié depuis moins de quatre mois pour pourvoir son poste ; de mettre en place des contrats de travail d'un an ; de ne plus payer le premier jour d'arrêt maladie ; de supprimer l'aide à la formation des adultes ; de réduire la plupart des prestations sociales, telles que l'indemnité de chômage, l'aide au logement et la rémunération du congé parental.

Voici pour les droits individuels ! Mais comme ailleurs, il faut aller plus loin et s'en prendre aux droits collectifs... il faut briser les actions collectives et les syndicats.

La proposition de loi prévoit donc la possibilité de négocier des accords d'entreprises sans l'implication des syndicats ; de limiter l'exercice du droit de grève à vingt-quatre heures ; d'augmenter les amendes pour les mouvements sociaux jugés illégaux...

Et enfin la démonstration que les multinationales et les élites mondialisées sont à la manœuvre : le 1<sup>er</sup> ministre conservateur, allié de l'extrême droite, entend que

désormais les augmentations salariales, négociées régulièrement par les partenaires sociaux pour chaque branche, seront plafonnées par la politique salariale des industries exportatrices !

Le système social finlandais est réputé pour figurer parmi les plus généreux de la planète. Les allocations pour les hommes ou les femmes qui restent chez eux pour s'occuper des enfants sont parmi les plus élevées d'Europe.

Par ailleurs, ce petit pays par le nombre de ses habitants, a souvent une démarche politique pragmatique et n'hésite pas à revenir sur une réforme lorsqu'elle n'atteint pas les résultats escomptés, comme cela a été le cas avec l'échec de la décentralisation des négociations collectives, qui s'est soldé par un retour aux accords de branches.

Mais l'État social finlandais, c'est un système de retraite géré par des entreprises privées avec des règles et une surveillance publique. Les caisses de chômage ne dépendent pas de l'État et sont autonomes. Les services pour les personnes âgées sont gérés par le secteur privé.

Ce système repose donc très clairement sur une approche libérale des prestations sociales et un dialogue social contraignant pour les partenaires sociaux.

Là encore, les libéraux, les conservateurs et leurs amis d'extrême droite remettent en cause cet équilibre économique et social avec pour unique objectif la remise en cause des droits individuels et collectifs.





Le ministre finlandais du Travail, pour justifier cette réforme, a clamé haut et fort qu'il est « *urgent et nécessaire* » de réformer le système de Sécurité sociale et d'augmenter l'emploi en raison du niveau de la dette publique du pays ... Il est évident que cette similitude dans le discours entre la majorité finlandaise et notre gouvernement français a pour point commun les orientations économiques de la Commission européenne et la paresse intellectuelle de nos gouvernants à sortir des vieux schémas, et on dira aussi leur allégeance aux multinationales.

Italie 2023, le 1<sup>er</sup> mai, le Conseil des ministres italien présenta sa nouvelle loi Travail. Elle comptait sept mesures, comme la suppression du « *revenu de citoyenneté* », introduite en 2019 par le gouvernement Cinq étoiles et destinée aux plus pauvres, bénéficiant à des millions de personnes. Cette aide fut remplacée par un « chèque d'inclusion » au périmètre plus limité.

Il était également prévu d'assouplir les embauches en contrat à durée déterminée et d'exonérer de cotisations patronales pendant un an les entreprises recrutant un allocataire du « chèque d'inclusion » en contrat à durée indéterminée ou en tant qu'apprenti.

Ici aussi, le maître mot c'est la flexibilité, la compétitivité mais paradoxalement le gouvernement italien a été moins « *audacieux* » qu'en Finlande et avant cela qu'en Autriche ...

Manque d'audace ? Non, le gouvernement de Matteo Renzi (parti démocrate) avait déjà bien avancé le travail en 2015 avec sa réforme du droit du travail. C'est à ce moment qu'est mis fin à l'obligation de réintégration du salarié, en cas de licenciement déclaré injustifié par le juge. Désormais, une indemnité variant selon l'ancienneté dans l'entreprise se substitue à la réintégration. Une

nouvelle forme de rupture négociée est également créée. Une fois encore, conservateurs, libéraux, nationalistes, populistes ou extrême droite ... ceux qui trinquent, ce sont les salariés et ceux qui se gavent, ce sont les dirigeants des multinationales et leurs laquais politiques.

Et pour avoir un panorama complet, la Commission européenne a présenté en janvier dernier, un plan d'austérité qui prévoit des réductions de 100 milliards d'euros l'année prochaine.

Les États membres de l'UE pourraient être contraints de réduire collectivement leurs budgets de plus de 100 milliards d'euros par an, et selon les plans du Conseil Européen, des mesures d'austérité seront réintroduites.

La France (26 milliards), l'Italie (25 milliards), l'Espagne (14 milliards), l'Allemagne (11 milliards), la Belgique (8 milliards) et les Pays-Bas (6 milliards) devraient procéder aux coupes annuelles les plus importantes pour atteindre les objectifs de réduction du déficit pour quatre ans.

Les États membres pourraient demander d'étendre ces réductions sur une période de sept ans, mais ils risqueraient de le faire en échange d'engagements en faveur de réformes économiques plus sévères et hostiles aux travailleurs.

A n'en pas douter, les élections européennes de juin prochain seront déterminantes pour l'avenir des salariés, des jeunes et des retraités.

Et dire qu'initialement l'Europe avait été construite pour les peuples !

Frédéric Touboul, *Conseiller Fédéral*



# Combat pour **la justice sociale**



**J**e m'appelle Selim Boubekour, j'ai toujours été attentif à la justice sociale et à l'égalité des droits. 2012, fraîchement embauché chez VMC Pêche, une entreprise centenaire de fabrication d'hameçons dans le territoire de Belfort (90), j'ai rapidement été confronté à des conditions de travail difficiles et à des inégalités salariales flagrantes.

L'organisation syndicale en place n'étant pas active ni animée par le désir de faire bouger les choses, j'ai pris la décision de rejoindre le syndicat CGT.

Après avoir fait un score de plus de 30% à l'élection de 2019, j'étais déterminé à franchir une nouvelle étape en devenant délégué syndical accompagné par mon UD.

En tant que jeune salarié déterminé, je me suis immédiatement impliqué dans les activités syndicales: réunions, organisation des actions de sensibilisation... Je plaçais en faveur des droits des travailleurs auprès de la direction de l'entreprise. Mon engagement et ma passion ont commencé à inspirer mes collègues, et bientôt, je comptais 15 nouvelles adhésions supplémentaires à la CGT !

Au bout de quatre ans de militantisme syndical intense, j'ai acquis une solide réputation au sein de l'entreprise en tant que défenseur des droits des travailleurs. Fort de ma popularité et de mon soutien croissant, j'ai décidé de franchir une nouvelle étape en créant un nouveau syndicat qui prônerait l'unité, la solidarité et la défense intransigeante des droits des travailleurs, en en devenant le trésorier.

En tant que délégué syndical, j'ai plus de poids dans les négociations avec la direction de l'entreprise et je négocie bon nombre d'accords. En 4 ans, la CGT a gagné plus de 10% de hausse de salaire là où l'autre organisation syndicale de l'entreprise a mis 10 ans à le faire. La CGT continue à se battre pour de meilleures conditions de travail, des salaires plus justes et des avantages sociaux améliorés pour tous les employés de VMC Pêche. La CGT est souvent isolée dans ses combats elle ne lâche pas prise. Nous sommes parvenus à faire débrayer les salariés en 2023 pour une hausse conséquente des salaires de 5% par rapport à la proposition de la direction qui était de 1,5%. Ce fût la première grève de l'entreprise en plus de 100 ans.



Convaincu de la nécessité de faire bouger les choses j'ai alors décidé de rejoindre l'USTM 90/25. J'y ai été élu secrétaire adjoint lors du 2ème congrès et j'ai rejoint le «collectifjeunes» fédéral.

Il est important pour les salariés (jeunes et moins jeunes) de prendre conscience qu'en étant déterminé, on peut transformer son intérêt pour la justice sociale en un mouvement syndical puissant et significatif, capable de changer les conditions de travail pour le mieux.

**Selim Boubekour, DSC VMC Pêche**



Congrès

# 14ème congrès UFICT

Les mutations du salariat de la métallurgie, toujours plus profondes et toujours plus rapides depuis la période COVID, prennent depuis janvier 2024 le dangereux virage imposé par la classification de la nouvelle Convention Collective Nationale de la Métallurgie.

Qu'ils se retrouvent classés « cadres » ou « non-cadres », les ingénieurs, techniciens et agents de maîtrise de la métallurgie n'ont pour autant pas disparu : ils sont juste rentrés dans l'ombre.

Nous allons donc probablement vivre la conjonction d'une augmentation toujours croissante de la population de ces désormais anciennes catégories socio-professionnelles avec un fort risque de déclassement et de perte de sens au travail, pour une bonne partie d'entre elles.

Comment cela va-t-il impacter leurs revendications spécifiques ? Comment cela va-t-il influencer nos difficultés, souvent très marquées, pour les syndiquer, pour présenter des listes au 3ème collège, alors même que la question des collèges électoraux n'est à l'heure actuelle toujours pas tranchée ; voire tout simplement pour les rencontrer et discuter avec eux des sujets qui les concernent ?

Plus que jamais, il est indispensable de persévérer dans l'identification de leurs problématiques, de leurs besoins et de leurs aspirations, afin de travailler leurs revendications et les faire converger avec nos repères revendicatifs. Plus que jamais, il est indispensable de disposer d'une UFICT en pleine capacité de réaffirmer nos fondamentaux, d'être encore plus à même de répondre aux attentes de nos syndicats, d'être visible de l'ensemble de nos territoires et de nos structures, tout en étant ancrée à la fois dans les activités de l'UGICT, et à la fois dans celles de la Fédération des Travailleurs de la Métallurgie.

Se mettre au vert et prendre le temps. Le temps de questionner notre organisation et nos façons de fonctionner. Le temps de définir et affiner nos objectifs pour la prochaine mandature. Tout cela est essentiel dans notre activité syndicale et fait partie de la vie démocratique de notre organisation.

C'est pourquoi le 14<sup>ème</sup> congrès de votre UFICT Métallurgie est d'ores et déjà programmé. Il aura lieu du mardi 14 au vendredi 18 octobre 2024, à Carcans en Gironde. Il aura pour slogan « Remettre le travail dans le bon sens ! » et il sera l'occasion de perfectionner notre organisation, avec une séance de travail qui y sera spécialement consacrée. Tout un programme !



Un congrès doit être un moment privilégié de débats et d'échanges entre camarades. Pour ce faire, trois débats sont prévus :

» Conditions de travail: une avancée vers le moyen âge ou un retour vers le futur?

» Quel rôle des ICTAM dans la transition environnementale ?

» Nouvelles formes de mobilisation pour les ICTAM

Des spécialistes du travail viendront également débattre avec nous de la question du sens du travail.

Comme de coutume, la convivialité sera évidemment au rendez-vous, afin de faciliter nos échanges dans le cadre adéquat d'un village vacances où l'ensemble des congressistes sera logé, nourri et choyé grâce à des installations toutes prêtes à nous accueillir.

L'ensemble des documents, dont les mandaterments et le document préparatoire, seront envoyés d'ici l'été, afin de permettre à l'ensemble des territoires et aux syndicats pouvant prétendre à un mandat, d'en prendre connaissance et d'en débattre largement, de façon à envoyer à ce congrès des camarades pleinement informés et en capacité d'enrichir les débats.

**Edith Biechlé**, Secrétaire Générale de l'UFICT

# Intelligence artificielle : enjeux et dangers

L'intelligence artificielle est un sujet phare dans l'actualité du monde du travail et de la CGT :

Revue « Options » n° 679 « Travail qualifié : IA-t-il péril ? » ;

Journée organisée le vendredi 26 avril 2024 par l'UGICT « IA : quel avenir pour le travail qualifié ? » ;  
Thème du prochain Conseil National de l'UFICT du mardi 11 juin 2024.

Mais cela fait un moment qu'on parle d'intelligence artificielle à la CGT :

Novembre 2018 : colloque confédéral autour des enjeux de l'IA et n° 641 de la revue « Options » « Où va l'intelligence artificielle ? » ;

Avril 2020 : guide UGICT « Intelligence artificielle et algorithme : pour quelle révolution ? » ;

Novembre 2021 : fiche spécifique dans le document d'orientation du 19ème congrès de l'UGICT ;

Été 2022 : revue « Options » n° 673 « Data : ça nous regarde ! ».

Certes, on ne parlait pas encore jusque-là d'IA générative, actuelle tête de gondole au rayon IA, mais cela ne change rien : l'IA dite générative n'est qu'un type d'IA étroite.

Elle peut s'imbriquer plus ou moins dans l'organisation du travail, mais elle relève avant tout de :

- » La transformation numérique du travail et des entreprises, qui précède l'intelligence artificielle ;
- » L'automatisation, qui précède largement le numérique lui-même.

Un arbre ne cache pas longtemps la forêt, alors intéressons-nous simplement à cette question, plus que séculaire, de l'automatisation du travail.

Après tout, même en laissant dans le formol ce bon vieux Schumpeter qui, rappelons-le, ne fut pas prophète en son pays, la première question des entreprises potentielles clientes d'applications d'intelligence artificielle est - de loin - « quels gains de productivité ? ».

Pas de fausse candeur : on se doute bien qu'il ne s'agit probablement pas d'investir ces gains de productivité - qui restent d'ailleurs à démontrer et à quantifier - dans la réduction du temps de travail et l'embauche, ni même la formation des salariés.

Reste à s'interroger sur la première question, légitime, des camarades : y a-t-il un risque pour l'emploi ? La réponse est assurément oui : à l'aune de l'article L1233-3



du Code du travail, et en se cachant derrière les «s», il y aura toujours des entreprises pour prétexter l'intelligence artificielle afin de supprimer des emplois.

Mais alors, quels emplois et quelles catégories socio-professionnelles sont les plus à risque et pourquoi ?

On pourrait être tenté de miser - selon un schéma assez traditionnel - sur les tâches considérées à moindre valeur ajoutée. Mais ces tâches, qui suivent très souvent des procédures qualité contraignantes et drastiques, s'automatisent pour le moment assez mal avec l'intelligence artificielle : « #paiteonlean ! » serait-on tenté de scander, mais repensons à l'industrie 4.0 et que s'il est moins rentable d'automatiser, il est toujours considéré rentable de délocaliser.

Ce sont les tâches considérées comme de plus grande valeur ajoutée qui sont probablement en première ligne de l'automatisation par l'intelligence artificielle, accompagnée du spectre du management algorithmique, de la déqualification et du déclassement: cela ne vous rappellerait pas la nouvelle classification de la métallurgie ?

Alors ne tombons pas dans le piège du débat « pour ou contre l'intelligence artificielle ? »

Ce n'est pas la faute du numérique si on en fait n'importe quoi, n'importe comment.

Ce n'est pas l'intelligence artificielle qui supprimera des emplois, mais des décisions politiques d'entreprises prises par des êtres humains.

**Matthieu Trubert**, Membre du Secrétariat de l'UFICT



Economie

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

En 2023, l'économie française semble retrouver son sentier de croissance normalisé autour de 1,5% de croissance du PIB, et l'inflation semble durablement refluer depuis plusieurs mois désormais, 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 les laissés pour compte de ces trois dernières années. Les salaires réels des travailleurs, tout particulièrement ceux de la métallurgie, ont fortement régressé, non pas à cause d'une inflation incontrôlable, mais de par une insuffisance des augmentations de salaires qui n'ont pas compensé la hausse des prix, ainsi que 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 (invariable) 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 qualifier l'ascension fulgurante du coût du capital en France, et dans la branche de la métallurgie, tout particulièrement.

une augmentation des rachats d'actions de plus 23 %. 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.

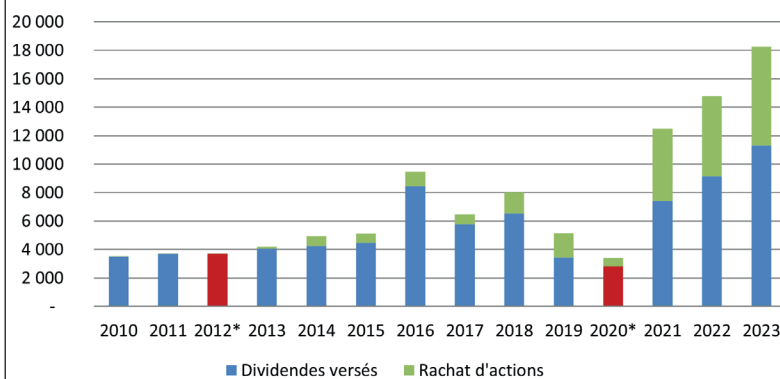
Pourtant, les résultats économiques des groupes de la branche, s'ils sont historiques, connaissent des augmentations similaires à la croissance du PIB et tendent vers un sentier de croissance normalisé. Le chiffre d'affaires consolidé des groupes du CAC40 de la métallurgie a augmenté de 1,4%.

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 en garantissant 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 dignes 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 CAC40 de la métallurgie**



Avec Valéo et sans Alstom

En 2023, la distribution de dividendes dans les grands groupes de la métallurgie s'est élevée à plus 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 supplémentaire en comparaison à 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

**Baptiste Royer**, Conseiller Fédéral

Industrie

# Nouveau redressement judiciaire d'Ascométal **révélateur de l'état de la filière sidérurgie !**



**P**our la troisième fois en 10 ans, ASCOMETAL est placé depuis le 27 mars dernier en redressement judiciaire, après avoir été détenu successivement par les fonds de pension Apollo ou pseudos industriels du style Supplisson.

ASCOMETAL est pourtant un fleuron de la sidérurgie française, spécialisé dans les aciers longs spéciaux et présente sur les marchés de l'automobile, des roulements, de la mécanique, du pétrole et gaz et du nucléaire. Ce sont des pièces de haute technicité, gage de sécurité pour leur utilisation finale.

Le groupe est composé de deux usines sidérurgiques situées à Hagondange en Moselle (446 salariés) et à Fos-sur-Mer dans les Bouches-du-Rhône (330 salariés). Il comprend également trois sites de finition à Dunkerque dans le Nord (170 salariés), à Custines en Meurthe-et-Moselle (63 salariés) et à Saint-Étienne dans la Loire (41 salariés) ainsi qu'une holding située à Hagondange (66 salariés), et un centre de recherche et développement (24 salariés). Au total, ASCOMETAL emploie un peu plus de 1100 personnes en CDI, auxquelles s'ajoutent environ 200 intérimaires et plusieurs centaines de sous-traitants.

En plus du caractère essentiel de ces productions, trois bassins d'emploi seraient sérieusement impactés si l'avenir d'ASCOMETAL n'était pas assuré !

En tant qu'actionnaire, Swiss Steel a évidemment une responsabilité cruciale dans la crise actuelle.

Mais ce contexte dramatique résulte aussi de l'absence de politique industrielle du gouvernement actuel et des

précédents, incapables de stabiliser sur le moyen/long terme une filière acier, pourtant unanimement reconnue stratégique pour notre industrie !

A l'heure où la décarbonation des hauts fourneaux d'ARCELORMITTAL est posée (avec près d'un milliard d'euros de fonds publics promis), voici donc à nouveau les sites d'ASCOMETAL menacés, alors que paradoxalement ils produisent de l'acier « vert » via des aciéries électriques utilisant la ferraille comme matière première.

Des offres de reprise ont été déposées par plusieurs groupes sidérurgistes, italiens et espagnols notamment. La date limite était fixée au 25 avril. Aucune ne concerne l'ensemble du périmètre, et pour certains sites, elles affaiblissent l'emploi. Le jugement du tribunal étant prévu fin mai, seule la mobilisation des salariés permettra de faire monter la pression pour une solution garantissant les emplois et les investissements.

Comme pour la reprise de VALDUNES, nous continuons d'affirmer que l'Etat doit prendre une participation au capital des projets de reprise, afin de pouvoir peser sur la stratégie qui sera menée par les repreneurs potentiels. Cette préconisation figurait dans le rapport parlementaire de 2013 qui appelait à sécuriser la filière par des mesures politiques.

Comme nous l'avons dit pour VALDUNES, si un site reste sans solution pour des questions de souveraineté industrielle, l'Etat doit le nationaliser le temps de trouver une solution solide et pérenne.

Si ne serait-ce qu'un seul site d'ASCOMETAL était menacé de fermeture, ou de dépeçage, les grands discours de reconquête industrielle du gouvernement en prendraient, à coup sûr, un sacré coup !

**Philippe Verbeke**, Membre du CEF



## Electrique

# L'usage du tout électrique : **une problématique de marché**

Comme nous le savons tous, en 2035, seule la vente de véhicules électriques sera autorisée sur le marché européen. Cette réglementation phare des instances européennes représente le symbole d'une stratégie d'envergure pour décarboner l'économie européenne et ainsi se mettre en conformité avec l'Accord de Paris<sup>1</sup>. Ce projet de décarbonation de l'économie s'est traduit par un arsenal de réglementations et d'incitations pour faire converger les agents économiques vers un usage massif de l'électricité ; l'énergie identifiée comme le vecteur de la décarbonation.

Au-delà des controverses écologiques sur le tout électrique produit essentiellement par le nucléaire, cette stratégie pourrait satisfaire dans une large mesure, si la production et la fourniture d'électricité étaient régulées selon un principe de service public et non comme nous le vivons depuis maintenant de trop nombreuses années, par un marché de l'électricité. En effet, l'introduction de l'électricité dans une logique marchande a fortement exposé les ménages et les entreprises à des augmentations de prix importantes, alors que dans une logique de service public, le prix est fixé en fonction du triptyque coût de production, amortissement et investissement. Le prix du marché obéit à d'autres règles, entre autres celle de l'offre et de la demande sur les marchés financiers globalisés de l'électricité et donc à la spéculation. Alors que les libéraux promettaient une baisse des prix due à l'entrée de concurrents sur le marché des fournisseurs d'électricité, le résultat fut sans appel : une augmentation de 50% du prix de l'électricité entre 2007 et 2020, alors que les coûts de production ont augmenté de seulement 1%. Ce phénomène s'est davantage accentué lors de la crise sanitaire et a conduit l'Europe non pas vers une crise énergétique mais vers une crise du marché énergétique. Pourtant cette situation était largement prévisible, car l'infrastructure pour la production et la fourniture d'électricité ne peut être assumée que par la seule puissance publique ou quelques agences privées aidées de subventions. Cette disposition matérielle conduit mécaniquement vers une structure de marché que l'on appelle oligopole<sup>2</sup>. Or, cette dernière conduit nécessairement les prix vers le haut via la loi de l'offre et de la demande et s'inscrit, pour le consommateur, dans la théorie économique comme la pire situation, notamment par rapport au monopole.

L'ennui, c'est que l'usage du tout-électrique vient créer un effet supplémentaire particulièrement néfaste

sur le marché de l'électricité, qui va compléter l'effet décrit ci-dessus et nécessairement conduire à de fortes augmentations des prix à l'avenir. Les entreprises et les ménages, dans un monde du tout-électrique, seront fortement impactés dans la mesure où l'élasticité prix-demande sera obligatoirement fortement inélastique. En d'autres termes, les fournisseurs d'électricité peuvent augmenter les prix à leur guise sans que les consommateurs puissent modifier le niveau de la demande en s'orientant vers des solutions de substitution.

Que la décarbonation et la transition écologique soient désirables et urgentes ; c'est une trajectoire qui semble inéluctable. Sa remise en question n'est pas le sujet, néanmoins il convient de le mettre en œuvre dans une logique de protection sociale des citoyens. C'est pourquoi l'énergie et l'électricité doivent être déterminées comme des biens communs et que leur production ainsi que leur distribution soient organisées en dehors de toute logique marchande sous forme de service public.

**Baptiste Royer, Conseiller Fédéral**

1. Un accord universel pour lutter contre le changement climatique et déclencher mesures et investissements pour un avenir résilient, durable et bas carbone a été adopté par 195 nations le 12 décembre à Paris. L'Accord de Paris rassemble pour la première fois toutes les nations dans une cause commune en fonction de leurs responsabilités historiques, actuelles et futures.

2. Un petit nombre d'offres et un grand nombre de consommateurs



## Classification

# Classification, état des lieux depuis la mise en place en janvier 2024

Le 1<sup>er</sup> janvier 2024, la nouvelle Convention Collective est entrée en vigueur et avec elle, la nouvelle classification. Le premier constat que l'on peut faire est loin d'être mirobolant. La construction des fiches emploi est catastrophique. Cela tient au fait que les emplois ne sont pas connus techniquement par les directions, ou que ces dernières délèguent à des cabinets extérieurs, le soin de réaliser la mise en place de la classification.

Le constat est sans appel. La majorité des fiches emploi sont construites en dépit du bon sens, sans traiter l'intégralité des 6 critères classants

Les directions ont procédé à une application stricte de l'article 63.1 de la Convention Collective, sans tenir compte de la méthode et des explications contenues dans le guide pédagogique paritaire. Pourtant cet outil aurait permis, si les entreprises s'en étaient emparées, d'éviter des écueils que l'on retrouve dans ces FDE (Fiches Descriptives d'Emploi).

Avec une application rigoriste de l'article 63.1, plusieurs critères classants ne sont pas traités correctement, tels que : l'autonomie, l'encadrement, la coopération et la contribution. On se retrouve avec un contenu laconique de la fiche emploi, rendant impossible une cotation objective. En somme, la détermination de la classification de l'emploi devient impossible à faire telle que préconisé.

Autre problématique de ces FDE, elles contiennent des éléments qui n'ont rien à faire dans une fiche emploi. Ainsi, on retrouve du savoir-être, du règlement intérieur, de la fiche de poste, des termes génériques inappropriés qui ne permettent pas de définir un périmètre précis, sans compter la terminologie favorite des employeurs : « *la liste n'est pas exhaustive* » ou que « *le salarié pourra être amené à effectuer d'autres tâches* ». Certains ont poussé l'absurde jusqu'à écrire : « *la fiche emploi n'a qu'une valeur indicative !!* »

Avec ce florilège d'éléments sans objet qui n'ont rien à faire dans une fiche emploi, il est ainsi évident qu'il n'est pas possible de coter objectivement la réalité des activités à exécuter dans un emploi.

Cette méthode de déconstruction des emplois ne vient pas de nulle part. Elle trouve sa cohérence dans la logique patronale. L'objectif, c'est que les salariés ne s'y retrouvent pas, tout en leur laissant le sentiment amer d'une déconsidération, d'une non-reconnaissance de l'ensemble de leurs qualifications et surtout d'être déclassifiés !

L'objectif n'est donc pas gratuit, tout cela s'inscrit dans un schéma évident d'une mise sous cloche du déroulement de carrière du salarié tout en bloquant l'évolution de la masse salariale à l'entreprise. L'objectif de l'iso-coût tant souhaité et revendiqué par l'UIMM serait ainsi atteint.

Sur la cotation, les employeurs ont été imaginatifs. La méthode a consisté à introduire dans la fiche emploi, quelques mots présents dans les différentes cases du référentiel d'analyse contenant les 6 critères classants. Comme par magie, cela permet aux employeurs de réaliser une cotation express en trouvant directement le bon degré pour le critère classant considéré et tout ça, sans se servir de l'annexe 2 de la Convention Collective Nationale.

La construction de la fiche d'emploi est ainsi totalement biaisée car à la seule main de l'employeur, qui détient la capacité de décider seul de la détermination de la classification des emplois.

Au vu de ce constat dramatique et sans appel, pour la CGT il y a urgence à construire collectivement un contre-pouvoir syndical face à ce monopole patronal absolu. L'analyse syndicale des fiches emploi doit être une priorité dans les syndicats, pour en expliquer le contenu. Il faudra expurger tous les éléments qui n'ont rien à y faire, tout en vérifiant que l'intégralité des six critères classants soit traitée objectivement.

Ce travail syndical est incontournable, pour avoir collectivement un levier pour faire modifier la cotation de ces classifications, de manière à ce qu'elles correspondent à la réalité des emplois réellement tenus.

**Eric Moulin, Conseiller fédéral**





HANDICAP

## Ensemble pour une société plus juste et plus inclusive !

Chez Malakoff Humanis, nous mettons tout en œuvre pour améliorer le quotidien des personnes handicapées.

Nous soutenons des initiatives innovantes et encourageons les entreprises à adopter des politiques inclusives. Et nous sommes là pour nos assurés handicapés en offrant une assistance téléphonique et un soutien financier pour adapter leur maison et acquérir l'équipement dont ils ont besoin.

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



 **malakoff  
humanis**

SANTÉ - PRÉVOYANCE - RETRAITE - ÉPARGNE