



Mensuel des Métallurgistes

N°87 Juillet/Août 2024

FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS DE LA
MÉTALLURGIE CGT



DOSSIER

► **Compte-rendu des états généraux de l'industrie et de l'environnement**

► **Europe/inter**

Résultats des européennes

► **Actualité**

RN : double langage, faux visage

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.

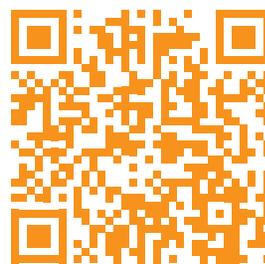
COMMENT Y ACCÉDER ?

- ▶ 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



Actualités

- 4 **Actualité**
RN : double langage, faux visage
- 5 **Histoire**
80 ans de la libération de Paris et le rôle des métallos dans l'insurrection
- 6 **Europe / International**
L'action européenne de la FTM
- 7-8 **Portrait de syndicat et de syndiqué**
Mon combat syndical

Dossier

- 11-13 **Compte-rendu des états généraux de l'industrie et de l'environnement**

Vie Syndicale

- 10 **CEE**
Formation sur les Comités d'entreprises européens et les Accords-cadres mondiaux à Martigues
- 14 **Syndicalisation**
Quinzaine de syndicalisation: rencontre café à Renault Le Mans et NTN Transmissions Europe Allonnes
- 15-16 **Automobile**
Syndicats automobiles du Grand-Est: Mobilisation et Action

Politique revendicative

- 17-18 **GE**
Le retour d'Arabelle Solutions sous pavillon EDF : symbole d'un nouveau printemps de la filière nucléaire française ?
- 19 **Salariés seniors**
Un simulacre de négociation
- 20 **Travail**
QVCT : parlons de votre travail !
- 21 **Industrie**
Journée Paix et désarmement USTM 33
- 22 **CSE**
Activités sociales et culturelles
Pas de condition d'ancienneté pour y accéder
- 23 **Formation**
Salarié exerçant des fonctions syndicales: c'est 18 jours de congé formation par an (et pas 12) !

Encart : Livret : Fiche extrême droite

Mensuel des métallurgistes

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



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



Olivier Ten
Membre du CEF

Devoir de mémoire

2 024 marque le 80e anniversaire de la libération de la France. Cette commémoration offre à notre Fédération CGT l'occasion de décentraliser son Comité Exécutif Fédéral (CEF) à Limoges, berceau historique de la CGT, les 4 et 5 juillet. La visite du village martyr d'Oradour-sur-Glane est prévue avec le collectif jeunes de la Fédération. Transmettre l'histoire de notre syndicalisme aux nouvelles générations est la mission essentielle de l'IHS (Institut d'Histoire Sociale de la CGT). Et ce temps de partage commémoratif s'inscrit aussi dans cette dynamique de transmission.

Comme le disait Aimé Césaire, « Un peuple sans mémoire est un peuple sans avenir ».

Les résultats des élections européennes attestent de la montée des extrêmes en raison d'une gouvernance européenne capitaliste et ultra-libérale. En France, cela se traduit par un durcissement autoritaire, une répression étatique, des débats publics saturés par les thèmes identitaires et l'utilisation abusive de l'article 49.3 de la Constitution. La mainmise des groupes privés libéraux sur les médias alimente le sensationnalisme et la désinformation des citoyens. Les guerres et les conflits armés dans le monde contribuent à l'anxiété des peuples et entravent tout optimisme et interdisant l'utopie.

Face à cette réalité, la CGT Métallurgie est à l'offensive : la fédération a entamé des échanges avec les partis de gauche, en lien avec les orientations du 42e congrès. Une rencontre a eu lieu lors du dernier Conseil National avec le député François Ruffin et le sénateur Éric Bocquet. Il est impératif de débattre, de confronter et de consolider nos idées. Ainsi, une campagne de rencontres s'organise avec les syndiqués à travers des assemblées générales ou des congrès de syndicats.

L'échange démocratique reste le meilleur moyen de démystifier les idées d'extrême droite. Pour vous aider à amener le débat, vous trouverez dans ce mensuel 8 fiches sur le thème « *Rassemblement National, double langage, faux visage.* »

Pour finir cet édit, je vous fais part d'une de mes lectures, un livre qui remet les idées en place :

« *Les jours Heureux* » précédé de « *Il est minuit moins le quart* », texte de « *Sophie Binet* » édité chez Grasset.



Actualité
RN :

double langage, faux visage

Aujourd'hui, et pour la première fois dans notre histoire, à l'exception du régime de Vichy, l'extrême droite est aux portes du pouvoir en France.

Croire que le RN a la volonté d'améliorer les conditions de vie de la population serait commettre une lourde erreur. Derrière les discours relayés en boucle par certains médias, il y a la réalité : les « *dérèglements* » des élus du RN dans les interviews, les propos racistes de nombreux cadres du RN, Les connexions du parti toujours vivaces avec des groupuscules violents d'extrême droite, les propos sexistes et méprisants de députés RN, les lapsus de Marine Le Pen... Et puis il y a le programme...

Ses constantes sont bien celles des partis d'extrême droite :

- Ne jamais toucher aux profits, ne jamais contraindre le patronat. Si « augmentation de salaire » il y a, ce ne peut être qu'en supprimant les cotisations sociales, au risque de fragiliser la Sécurité sociale. Ce qui facilitera encore plus l'accès au « *marché de la santé* » pour le secteur assurantiel. Coup double !
- Traquer tout ce qui peut ressembler de près ou de loin à un immigré : du réfugié sans papier au salarié français d'origine africaine, conformément aux « *valeurs* » qui ont présidé à la création du Front National par le groupuscule fasciste « *Ordre Nouveau* »..
- Empêcher la lutte des femmes pour leurs droits, dans leur vie privée ou professionnelle. Pour le RN, une femme se doit d'être tout d'abord une mère et une épouse... Alors des droits, pour quoi faire ?
 - Eliminer tous les contre-pouvoirs : les associations, les syndicats, la justice, les médias... tout ce qui pourrait se mettre en travers de son idéologie.

Une fois le pouvoir acquis, le RN ne le lâchera pas. Son programme prévoit déjà des révisions constitutionnelles qui prévoient d'éliminer toute notion d'égalité des droits.



C'est un résumé incomplet des dangers qui nous attendent si le RN atteint le pouvoir.

C'est pourquoi la FTM CGT a décidé d'argumenter précisément chacune de ses fiches thématiques « *RN: double langage, faux visage* » en allant chercher les interviews, les communiqués, les « *petites phrases* » et les lapsus, en les confrontant avec le programme officiel du RN. Nous avons voulu établir la preuve par 4 : ce que nous affirmons sur le RN et ses intentions, nous le démontrons.

Déjà, les premiers rétropédalages du RN sur l'abrogation de la loi sur les retraites, ou sur la baisse de la TVA pour les produits alimentaires... et ce n'est que le début.

La CGT est indépendante, mais elle n'est pas neutre ! Elle se doit de prendre place dans le débat public pour faire avancer ses valeurs de solidarité et de fraternité.

C'est le but de ces fiches : apporter une aide aux camarades, avec une argumentation vérifiable qui permet d'alimenter le débat dans les syndicats, avec les salariés et de convaincre.

Rien n'est inéluctable, nous pouvons encore bousculer cette actualité.

Dès le lendemain du 9 juin, les forces de gauche ont organisé la riposte en un temps record, déjouant toutes les prévisions. Les mesures qu'elles portent sont pour beaucoup inspirées des revendications de la CGT, et comportent l'abrogation de plusieurs lois mortifères du gouvernement Macron : retraites, assurance chômage, Parcoursup, logement... Elles représentent le bol d'air dont nous avons bien besoin !

Soutenir un programme de gauche ne constitue pas un chèque en blanc, ni une remise en cause de notre indépendance : quel que soit le résultat de ces élections, la CGT protégera toujours sa liberté d'expression et d'action, et restera un contre-pouvoir avec lequel il faudra compter.

Alors le 30 juin et le 7 juillet, votons, et votons bien !

Christine Ciol, Membre du Bureau Fédéral

Lire toutes les fiches





Histoire

80 ans de la libération de Paris et le rôle des métallos dans l'insurrection

En 1994, à l'occasion d'un conseil national de la FTM-CGT, un camarade invité à monter à la tribune prit la parole par ces mots : « en tant que militant syndical, je viens faire mon rapport à ma fédération avec quelques décennies de retard. » Ce camarade, c'était Henri Tanguy, ancien permanent du syndicat des métaux parisiens, ancien des brigades internationales, résistant et chef des FFI de la région parisienne connu sous le nom de « Colonel Rol ». Il fut l'auteur de l'appel à l'insurrection parisienne contre l'occupant nazi du 19 août 1944, texte aussitôt dactylographié par sa secrétaire qui n'était autre que Cécile, son épouse.

Ainsi débutait la libération de Paris par ses habitants, épaulés quelques jours plus tard par l'arrivée de la 2ème Division Blindée du général Leclerc. C'est le 24 août au soir que le capitaine Dronne, commandant du détachement, est accueilli à l'Hôtel de ville avec ses hommes de la Nueve, des républicains espagnols qui ont fait le choix de poursuivre à ses côtés le combat contre le fascisme. Toutefois, la sauvegarde de Paris restait posée. Concernant la capitale française, Hitler, avait nommé gouverneur militaire du « grand Paris », le général von Choltitz, massacreur de Rotterdam en 1940 qui écrasera et détruira Sébastopol. Mais l'insurrection et le manque d'hommes et de moyens empêchera celui qui se dira plus tard le « sauveur de Paris » de réaliser les ordres de son Führer.

Paris libéré

L'enjeu de la libération de la capitale est autant militaire que politique. La résistance se doit d'appliquer la politique du gouvernement provisoire d'Alger sous l'égide du général de Gaulle. Car l'objectif n'est pas uniquement de se libérer du joug hitlérien, mais aussi de participer activement à l'écrasement du régime nazi afin que la France retrouve toute sa place dans le concert des nations. Pour cela, il faut empêcher la mainmise des Américains sur les institutions du pays. En effet, ceux-ci ont élaboré un processus de libération qui suppose de remplacer, au fil de l'avancée des troupes anglo-saxonnes, les préfets, les maires, les hauts fonctionnaires par des administrateurs américains. Ce dispositif va jusqu'à s'appuyer sur une nouvelle monnaie dont les billets sont déjà imprimés.

Dès le début juin, quelques heures avant le débarquement, le général de Gaulle, représentant de tous les réseaux de résistance dans le cadre du CNR (Conseil National de la



Résistance), laissé dans l'ignorance, leur jettera au visage lorsqu'il sera enfin informé : « allez-y, faire votre guerre avec votre fausse-monnaie. »

A Paris, c'est au CPL (Comité Parisien de la Libération) et au CNR, avec l'appui des FFI et des Parisiens insurgés, de s'emparer de tous les postes et administrations afin d'y placer des hommes de confiance qui assureront l'indépendance et l'autorité des forces françaises et de la France dans la poursuite de la guerre.

Lorsque Paris est enfin libéré le 26 août, Cécile Rol-Tanguy se sent incapable de partager la liesse des Parisiens. En ce moment tant attendu, elle pense à tous ceux qui ont disparu, au long de ce chemin fait de souffrance et de sang. Combien de visages disparus ? Combien de camarades arrêtés, torturés, déportés ou fusillés, évanouis dans les affres de l'Histoire.

Quand le général de Gaulle arrivera à la gare Montparnasse, où le général Leclerc a installé son poste de commandement, il ne manquera pas de s'irriter et de reprocher à celui-ci que sur l'acte de reddition de von Choltitz figure également la signature du colonel Rol-Tanguy, un communiste. Ainsi, les métallos n'étaient pas étrangers à la libération de la capitale. Le premier d'entre eux était à la manœuvre et nul ne pourra jamais minimiser leur rôle incontournable dans cet épisode historique.

Claude Ven, Président IHS de la Métallurgie



Europe / International

L'action européenne de la FTM



On parle souvent de l'action de la FTM aux niveaux européen et international ; de son action auprès des camarades du groupe de Paris (progressistes mondiaux), du groupe d'Annecy (progressistes européens), et aussi d'autres Fédérations européennes avec lesquelles nous partageons beaucoup de revendications. Il ne faut pas oublier que ces liens sont d'abord des relations de fédération à fédération. Ce mois de juin en est une parfaite illustration.

Nos camarades du Grand-Est ont reçu une délégation de Pro GE (fédération de l'industrie autrichienne) une vingtaine de camarades autrichiens venus dans le cadre d'un déplacement touristique et syndical. Leur programme prévoyait de rencontrer la CGT du Grand Est, de visiter le Parlement européen et de se rendre à Munich afin de rencontrer les représentants de l'IGMétall locale (il faut préciser que la Bavière prend parfois des positions courageuses sur le pouvoir d'achat et l'énergie avec les Autrichiens, les Hongrois, les Tchèques et les Slovaques dans le cadre du « Groupe de Vienne ») avant de retourner à Vienne.

Un grand merci à nos camarades de l'USTM-CGT qui ont permis que cette rencontre soit un succès !

Dans le même temps, à Toulouse, sous 32 degrés, nous avons accueilli le Secrétaire Général, Rogério Sylva et le Secrétaire Général Adjoint, Manuel Bravo, de Fiequimetal. Nos camarades portugais souhaitent échanger avec nos camarades d'AIRBUS car la société emploie près de 4000 salariés au Portugal et les effectifs semblent vouloir progresser. La rencontre était destinée à échanger sur la stratégie du groupe et sa politique managériale... Préalablement, nos camarades portugais ont pu échanger avec l'USTM et l'UD. Nos camarades portugais ont été ravis de la qualité des échanges et des engagements réciproques ont été pris afin de poursuivre un travail revendicatif commun. Il a même été décidé de pouvoir alimenter « *radio mon país* » sur l'actualité syndicale européenne et internationale, effort dans lequel nos amis du Portugal vont nous rejoindre. Il nous semble important de développer au sein des entreprises des synergies avec les syndicats européens qui nous sont proches pour faire avancer nos revendications. C'est ainsi que la question des rémunérations, de la santé au travail, de l'organisation du travail... ont fait l'objet de longs échanges.

Là encore un grand merci à nos camarades de l'USTM de Haute Garonne, de l'UD et bien sûr du syndicat CGT Airbus.

Ces rencontres à la fois amicales et studieuses renforcent nos liens et sont la reconnaissance du travail de nos équipes syndicales !

Frédéric Touboul, Conseiller fédéral



Portrait d'un syndicat et de syndiqué

Mon combat **syndical**



Je m'appelle Bryan Attalah, j'ai 32 ans, je suis technicien de maintenance de production au sein de l'entreprise SIMU depuis trois ans, et syndiqué depuis plus de deux ans. J'interviens sur les lignes de production qui permettent de fabriquer les moteurs de volets roulants, de portails....

J'ai ça dans la peau !

J'ai passé le cap du syndicalisme au bout de 8 à 9 mois d'ancienneté. Le délégué syndical de l'époque avait besoin d'un remplaçant pour dynamiser la Vie Syndicale de SIMU; il avait également besoin de prendre du recul avant son départ en retraite. Le syndicat avait besoin de jeunesse.

Actuellement, nous sommes 6 élus et 13 syndiqués pour un peu moins de 300 salariés. Nous avons une communication plus transparente et participative. Nous faisons le tour des ateliers, nous distribuons des tracts, nous mettons à jour notre cahier revendicatif et nous sommes plus actifs au sein de notre UD. Les salariés apprécient, nous avons pas mal de retours positifs. Ça fait du bien !

En revanche, au sein de ma famille, ils sont contre le syndicalisme. Nos sujets de discussion sont parfois houleux. Mon père était chef d'entreprise avec deux salariés. Ma sœur a suivi ses traces en tant que patronne, elle gère six personnes. Je leur explique qu'on ne peut pas être autant exigeant dans une entreprise de deux voire six personnes, que chez SIMU qui emploie 300 personnes. Quand je leur parle de mes conditions de travail, ils comprennent mon combat. A contrario, ma mère est

très fermée. Son discours est parfois très dur « *ta carrière, tu vas la ruiner en prenant ta carte à la CGT. Tu vas être mal vu. Maintenant c'est chacun pour soi, c'est la vie qui est comme ça* ». Justement les opératrices sont très mal loties. Je veux les défendre, je veux qu'elles aient des meilleures conditions de travail. Je ne fais pas ça pour moi, je le fais pour les gens. Ma sœur s'inquiète également et me répète de faire attention, parce que ça peut jouer sur ma carrière et sur mon moral. Mon compagnon, quant à lui, comprend ma cause lorsqu'il a besoin, en revanche, lorsqu'il n'a pas besoin, il ne comprend pas... Le fameux « *chacun pour soi et Dieu pour tous* ».

Actualité difficile

La direction de SIMU me reproche deux choses : avoir dépassé de 44 minutes mon temps de travail effectif et avoir porté à la connaissance des salariés le décalage de la date de la prime d'intéressement.

Si on revient quelques mois en arrière, alors que la section syndicale organisait un mouvement de grève pour les NAO, je me vois notifier par écrit un dépassement de mes heures syndicales (44 minutes). J'ai apparemment passé trop de temps dans les ateliers à informer les salariés de la maigre compensation que voulait nous imposer le patron. J'ai reçu par écrit une lettre mentionnant que j'avais dépassé





de 44 minutes mon temps maximum de travail effectif journalier comme le prévoit le Code du travail.

Quelques semaines plus tard, lors d'un CSE, un sujet confidentiel a été mis à l'ordre du jour. Il s'agissait du FCPE, fonds de placement de l'entreprise pour acheter des actions. Dans la mesure où notre hiérarchie mettait en place ce fonds commun, la participation intéressement allait être décalée de 2 mois par rapport aux autres années. Pour donner suite à ce CSE, la DRH du groupe a transmis une communication à tout le site sur ce point, sans parler du décalage de date de la prime d'intéressement. Cela me paraissait insensé. J'ai donc décidé de communiquer oralement à l'ensemble du personnel sur ce point. Du fait d'avoir dit que la participation à l'intéressement était décalée de 2 mois, j'ai eu un entretien avec la direction qui s'est très mal passé. J'ai reçu une lettre de mise à pied de 7 jours, avec une mention orale de la part de la RH «*la sanction est à la hauteur des faits que tu as commis. Et encore, nous avons été gentils, le groupe voulait te mettre beaucoup plus...*»

Le 19 mars s'est tenu le collectif jeunes de la Fédération à Dijon, peux-tu nous en parler ?

Nous avons eu plusieurs débats au cours de la matinée, mais celui que j'ai retenu porte sur la question de la syndicalisation des jeunes. Comment syndiquer des jeunes ? Comment la CGT doit s'améliorer pour être plus attractive ? C'est à partir de ces questions qu'on se rend compte qu'il y a pas mal de boulot ... La place des jeunes est importante dans les syndicats. Malheureusement, il est vrai que nous avons du mal à les convaincre de nous rejoindre, même s'ils sont sensibles à leur environnement de travail et souhaitent faire évoluer les mentalités. Sami, un des responsables du collectif jeunes de la Fédération, nous a bien rappelé la nécessité du travail de mémoire. Il est vrai que nous ne devons pas oublier le passé et transmettre au plus grand nombre l'histoire de la CGT.

Ce que je retiens également de ces échanges, c'est le lien qui nous unit. Je me suis rendu compte que nous avons tous les mêmes valeurs, qu'on se bat essentiellement pour les mêmes choses, à seulement quelques kilomètres de



chez nous ou de notre usine. Et franchement, ça fait chaud au cœur. J'ai pu rencontrer des camarades de la région dont je ne connaissais pas les luttes auparavant. Pour certains, nous avons échangé nos numéros de téléphone et je sais que s'il y a un conflit dans ma boîte, je pourrai compter sur eux.

Je me sens renforcé dans mes convictions. Je suis content d'avoir participé à cette matinée, riche en émotions ! Une semaine de salaire en moins La réception de ma lettre a été un choc. D'autant qu'ils connaissaient les difficultés financières que j'avais à cette époque.

Avec l'aide de l'UD de Vesoul, nous avons rassemblé pas mal de documents et nous avons établi ensemble les démarches que nous pouvions réaliser pour contester ma sanction. Je suis d'ailleurs en contact avec un des juristes de la Fédération. Cette histoire n'est pas encore terminée mais j'espère pouvoir compter sur le soutien de mes camarades métallos et surtout de la Fédération.

*Propos recueillis par Marion Prevot,
Conseillère Fédérale*



GROUPE 3E

CONSTRUCTEURS
D'ALTERNATIVES



● Expertise économique, financière, sociale ou SSCT ; Audit comptable ; Formation des élus ; Accompagnement des CSE... ● Le Groupe 3E est un collectif d'experts engagés aux côtés des représentants du personnel et des organisations syndicales. ● Envie de muscler vos avis ? De former vos équipes ? D'entendre un autre point de vue ? ● groupe3e.fr

CEE

Formation sur les Comités d'entreprises européens et les Accords-cadres mondiaux à Martigues



Mi-juin, s'est déroulée une formation sur les CEE (Comités d'entreprises européens) et les ACM (Accords-cadres mondiaux). Dans le cadre exceptionnel du centre L'Arquet (Martigues)¹, cette formation a regroupé des élus de la FTM (Fédération des Travailleurs de la Métallurgie), de la FNME (Fédération Nationale des Mines et de l'Énergie), de la FILPAC (Fédération des travailleurs des Industries de Livre, du Papier et de la Communication) et de la FNSCBA (Fédération Nationale des Salariés de la Construction, Bois et Ameublement). C'est la première fois qu'une telle formation inter fédérale est organisée. Elle a permis de comprendre comment se passent les choses au sein des autres fédérations européennes et mondiales. Cette formation a été l'occasion d'échanger sur les accords d'entreprises, les difficultés rencontrées, les pièges à éviter lors d'une négociation de création de CEE ou d'ACM...

Les participants ont apprécié de pouvoir comparer le contenu de leurs accords. Certains pouvant servir d'exemples à suivre et d'autres ... d'exemples à proscrire.

A titre d'illustration, une situation qui tend aujourd'hui à se développer a été mise en avant. En effet, de plus en plus, les PDG ne s'impliquent plus dans la présidence du CEE. Ils en confient la tâche au DRH quand ce n'est pas à l'assistant en charge des relations sociales. De ce fait, les élus ne discutent plus avec un interlocuteur ayant un pouvoir décisionnaire, mais avec une personne qui doit préalablement consulter sa hiérarchie avant de pouvoir répondre à l'instance. A n'en

pas douter, nous touchons là du doigt la dégradation de la qualité du dialogue social.

De la même façon, une autre pratique relativement récente a été dénoncée lors de ces journées. Au niveau de la FILPAC et de la FTM, nous avons quelques exemples où le Groupe Spécial de Négociation a mis fin à la négociation afin de privilégier l'accord légal prévu dans le Code du travail. Cette position se justifie dès lors que l'employeur

veut négocier des dispositions largement inférieures au Code du travail.

Ces dernières constituent un «*flet minimum*» et ne peuvent être rognées. Dans certains cas, les employeurs proposent lors de la première réunion un règlement intérieur qui n'est ni plus ni moins qu'un accord CEE encore plus mauvais que celui qui a été rejeté initialement. Et bien oui ! on ose tout et «*c'est d'ailleurs à ça qu'on les reconnaît*» dit on !

Enfin, le sujet de l'information consultation a été abordé avec une insistance toute particulière pour le respect des dispositions du Code du travail et de la directive de 2009, car c'est la raison d'être de l'instance, aussi faut-il être particulièrement vigilant à une application complète du Code du travail et de la directive.

Beaucoup d'autres thèmes ont été abordés et nous ne pourrions tous les mentionner ici. Devant l'engouement provoqué par ces journées de formation, il est prévu de renouveler la formation cet hiver et de développer des formations plus spécifiques pour les élus des CEE et des ACM

Frédéric Touboul, *Conseiller fédéral*

¹. Centre de tourisme social géré par le groupe Imestia



Les Etats Généraux de l'industrie et de l'environnement du 28 mai

Un premier rendez-vous qui en appelle d'autres dans les territoires

Les Etats Généraux de l'industrie et de l'Environnement se sont tenus le 28 mai 2024 à Montreuil dans le Patio Georges Séguy de la Bourse Nationale du Travail. L'objectif des 700 participants a été atteint, cette initiative a été un succès pour la confédération CGT.

Industrie et Environnement

Pour des futurs alternatifs en France et en Europe

Plusieurs camarades de la FTM CGT sont intervenus lors des tables rondes ou ont interpellé les candidats et candidates aux élections Européennes sur les questions industrielles et environnementales, notamment sur les filières Automobile, Sidérurgie, Electronique, Nucléaire et Electronique.

Les travaux ont été organisés sur la journée par thème sous forme de tables rondes :

Table ronde 1 :

- Réindustrialiser pour répondre aux besoins et défis environnementaux ?
- Comment produire en France en respectant les enjeux environnementaux ?
- Comment traiter les contradictions sociales et environnementales ?

Aujourd'hui, nous constatons une dégradation de nos conditions de travail, de notre santé, de la prise en compte de nos qualifications. Les salariés sont confrontés à des Plans de Sauvegarde de l'Emploi déguisés (PSE), à des

Plans de Départ Volontaires (PDV), des restructurations, des réformes, des délocalisations, des mises en chômage partiel.

Lutter et anticiper en proposant des projets de reconversion, d'innovation et de transformation de l'appareil productif pour réindustrialiser le pays en préservant la planète, telle est l'ambition de la CGT.

Changer et répartir le travail et la richesse autrement, telle est l'ambition du plan d'actions syndicales pour l'environnement de la CGT

Il a été acté d'engager un travail en territoires

Décision a été prise de décliner les états généraux de l'industrie et de l'environnement national dans les territoires pour lancer notre plan d'actions syndicales pour l'industrie et l'environnement, entre les Fédérations, les Unions Départementales, avec l'appui des Comités Régionaux pour assurer la coordination de cette construction revendicative.

Pour la **FTM CGT**, cela ne se fera pas dans de bonnes conditions si un travail de fond n'est pas réalisé avec les salariés et avec nos syndicats. Le plan est ambitieux mais



il est incontournable, dans la période, de s'organiser collectivement pour inverser la tendance. Bien entendu, ce plan ne doit pas être juste un effet d'annonce. **La FTM CGT souhaite que ceci se construise, tous ensemble, sans écarter qui que ce soit.**

Nous avons la responsabilité de mettre à disposition de nos militants des outils et des arguments pour construire des propositions sociales et environnementales pour la réindustrialisation du pays et de l'Europe. Les expériences des camarades porteurs de projets alternatifs permettent de mieux comprendre comment porter des alternatives aux stratégies patronales. La FTM CGT envisage de travailler des outils pour aider nos syndicats dont les entreprises sont en difficulté. Cependant ces outils devront rappeler le travail nécessaire de suivi de la stratégie patronale à réaliser en amont.

Table ronde 2 :

- Permettre aux salariés de reprendre la main sur la finalité de leur travail. **Faire connaître les outils CGT et les différentes démarches pour aider à construire un projet alternatif de reconversion ou de transformation de l'appareil productif.**

Reprendre la main sur la finalité de notre travail, telle est notre ambition !

Pour ne plus subir les évolutions et les transformations de l'outil de travail, en les anticipant davantage, en travaillant ensemble, entre toutes les organisations de la CGT, des projets de reconversion, d'innovation et de transformation de l'appareil productif et de reconquête des services publics.

Au lieu de, comme le fait le gouvernement, tirer vers le bas les normes sociales et environnementales européennes, il faut au contraire les renforcer pour mettre fin au dumping social, fiscal et environnemental qui s'exerce d'abord entre les pays européens ! La directive sur le salaire minimum, arrachée par la confédération européenne des syndicats (CES) malgré l'opposition de certains gouvernements et de l'extrême droite, est un premier pas qu'il faut renforcer avec une législation européenne permettant de :

- Renforcer l'harmonisation et la convergence des salaires et de la protection sociale vers le haut ;
- Lutter contre toutes les formes de travail précaire, améliorer les conditions de travail des stagiaires et interdire les stages non rémunérés ;
- Réduire le temps de travail, encadrer le télétravail et mettre en place un vrai droit à la déconnexion ;
- Prévenir les risques au travail ;
- Limiter l'exposition à des températures excessives ;
- Renforcer les services d'inspection du travail ;
- Interdire la sous-traitance en cascade ;
- Remettre en place des CHSCTE ;
- Compléter les législations européennes relatives à la prévention.

Une démocratisation en profondeur du cadre de décision politique de l'Union européenne est également nécessaire, tout comme mettre fin au poids des lobbies et à l'opacité des procédures dites de «trilogue», et renforcer les pouvoirs du Parlement européen et des organisations syndicales.

Mettre fin à l'Europe du dumping fiscal

La compétition pour réduire la fiscalité, notamment pour les entreprises et les capitaux, entre les États membres et plus globalement entre les territoires, crée un climat propice aux délocalisations vers les pays offrant des régimes fiscaux plus avantageux, souvent au détriment des droits des travailleurs. Dans l'Union européenne, le taux d'imposition sur les bénéfices des sociétés est passé de 32% en 2000 à 21% en 2022. Ce phénomène de dumping fiscal génère aussi une instabilité économique et sociale qui contribue à une désindustrialisation progressive dans les pays où les normes sociales et fiscales sont plus exigeantes. Or, la directive européenne adoptée en 2022, imposant une taxation minimale de 15 % sur les bénéfices réalisés par les multinationales et groupes nationaux, est loin d'être suffisante.

- **Combattre la fraude et l'évasion fiscale;**
- **Mettre fin à la concurrence fiscale;**
- **Taxer les profits exceptionnels;**
- **Taxer progressivement les personnes les plus riches;**
- **Mettre fin aux paradis fiscaux;**
- **Evaluer l'ensemble des dispositifs fiscaux européens en les conditionnant aux objectifs sociaux et environnementaux**
- **Information/consultation et avis conforme sur le suivi et l'utilisation des aides publiques européennes pour les CEE.**

Mettre en place une Sécurité Sociale professionnelle environnementale

Il est inacceptable que les salariés soient les premières victimes de la transition environnementale, à l'image de ce qui se passe dans le secteur de l'automobile. Pour mettre fin au chantage à l'emploi, il faut sécuriser l'emploi et les garanties collectives des salariés en instaurant une Sécurité Sociale professionnelle, garantissant le maintien du contrat de travail et des droits des salariés. Ceci leur permettrait de se former avec le maintien de leur salaire pris en charge par un fonds mutualisé pendant la transformation de leur entreprise et éviterait ainsi les licenciements. Cette proposition, portée de longue date par la CGT, dans le cadre du nouveau statut du travail salarié, prend encore plus de sens au vu des transformations massives et rapides à apporter au tissu productif, tout en responsabilisant les donneurs d'ordre vis-à-vis de leurs sous-traitants. Sur cette question, la FTM CGT valide le fait qu'il y a besoin de remettre en avant le projet de loi que portent nos camarades de GM&S.



- **Un fond mutualisé pour les transitions environnementales et économiques au niveau de chaque branche professionnelle, financé par une contribution assise sur la masse salariale des ETI et des grandes entreprises.**
- **En complément, le contrat de sécurisation professionnelle devrait être renforcé et élargi pour allonger sa durée à 24 mois et augmenter le niveau d'indemnisation des bénéficiaires.**
- **Les fonds des 19 comités stratégiques de filière devraient être mobilisés au service de cette Sécurité sociale professionnelle. Les entreprises qui licencient ou ferment des capacités de production en France devraient être exclues du bénéfice des aides publiques. Par ailleurs, une partie de ces fonds pourrait être réorientée pour financer la reconversion des salariés.**

Table ronde 3 :

- **Faire connaître les propositions de la CGT. Interpellation des candidats aux élections européennes (PCF, FI, PS, EELV, LR, Renaissance) sur les propositions de la CGT pour réindustrialiser la France.**

Cette politique industrielle se construit pour partie au niveau européen. Elle nécessite des normes environnementales et sociales fortes, en rupture avec le dogme de la concurrence libre et non faussée qui n'est rien d'autre que la généralisation du dumping social. En effet, la première zone de délocalisation c'est l'Europe, une Europe qui héberge de nombreux paradis fiscaux. C'est dans ce contexte que la CGT a décidé d'interpeller les candidats aux élections européennes en leur transmettant ses 22 propositions <https://ie.cgt.fr/proposition/>

Lors de l'introduction au débat, notre Secrétaire Générale Sophie Binet a rappelé l'importance de cet exercice démocratique.

Alors changer de discours sur l'industrie, c'est bien. Mais maintenant il faut passer aux actes car la saignée industrielle continue. La CGT a révélé les plus de 130 plans de licenciements en cours actuellement : pour la Métallurgie, MA France, Clestra, Ascometal, Bosch, Stellantis... Les témoignages des camarades qui étaient présents sont tristement répétitifs : à chaque fois leur entreprise a été mise en difficulté à cause des choix des donneurs d'ordres et des actionnaires.

Alors que la planète brûle et que l'enjeu environnemental n'a jamais été aussi prégnant, il faut relocaliser l'industrie. Mais pas question, au prétexte de sauver l'industrie, de mettre sur pause la nécessaire transformation environnementale.

La CGT a appelé les candidats à changer le cap de la construction européenne. L'Europe du capital, on en a le résultat sous les yeux : casse de nos droits sociaux, de nos emplois et de nos services publics et montée en flèche de l'extrême droite. Et c'est là le pire des paradoxes. La CGT a réaffirmé que le rassemblement national ne sera jamais un parti comme les autres.

Retrouvez le débat complet : <https://youtu.be/vIIUF9l3erY?si=bMTR36gWd3JvSNMV>

David Blaise, Membre du Bureau Fédéral



Syndicalisation

Quinzaine de syndicalisation : **rencontre café à Renault Le Mans et NTN Transmissions Europe Allonnes**



Depuis décembre 2020, le syndicat CGT Renault Le Mans (Sarthe - 72), comprenant les sections Renault, NTNTE et retraités, a mis en place un collectif Syndicalisation composé « d'actifs » avec une mixité délégués/ syndiqués et le renouvellement d'une partie des participants chaque année.

Avec des rencontres trimestrielles, ce collectif a pour but de faire le point sur le nombre de syndiqués et de construire des projets pour renforcer la CGT dans nos entreprises, en faisant le bilan des dernières initiatives menées.

Quinzaine fédérale de déploiement du 18 au 29 mars 2024

Notre collectif a décidé d'aller à la rencontre des salariés sous une nouvelle forme en organisant des « opérations café » dans les différents ateliers et services de nos usines. La pause est un moment important sur le lieu de travail, permettant de discuter entre collègues du travail, de la vie, et des revendications. Pourquoi ne pas profiter de ce moment pour parler syndicalisation ?

Afin d'accompagner cet événement, le collectif a rédigé un quizz ludique avec une dizaine de questions / réponses portant sur la CGT : « Que signifie le sigle CGT ? », « Selon toi, la CGT est-elle un syndicat catégoriel ? » ou bien encore « Quel est le nombre d'adhérents CGT en France ? ».

Ce quizz a permis de dynamiser ces rencontres, où toutes les catégories professionnelles ont joué le jeu en répondant aux questions posées. Nous avons eu de bons échos, cette initiative a été très largement appréciée. Pendant cette « opération », à NTNTE, six salariés ont déclaré être prêts à se syndiquer. A ce jour, trois d'entre eux ont déjà franchi le cap de l'adhésion à la CGT.

Notre syndicat devrait reconduire ce type d'évènement qui ne demande pas un énorme investissement.

Le travail syndical mené par le collectif Syndicalisation depuis sa création en décembre 2020 et l'argumentation des délégués sur le terrain portent leurs fruits.

À titre d'exemple, 25 camarades ont rejoint notre syndicat en 2023 et nous comptabilisons 13 nouveaux syndiqués depuis le début de l'année 2024. Une dynamique qui fait plus que compenser les départs en retraite et ce, malgré une baisse des effectifs ces dernières années.

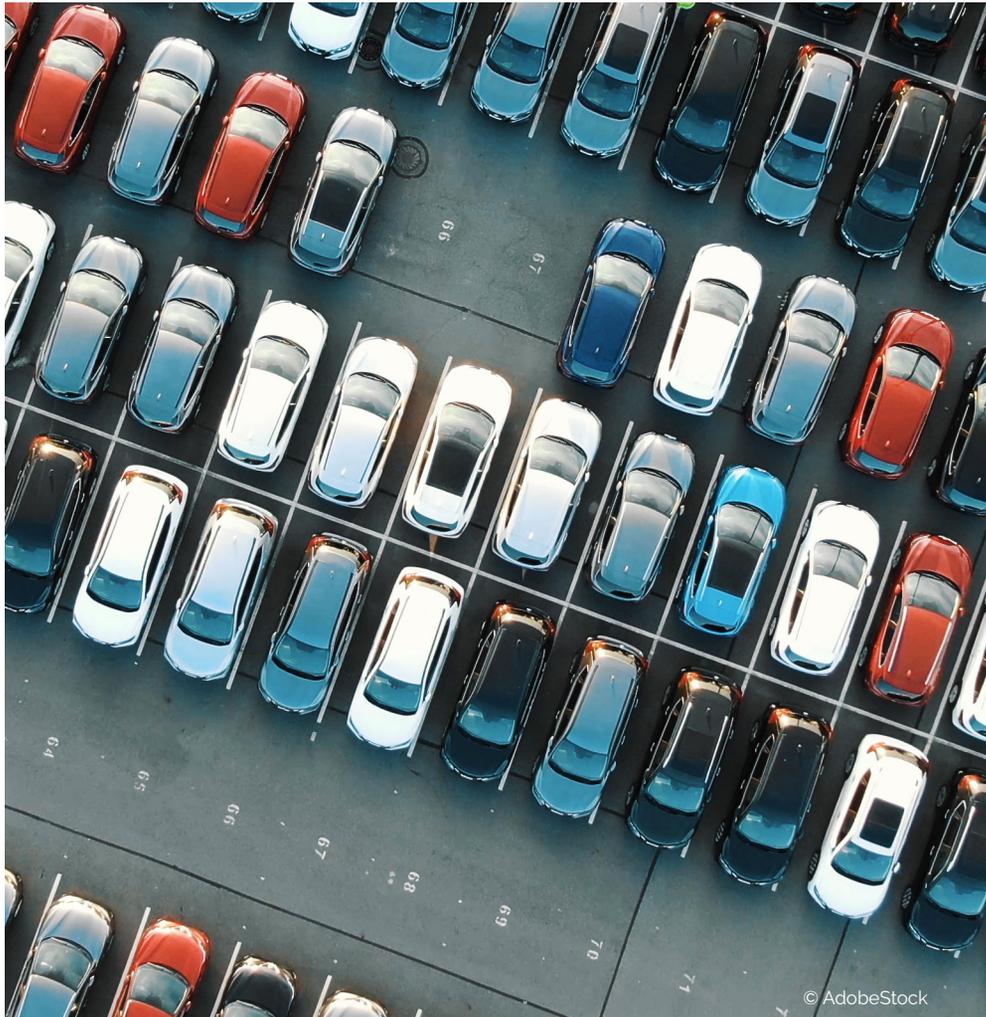
Aujourd'hui, les effectifs sur le site de Renault Le Mans sont de 1590 salariés auxquels il faut ajouter chaque mois plus de 200 intérimaires. Pour l'usine NTNTE on compte 628 salariés, et 107 intérimaires. La lutte contre la précarité par l'embauche des intérimaires fait aussi partie de nos priorités, ce qui dans le même temps montre une CGT porteuse d'espoir.

Notre syndicat a fait de la syndicalisation un enjeu majeur pour le renforcement de la CGT et l'élévation du rapport de forces au sein de nos entreprises

Le 27 mai 2024, lors de la formation d'accueil des nouveaux syndiqués, beaucoup nous disaient se retrouver dans les valeurs portées par la CGT et par les actions menées. Aller en permanence au contact des salariés, leur prêter une oreille attentive et bienveillante vis-à-vis de ce qu'ils vivent au quotidien, reste le meilleur moyen pour aborder la nécessité de se syndiquer CGT !

Sébastien FUHRMANN, Délégué CGT NTNTE
Richard GERMAIN, Secrétaire Général Adjoint du syndicat
 CGT Renault LE MANS

Syndicats automobiles du Grand-Est : **Mobilisation et Action**



Avec plus de 100 000 emplois et 750 établissements, l'automobile est l'une des principales filières industrielles de la région. On y retrouve les grands constructeurs, que sont STELLANTIS, RENAULT, DAIMLER, INEOS et les principaux équipementiers et sous-traitants, tels que FAURECIA, SCHAEFFLER, MAHLE BEHR, DUMAREY, THYSSENKRUP, ISRI FRANCE, TENNECO...et bien d'autres.

D'autres secteurs importants sont directement impactés par la filière, comme les fonderies, les forges, les services de l'automobile, et la sidérurgie pour lesquelles l'automobile représente plus de 60% de l'activité. Aujourd'hui, la filière automobile est au cœur des enjeux industriels liés aux questions énergétiques, environnementales et à la folie du tout électrique. Le patronat ne s'en cache plus, les conséquences sont 100000 emplois menacés d'ici 2030,

et aucune anticipation pour éviter cette hécatombe.

Les principaux syndicats de la filière automobile de la région Grand Est se sont réunis le 3 mai à l'Union Départementale 54, à Nancy. Il s'agissait de :

- » Faire un point précis de la situation de la filière qui connaît un bouleversement sans précédent ;
- » Renforcer les liens et créer un réseau entre entreprises donneuses d'ordre et sous-traitantes, afin de travailler sur des revendications communes, agir ensemble et en cohérence ;
- » Définir collectivement des plans d'actions (syndicats, UD, UI, professions) qui permettent de donner des perspectives aux salariés, par l'organisation d'initiatives, d'actions, de colloques, de diffusion de matériel...

Les premiers à trinquer sont les intérimaires de STELLANTIS, Mulhouse où la suppression de l'équipe de nuit a pour conséquence la suppression de 600 emplois. Chez les sous-traitants des milliers d'emplois sont directement menacés dans la région, Schaeffler, Faurecia, Mahl behr, Walor, Dumarey...

Les sites de production INEOS et STELLANTIS ne sont pas épargnés ! Mais rassurons-nous, tout va bien pour STELLANTIS et RENAULT. Le groupe STELLANTIS a dégagé 18,5 milliards de bénéfice en 2023, TAVARES gagne 36,5 millions d'euros par an soit 100 000 € par jour, un véritable scandale ! RENAULT a dégagé 2,3 milliards d'€ en 2023.

Aujourd'hui, au nom de la préservation de la planète, les constructeurs et fournisseurs qui ces dernières décennies ont imposé à tous les pans de la société une orientation exclusivement financière, nous vendent :

- » L'électrification des véhicules comme « la » solution au problème de pollution automobile ;
- » L'électrification qui entraînerait « mécaniquement » des milliers de suppressions d'emplois, avec des centaines de fermetures d'usines...

C'est une grande opération d'enfumage alors qu'il s'agit en réalité d'accélérer et d'amplifier le processus de délocalisation des activités industrielles et d'ingénierie de la filière automobile, avec toutes leurs conséquences catastrophiques sur le plan social, comme sur le plan environnemental. Quant à la fabrication des véhicules électriques, pour l'instant elle est clairement ciblée en Chine et en Inde avec par Exemple l'arrêt de la fabrication de la Zoé à RENAULT FLINS cette année, ou encore la délocalisation récente de la SMART électrique en Chine.

A l'issue de la rencontre, les syndicats ont validé un plan de travail et des propositions :

- » Créer un réseau entre les sous-traitants et les donneurs d'ordres afin de poursuivre les échanges d'information sur les stratégies des groupes ;
- » Renforcer les convergences de luttes dans la filière, telles que chez DUMAREY à Strasbourg et WALOR dans les Ardennes ;
- » Produire au plus près des usagers les 10 voitures les plus vendues en France. Seules deux y sont assemblées, cela aurait pour conséquence d'éviter les flux logistiques ;
- » Des véhicules abordables en termes de prix, à l'exemple de la Dacia qui a connu plus 41% de vente en France en 2021.
- » Créer une usine de batterie dans le Grand Est, proche des constructeurs ;
- » Conditionner le versement des aides publiques à des contreparties sociales, environnementales, d'emploi et d'investissements. Il n'est plus possible que des milliards d'aides publiques soient dilapidés pour gaver exclusivement les actionnaires ;



© AdobeStock

- » Faire connaître plus largement nos projets et nos revendications ;

Enfin communiquer plus largement nos propositions en diffusant un communiqué et un tract régional, avec en perspective, l'organisation d'une action qui pourrait se tenir au cours du 2e semestre.

Amar Ladraa, *Membre du Bureau Fédéral*



GE

Arabelle Solutions

Écrivons notre avenir !

Le faux suspense de la vente a pris fin. Si le soulagement a été largement exprimé par les collectifs de travail à l'annonce du retour d'Arabelle sous pavillon français, les salariés de l'entreprise restent marqués par une décennie de gestion calamiteuse par GENERAL ELECTRIC.

Le personnel doit faire face à de nombreuses problématiques, conséquences de la situation de grande fragilité dans laquelle GEAST a été placé tant financièrement qu'industriellement. Les plans de restructuration qui se sont succédés, ont généré une hémorragie de compétences, pour tous les métiers. D'autre part, les investissements non réalisés malgré les promesses du groupe américain, ont fragilisé les capacités industrielles de l'entreprise.

Le printemps du nucléaire

À l'évidence, le modèle économique libéral et court-termiste n'a pas permis de préparer au mieux les défis du renouveau du nucléaire. Les salariés attendent des signaux forts après ce rachat par EDF, mettant fin aux maltraitances connues sous GE pour engager, sous les



meilleurs auspices, le printemps du nucléaire.

Rien n'est acquis, car les politiques du groupe GE et ceux qui les ont mis en œuvre selon le genre, faut accorder « mis » ont mis en œuvre sont encore installés. EDF, fragilisée par la libéralisation du secteur de l'énergie, doit, quant à elle, redevenir une entreprise saine financièrement et industriellement pour engager un programme et pallier au manque de réacteurs en France et en Europe. Les injonctions contradictoires du gouvernement actionnaire doivent cesser, tout comme les objectifs financiers de réduction des coûts qui sont difficilement compatibles avec les enjeux du moment.

C'est par l'implication des salariés, avec l'appui de la CGT, qu'Arabelle Solutions et le groupe EDF bâtiront des fondations solides.

À l'initiative de la CGT, les élus de Steam Power Systems ont demandé et obtenu la mise en place d'un diagnostic industriel dans le cadre des prérogatives du CSEC en matière d'examen de la stratégie d'entreprise.

Le projet d'entreprise à bâtir aura pour finalité la fourniture d'une énergie électrique bas carbone, peu chère et abondante, afin de soutenir l'activité économique et industrielle. La transition énergétique doit viser la satisfaction des besoins d'une population trop souvent laissée pour compte par nos décideurs institutionnels, ce fort sentiment de déclassement favorisant la progression des idées d'extrême droite.

Les valeurs du service public doivent être placées au cœur de notre activité pour que cesse cette désespérance mortifère.

Pour que l'enjeu de souveraineté énergétique ne soit pas que cosmétique, il est indispensable de maîtriser l'ensemble des savoir-faire et des éléments clés. L'objectif est de s'assurer de la meilleure maîtrise de nos métiers et de nos savoir-faire sur l'ensemble de la chaîne de valeur concourant à la fabrication du groupe Turboalternateur Arabelle et de ses composants associés. Ce diagnostic industriel doit constituer un point d'appui avant de procéder aux investissements urgents dans les outils de travail vieillissants. Il faut améliorer notre appareil de production pour accompagner le développement du programme EPR2 en France, se consacrer au marché européen avec les affaires Sizewell en Grande-Bretagne, et les nouvelles espérances de commande en Pologne ainsi qu'en Tchéquie. L'objectif est de sécuriser les équipes, de conserver et développer l'appareil productif existant.





© Adobestock

Créer un plan d'embauches pluriannuel !

Un plan d'embauches pluriannuel, dont le redémarrage est attendu par tous, doit être bâti en lien avec notre observatoire des métiers. Le diagnostic industriel doit nous aider à mieux cerner les besoins de

formations sur le long terme, avec l'objectif de développer des moyens spécifiques de formations tels que les centres de formation en partenariat avec la formation publique. Ce renforcement de nos compétences métiers vaut pour l'ensemble des fonctions, notamment l'ingénierie et les métiers de l'ingénieur.

Notre chaîne de valeur est bien trop externalisée et dispersée dans le monde, ce qui nous fragilise sur le plan de la souveraineté industrielle. Pour la CGT, il est urgent d'installer ou de réinstaller la chaîne de valeur et de production sur notre territoire. C'est ainsi qu'a pu être évoquée, parmi d'autres composants, la réinternalisation de l'usinage des ailettes. Il conviendra de s'appuyer sur le diagnostic industriel et de préciser les opportunités en la matière.

Le contrôle-commande Turbine et Alternateur doit redevenir souverain. Les péripéties de la vente ont mis en évidence que l'abandon de l'ALSA, au profit d'un produit américain dont nous ne contrôlons pas les licences, constituait une fragilité majeure.

Il faudra examiner les conditions nécessaires pour obtenir que la turbine industrielle des futurs SMR soit produite en France et non en Inde comme envisagé jusqu'à ce jour. Cette technologie est une voie de diversification stratégique pour notre entreprise.

Ces projets doivent pouvoir bénéficier d'un soutien financier de la part de l'Etat dans le cadre des différents plans de relance.

La CGT continuera à affirmer que la principale richesse de notre entreprise, ce sont ses salariés. Ces hommes et ces femmes, qui jour après jour, par leur travail, permettent à notre entreprise de rester une référence de qualité dans son domaine. C'est pourquoi nous militons

pour une nouvelle culture d'entreprise qui leur donnera la parole et fera croître leur capacité d'intervention.

Nos métiers sont associés à des cycles de vie de long terme tels que la fabrication des équipements neufs, la maintenance décennale, les rétrofits du parc existant ou des activités dites de pérennité. Nous sommes confrontés au double défi du recrutement, de la formation de personnels qualifiés et de leur maintien dans la filière sur le long terme.

C'est pourquoi la CGT revendique une Sécurité Sociale professionnelle qui viendra renforcer le cadre de la Convention Collective Nationale de la Métallurgie

Laurent Santoire, DS CGT au CSE central de GE



Salariés seniors

Un simulacre de négociation

Tout a été fait entre Gouvernement et patronat pour faire échouer les négociations qui auraient pu permettre d'aboutir à l'amélioration du niveau d'emploi des salariés seniors en France.

D'abord, la lettre de cadrage du gouvernement, enfermant les négociations dans une impasse complètement absurde dès lors que tout dispositif proposé ne devait pas coûter aux finances publiques.

Ensuite, côté patronal, même logique, toute mesure proposée ne doit rien coûter aux entreprises.

Deux années de vie volées aux salariés

Dans ces conditions et suite à la loi retraite il a été facile au MEDEF et à la CPME d'être à l'offensive pour ne travailler qu'à partir de leurs propositions, sans rien retenir des revendications des organisations syndicales, surtout pas celles portées par la CGT.

En effet, pour le patronat, aucune reconnaissance de la pénibilité, on ne parle que d'usure professionnelle. Concernant la reconversion et la transition professionnelle en cours de carrière, aucune garantie pour le salarié de retour à son emploi. La création d'un CDI seniors laisse le droit aux employeurs de licencier et de bénéficier ensuite de nouveaux avantages sociaux et fiscaux.

Il n'y a jamais eu de véritables négociations, le patronat préférant laisser la main au gouvernement pour rédiger le contenu du futur ANI à sa façon, tout en sachant qu'il restera favorable au patronat, comme toutes les lois ou réformes décidées par le gouvernement.

Une faille dans l'unité patronale !

Seule l'UP2A a souhaité reprendre les négociations avec les organisations syndicales pour renégocier les reconversions et le CETU qui se sont finalisés par deux accords.

Les reconversions avec FO, CFDT, CGC, CFTC et le CETU avec CFDT et CFTC :

Accords qui n'ont aucune valeur juridique, puisque minoritaires, mais qui montrent que le patronat des petites entreprises ne veut pas jouer pas dans la même cour que ses confrères des grandes entreprises.

Cet échec des négociations nous prouve, une fois de plus, que sans la mobilisation des salariés et sans un rapport de forces politique favorable à l'Assemblée nationale, il est difficile d'obtenir satisfaction.

Dans cette perspective, l'ANI que prépare le gouvernement au deuxième semestre 2024, qui va conjuguer assurance chômage et emploi seniors, va être dramatique pour les plus vulnérables.

C'est ça le libéralisme !

Au prétexte de vouloir réduire le chômage et garder les seniors en emploi, gouvernement et patronat s'attaquent aux droits des salariés et des futurs retraités en détruisant les protections sociales avec pour conséquences, l'aggravation de la précarité, de la pauvreté et de l'exclusion.

Une aubaine pour un gouvernement qui est prêt à tout, pour réaliser des milliards d'euros d'économie budgétaire et qui refuse de s'en prendre à ceux qui réalisent des profits faramineux et aux grandes fortunes qui s'envolent plus qu'elles ne ruissellent.

Agir pour ne pas subir !

Face au mépris et à ces politiques de régression sociale, si nous ne voulons pas sacrifier deux années de nos vies au travail, c'est bien à partir de toutes les entreprises et avec l'intervention des salariés, que nous devons exiger la prise en compte de nos revendications pour obtenir des accords de progrès social.

Preuve en est, l'accord à la SNCF sur les cessations progressives d'activité avec maintien de la rémunération, suite à la mobilisation des personnels avec les organisations syndicales, qui nous ouvre la voie des possibles.

Ensemble passons à l'offensive, car on ne gagne que les combats qu'on mène !

Jacques Bauquier, *Membre du Conseil National de l'UFR.*



Travail QVCT : parlons de votre travail !

Depuis la crise du COVID, beaucoup s'interrogent sur le sens et la finalité du travail. Des questions encore plus d'actualité aujourd'hui avec l'allongement de la durée de cotisation pour pouvoir prendre sa retraite. Parler de son travail, donner de la perspective à l'ensemble des « activités invisibles » que les travailleurs font quotidiennement dans l'échange, rendre visibles les résistances auxquelles sont confrontés les salariés entre « le travail prescrit et le travail réel » ... c'est déjà agir.

Les conditions dans lesquelles les salariés exercent leur travail, leur capacité à s'exprimer et à agir sur son contenu, déterminent la perception de la qualité de vie au travail qui en résulte.

La QVCT concerne donc : l'intérêt du travail, les conditions de travail, le sentiment d'intégration et d'implication, le degré d'autonomie et de responsabilisation, l'égalité, un droit à l'erreur accordé à chacun, la reconnaissance et la valorisation du travail effectué.

Des grands principes que l'on souhaite retrouver dans les travaux de l'IPQVCT, mais rien n'est moins sûr.

IPQVCT : une instance paritaire de branche déjà verrouillée
Le démarrage en 2024 de l'Instance Paritaire sur la Qualité de Vie et les Conditions de Travail (IPQVCT), instance pérenne, est l'occasion de se pencher d'un peu plus près sur les conditions de travail dans la métallurgie.

Il ne faut pas attendre de grande révolution de cette instance entièrement corsetée par un accord de branche particulièrement pervers sur ce sujet. L'UIMM, accompagnée par les autres organisations syndicales, ne veut pas de clauses contraignantes. C'est principalement vers un guide de bonnes pratiques que les travaux de l'instance se dirigent.



Quelques données côté employeurs

Les travaux de l'instance ont permis de mettre en évidence des éléments du côté des entreprises. Notamment un sondage réalisé par l'UIMM auprès de près de 1300 entreprises dont il ressort notamment que :

- » 16% de ces entreprises ne possèdent pas de CSE néanmoins obligatoires compte tenu de leur taille. La présence d'instances représentatives du personnel est pourtant utile et nécessaire aux interrogations liées à la QVCT.
- » Pour 85% de ces entreprises sondées, la QVCT est un sujet, pour autant elles ne bénéficient pas d'accord QVCT, ni ne se sont fixé d'objectifs ou mis en place d'actions sur ce thème. Preuve s'il en fallait que sans contrainte, pas d'action !
- » Les interrogations des entreprises sont axées principalement sur la façon de répondre à leurs obligations légales en matière de santé et de sécurité au travail (risques psychosociaux, télétravail...).

Une enquête pour être au plus près de la réalité des travailleurs

Dans cette instance IPQVCT, l'action que nous pourrions avoir sera donc limitée. Elle sera centrée sur les sujets que nous porterons et que nous pourrions mettre en exergue. Pour cela, nous voulons nous appuyer sur votre expérience de terrain.

Quoi de mieux que de réaliser une enquête sur vos conditions de travail via un questionnaire envoyé aux syndicats d'ici mi-juillet.

Il sera en deux parties : la première sera à destination du syndicat et concernera des données générales de l'entreprise, la seconde sera à destination, soit des militants, soit de l'ensemble des salariés. Un choix qui restera à la main du syndicat.

Des résultats à l'automne

Le but de ce questionnaire est d'alimenter le contenu des travaux de cette instance IPQVCT en s'appuyant sur les résultats qui seront révélés en octobre. Il devrait également être une source d'informations pour nos mandatés dans différentes instances comme les Comités Techniques Nationaux et régionaux pour la métallurgie. Le bilan de cette enquête devrait également intéresser nos syndicats lors de sa publication à l'automne prochain.

Serge Journoud, Conseiller fédéral

Industrie

Journée Paix et désarmement USTM 33



Plus que jamais, nous vivons dans un monde inquiétant où les tensions, les guerres, ne cessent de ravager des régions, d'alimenter des haines et des humiliations, dont les premières victimes sont toujours les populations civiles, les travailleurs et leurs familles.

Des centaines de milliers de morts dans une guerre aux portes de l'Europe, une volonté d'écraser un peuple palestinien au Moyen Orient, un président de la République qui prend le leadership de tous les va-t'en guerre et qui n'a plus ni tabou ni ligne rouge !!!

C'est dans ce contexte, sous l'impulsion du collectif de retraités métaux de la Gironde, que l'ustm33/47 à co-organisé avec l'UD 33 et la FNTÉ une deuxième journée d'étude le 3 avril 2024 avec pour intitulé : « *La paix, on en parle ???!* »

L'idée était de mener un débat croisé entre professions autour de cette question de paix et de désarmement, comment l'aborder dans les entreprises, dans les syndicats.

L'enjeu était de taille au regard du sujet délicat qu'est la guerre et d'aller au-delà de dire « *fabriquer des armes c'est mal* ». Il ne s'agit pas de culpabiliser qui que ce soit mais bien de faire avancer ces questions dans toute notre activité syndicale.

Cette journée a permis de réunir 30 personnes des syndicats d'armement tels que Dassault, Thales, Airbus, de l'Energie, de la Santé et des salariés de l'Etat. Il s'agissait de permettre aux syndicats de s'outiller pour que les camarades puissent aborder sereinement cette question dans les syndicats et les entreprises.

A la fin de cette journée, nous avons validé la sortie d'un tract départemental en nous appuyant sur les débats de la journée et la relance d'un collectif sur la paix au niveau de l'UD 33.

Un compte-rendu des discussions, a été rédigé, pour alimenter une boîte à outils en direction des syndicats qui l'utiliseront suivant leurs besoins.

Les camarades présents ont confirmé l'urgence de réorganiser rapidement une journée sur le même thème en le rendant plus accessible aux syndiqués et en l'ouvrant encore plus largement.

Guillaume Irasque, USTM 33/47
Pierre Norrito, Collectif de retraités de la Gironde



CSE

Activités sociales et culturelles

Pas de condition d'ancienneté pour y accéder

Certains CSE pouvaient définir une condition d'ancienneté à l'octroi des ASC. Désormais c'est impossible. Dans un arrêt du 3 avril 2024, n° 22-16.812, la Cour de cassation vient, au visa des articles L 2312-78 et R2312-78 du Code du travail, préciser que « s'il appartient au CSE de définir ses actions en matière d'activités sociales et culturelles, l'ouverture du droit de l'ensemble des salariés et des stagiaires de l'entreprise [...] ne saurait être subordonné à une condition d'ancienneté ».

Il est intéressant de rappeler ici qui sont les bénéficiaires des ASC et d'apprécier la portée de cet arrêt.

Les bénéficiaires:

Aux termes de la loi, le CSE assure, contrôle ou participe à la gestion de toutes les ASC établies dans l'entreprise prioritairement au bénéfice des salariés ou anciens salariés, de leurs familles et des stagiaires.

Sont visés tous les salariés en CDI ou en CDD, mais également ceux en contrats spéciaux tels que les CDD liés à une politique d'emploi, les contrats d'apprentissage, les contrats de professionnalisation ou les contrats d'insertion (L 1242-3, L 6221-2, 6325-1 et L 5134-19-1 du Ct).

La qualité d'ancien salarié ne vise que les salariés retraités ou en préretraite, et non les actifs ayant quitté l'entreprise (Cass. Soc. 23-09-1992, n° 90-11.752). Par exception, des salariés licenciés économiques peuvent bénéficier d'une aide accordée en vue de les aider à obtenir le respect du PSE (Cass. Soc. 26-01-1999, n° 97-10-522).

La qualité de stagiaire nécessite, elle, la signature d'une convention de stage prévue à l'article L 124-1 du Code de l'éducation.

Les ASC peuvent aussi bénéficier à des personnels extérieurs: Les salariés intérimaires ont accès, dans les mêmes conditions que les salariés de l'entreprise, aux moyens de transport et aux installations collectives pris en charge en tout ou partie par le CSE (restauration, installations sportives, salles de détente etc... L 1251-24 du Ct). En revanche, les ASC qui ne sont pas constitutives de tels moyens ne sont pas concernées par un tel accès. Des dispositions similaires sont

prévues au bénéfice d'autres salariés extérieurs (L 1253-14, L 8241-2 et L 1252-8 du Ct).

Au-delà de ces textes, le CSE peut financer des activités profitant aux personnels sous-traitants ou à des agents de la fonction publique. Cependant, de telles possibilités doivent reposer sur des contrats, et l'activité en question doit toujours profiter prioritairement aux salariés de l'entreprise.

Portée de l'arrêt:

La Cour considère que le CSE est interdit de conditionner le droit d'accès reconnu par la loi à tous les salariés d'une même entreprise. Ce principe est réservé aux salariés appartenant à l'entreprise ainsi qu'aux salariés extérieurs bénéficiant d'une garantie légale d'égalité de traitement.

Ce principe est tel que tout critère, même non discriminatoire ou qui en temps normal serait autorisé en raison de son objectivité et sa pertinence, ne saurait être érigé en condition d'accès aux ASC (comme les critères sociaux ou familiaux).

Ce principe implique aussi l'interdiction de procéder à la suspension totale d'une ASC durant la vie du contrat, quel qu'en soit le motif, même pour un temps limité. Il n'est donc pas possible de les suspendre pour cause de maladie notamment, peu importe la durée (motif discriminatoire par ailleurs).

Ce principe est en revanche circonscrit à la question de l'ouverture du droit aux ASC.

Il ne trouve pas à s'appliquer lorsqu'il s'agit seulement de moduler ou proratiser la quotité de l'ASC sur la base de critères non discriminatoires (sociaux, familiaux ou d'ancienneté ..), sans jamais la supprimer totalement.

César Ferreira, Conseiller Fédéral



Formation

Salarié exerçant des fonctions syndicales: **c'est 18 jours de congé formation par an (et pas 12) !!!**

Dans deux arrêts rendus le 12 juin 2024, la Chambre sociale de la Cour de cassation a mis fin au choix patronal de réduire le droit au congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale (CFESES) pour les salariés exerçant des fonctions syndicales.

Ces arrêts confirment les dispositions de l'article L 2145-1 du Code du travail : « Les salariés appelés à exercer des fonctions syndicales bénéficient du congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale prévu à l'article L. 2145-5. La durée totale des congés pris à ce titre dans l'année par un salarié ne peut excéder dix-huit jours. » Et la recodification de 2008 n'y change rien

Les camarades ont choisi d'être rétablis dans leur droit, donc faire échec aux refus de 2021 et 2022, qui ont été opposés à trois salariés responsables CGT de Schindler, dont le DSC, de bénéficier des 18 jours de congés CFESES accordés par la loi. Derrière son discours sur le dialogue social, l'objectif de Schindler est le même que celui de tout le patronat : restreindre les droits des salariés et de leurs représentants.

L'ensemble des juridictions prud'homales appelée à se prononcer sur ces faits a rejeté les arguments de Schindler, et donné raison aux mandatés de la CGT et au syndicat. L'entreprise a décidé de se pourvoir devant la Cour de cassation.

Par ces arrêts, dont l'un est publié au bulletin des arrêts, la Cour de cassation, en condamnant Schindler, est venue rappeler que le droit à la formation CFESES est un droit pour tous les salariés appelés à exercer des fonctions syndicales afin de permettre à l'ensemble des militants syndicaux de l'exercer.

Alors que les réformes successives ont renforcé la place de la négociation collective, tout en modifiant et en affaiblissant de façon incessante les obligations patronales et les cadres législatifs, la formation syndicale constitue un élément essentiel pour que les élus et mandatés assurent efficacement leur rôle auprès des travailleurs.

La Cour de cassation a sanctionné par des dommages et intérêts:

« Le jugement retient que le salarié avait droit à dix-huit jours de congés et ordonne à l'employeur de lui accorder un treizième

jour de congé, ce dont il se déduisait que l'employeur n'avait pas donné de suite favorable à une demande de congé qu'il aurait dû accorder de plein droit et avait commis ainsi un manquement au préjudice du salarié. » (12 juin 2024, Cour de cassation, Pourvoi n° 22-18.302)

À l'heure où les attaques se multiplient à l'encontre des syndicats et plus particulièrement de la CGT, cette victoire doit être popularisée auprès de l'ensemble des syndicalistes, pour garantir l'effectivité des droits syndicaux. Il n'est de combats perdus d'avance que ceux qui ne sont pas menés

Les deux arrêts sont disponibles en ligne :

- Sur le site de la Cour de cassation : <https://www.courdecassation.fr/decision/66693a51532cod0008221b33>
- Sur le site de la CGT Schindler : <https://cgt-schindler.org/sites/default/files/decision-n-629-rejet.pdf>

Claudy Ménard, Conseiller fédéral

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.