



Mensuel des Métallurgistes

N°71 Février 2023

FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS DE LA
MÉTALLURGIE CGT



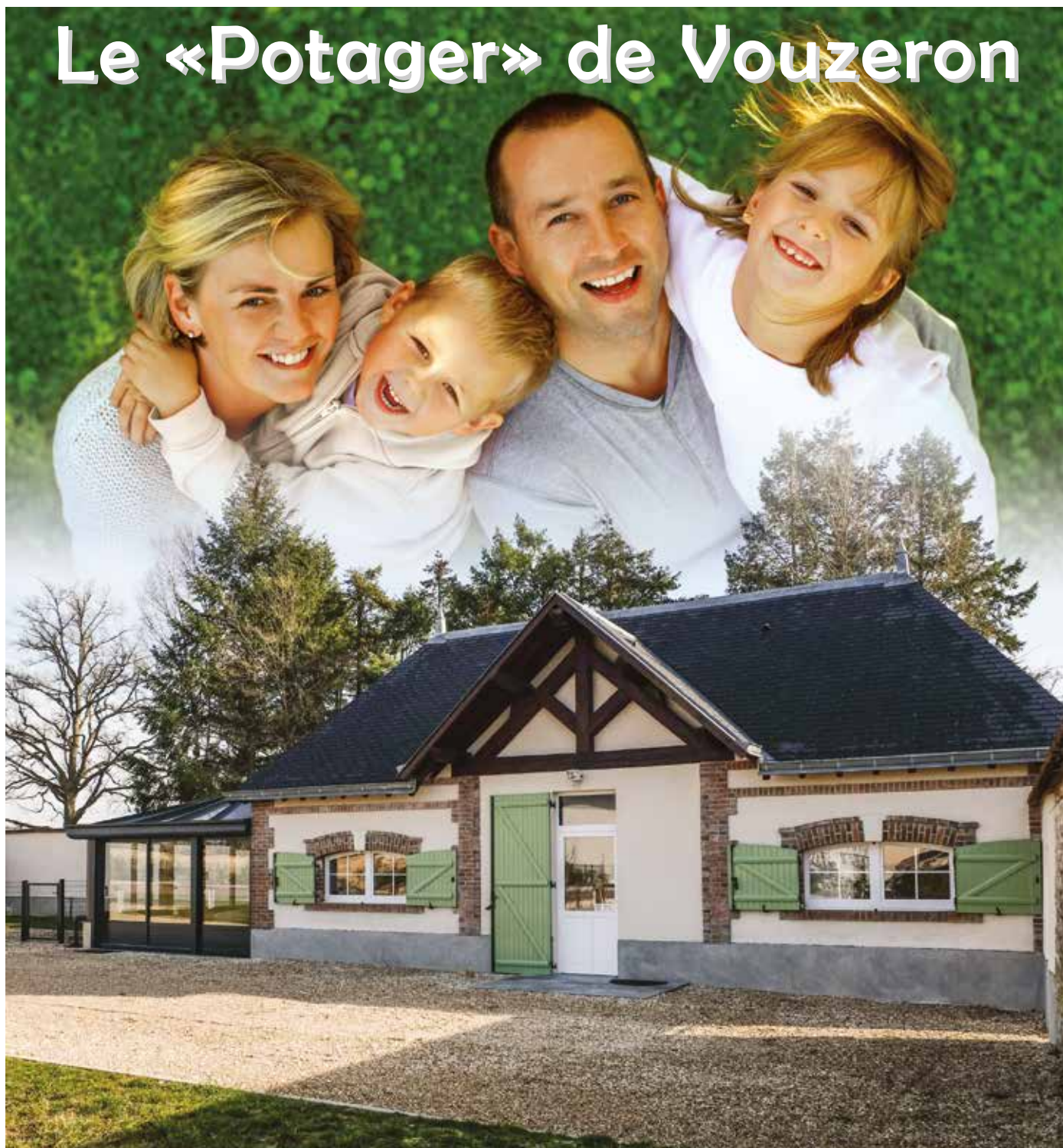
DOSSIER

Egalité Femme/Homme

► 53^e congrès confédéral
Désignation du délégué...

► Convention collective nationale
Et que va-t-il se passer maintenant

Le «Potager» de Vouzeron



Location de pavillon de vacances en Sologne
semaine et week end

Réservations possibles via Abritel (www.abritel.fr/location-vacances/p1492982) pour tous.
Syndiqués de la Métallurgie prix spéciaux (-50%) nous contacter au 0153364602 ou contact@ufm-idf.fr

Actualités

- 4 **Histoire**
Roger Linet...
- 5 **Europe/International**
Roumanie, ... augmentation
du salaire minimum
- 6-7 **Portrait de syndiqués
et de syndicat**
Défendre nos droits ...

Dossier

- 10-12 **Quel impact de la nouvelle
CCN sur l'égalité F/H ?**

Vie Syndicale

- 9 **Elections professionnelles**
Bien s'organiser, bien travailler...
- 13 **53^e congrès confédéral**
Désignation du délégué 64
et plan de visite des syndicats
- 14 **Formation**
Formations institutionnelles
pour nos élus, ...

Politique revendicative

- 15 **Industrie**
Zones à Faible Emissions (ZFE)
- 18 **Décarbonation...**
- 16 **Convention collective nationale**
Et maintenant que va-t-il se
passer ?...
- 17 **Economie**
Plus que jamais, dénonçons
le coût du capital
- 19 **Plus loin que nos droits**
Déclenchement d'une grève...



Yoann Almirall
Membre du Comité Exécutif Fédéral

Départ à 60 ans...

Des solutions existent

La réforme des retraites a suscité un vif sentiment d'injustice chez les citoyens qui ont uni leurs voix et se sont rassemblés en masse les 19 et 31 janvier, pour défendre leur droit à une retraite décente. Cette première mobilisation témoigne de l'exaspération de la population envers un gouvernement qui poursuit la voie capitaliste du « *quoi qu'il en coûte* », en faisant peser, une fois de plus les conséquences sur les classes moyennes et les plus précaires. Une réforme d'autant plus injuste qu'en France le taux d'employabilité des plus de 55 ans est critique, sachant que les deux tiers des plus de 60 ans ne sont plus en situation d'emploi. Une des conséquences de la dernière réforme des retraites est l'augmentation du nombre d'allocataires du RSA, preuve en est que, ce n'est pas parce que nous devons travailler plus longtemps que nous le pouvons !

Les 19 et 31 janvier, les manifestants présents, de toutes les générations, ont clairement saisi que pour vaincre cette réforme régressive et brutale, il sera nécessaire de s'unir et de faire front commun. Les propositions avancées par la CGT constituent des alternatives viables pour préserver un système juste et équitable pour tous. La présentation de perspectives, aussi crédibles que durables, est cruciale pour envisager un avenir plus prometteur pour tous. La CGT s'attèle à ces enjeux sociaux pour y apporter des solutions concrètes.

La durée de cotisation n'est pas la seule variable d'ajustement de notre système de retraite. Pour autant, le gouvernement ne semble pas avoir le courage de prendre les décisions qui soulageraient les actifs. Il serait pourtant possible de partir à la retraite à 60 ans. Des augmentations de salaire feraient gonfler les cotisations, il serait aussi possible de mettre fin aux exonérations de cotisation, élargir l'assiette de revenus soumis à cotisations ou encore augmenter le montant des cotisations. Des solutions existent et le départ à 60 ans ferait de la retraite un véritable moment de repos et d'épanouissement.

Ce processus de lutte s'inscrit sur la durée et ce, jusqu'au retrait de la réforme. Le mois de février sera crucial dans l'élévation du rapport de forces. Les prochains rendez-vous de grève sont : mardi 7 février et samedi 11 février 2023.

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
0423 5 06 474



Histoire

Roger Linet, grand résistant

Le 4 mars, un hommage sera rendu à Chargé (Indre-et-Loire) à un métallo CGT : Roger Linet. Cela nous donne l'occasion de rappeler qui fut ce Linet, dont l'esplanade devant la Maison des métaux (Paris, XI^e) porte le nom.

Né en 1914 dans une famille ouvrière du Cher, il vient à Paris comme ouvrier métallurgiste en 1931. Adhérent de la CGTU en 1933, il devient secrétaire du Syndicat des Métaux du XI^e deux ans plus tard. Il milite activement au parti communiste dans une période marquée par de violents combats contre l'extrême droite. De 1934 à 1936, il participe aux mouvements de grève qui agitent le monde du travail et sera présent aux négociations des premières conventions collectives. Roger rappelait les difficultés des permanents syndicaux de ces années-là, poursuivis par la police, ne sachant jamais s'ils pourraient se dégager un salaire, ou cette période victorieuse du Front populaire, quand les locaux du syndicat débordaient de l'argent des cotisations des nouveaux adhérents !

Mobilisé en 1939, il est fait prisonnier et s'évade pour rejoindre aussitôt la Résistance.

Dès juin 1940, il est un des responsables d'un déraillement, premier sabotage important dans la région parisienne. A partir de mai 1942, il est membre de la direction des Francs-Tireurs et Partisans (FTP), devenant le commandant Rivière. Arrêté sur dénonciation le 21 janvier 1943, il est intégré le 11 juillet à un convoi, Nuit et Brouillard, destiné à disparaître sans laisser de trace, pour le camp de Natzweiler-Struthof en Alsace. Il sera transféré à Dachau en septembre 1944, où il fera partie de la direction communiste clandestine.

Libéré le 29 avril 1945, Roger recevra la Croix de guerre, la médaille de la Résistance avec rosette et la Légion d'honneur.

Militant engagé

Secrétaire CGT des Métaux de la région parisienne, dès son retour à Paris, Benoît Frachon, lui demande en 1947 d'aller soutenir quelques jours les camarades de Renault, à Billancourt. Il y restera onze ans. Il sera député communiste de 1951 à 1956, puis directeur du centre de rééducation professionnelle Suzanne Masson, de 1958 à 1974.

Roger se consacra à la rédaction d'ouvrages sur son parcours militant et sur la mémoire de la déportation. Il fut à l'initiative de la création du musée national de la Résistance.

Président de l'Amicale des Déportés du Struthof, il organisa pour nous plusieurs visites du camp : les baraquements où sévissaient la faim, le froid et le typhus, les chantiers où la mort frappait, admirant avec nous le paysage qui s'offrait au-delà des barbelés.



© IHS Métallurgie

Très attaché à son organisation, sa première visite à son retour de déportation fut pour la fédération. En pleine préparation du 1er congrès d'après-guerre, Louis Gatignon, chargé de l'hommage aux disparus, entendant parler de Linet, demanda à Roger avec ses 40 kg de moins, s'il savait où trouver une photo du camarade. Celui-ci lui répondit : « Et bien ! tu peux la prendre ta photo ! ». Il intégra aussitôt l'autre liste, celle des candidats au Comité exécutif fédéral. Notre fédération ne serait pas ce qu'elle est sans l'engagement quotidien de ses militants. Quelles que soient leurs responsabilités, ils ont su, dans leur masse, se montrer dignes, courageux et efficaces. Roger fut de ceux qui se sont dressés face au péril fasciste des émeutes de février 1934. Un épisode qui s'apparente de nos jours à l'attaque des Trumpistes contre le Capitole ou celle des Bolsonaristes à Brasilia.

Ne doutons pas que la génération actuelle saura, elle aussi, suivre l'exemple de notre ami Linet, dont nous sommes quelques-uns à conserver en mémoire le sourire bienveillant qu'il posait sur la jeunesse.

Président d'honneur de notre IHS, avec Henri Rol-Tanguy, Roger nous a quittés il y a tout juste 20 ans.

Claude Ven, Président de l'IHS CGT Métaux

Europe / International

Roumanie : amélioration du dialogue social et **augmentation du salaire minimum**

Le Parlement roumain a adopté une loi sur le dialogue social avec de nouveaux droits et pouvoirs aux syndicats.

Cette loi va relancer le dialogue social et la négociation collective sectorielle qui ont été démantelés par la Troïka lors des mesures d'austérité imposées après la crise financière de 2008-2009.

Cette réforme tant attendue s'inscrit dans le cadre d'un changement radical et positif sur la valeur ajoutée de la négociation collective, après des décennies d'attaques contre les syndicats.

Elle a été facilitée par la récente directive européenne sur le salaire minimum, qui était pourtant contestée par certains pays. Force est de constater qu'ils avaient tort.

La directive prévoit en effet que les états-membres dont le taux de couverture des négociations collectives est inférieur à 80 %, doivent mettre en place un plan d'action pour atteindre ce seuil.

Les avancées obtenues :

- Le nombre minimum de travailleurs requis pour former un syndicat dans une entreprise passe de 15 à 10.
- Le seuil pour déclarer une grève en l'absence d'un syndicat représentatif a été abaissé à ¼ des travailleurs de l'entreprise.
- Les grèves de solidarité peuvent être lancées par des travailleurs appartenant à un même groupe d'unités ou de secteurs de négociation collective.
- Meilleures possibilités de grèves politiques.
- La négociation collective peut commencer 60 jours avant l'expiration de la convention en vigueur.
- Les syndicats peuvent être assistés dans les négociations par des tiers désignés par eux.
- Dans les entreprises sans syndicat, l'employeur est tenu, au moins une fois par an, de permettre une séance d'information sur les droits individuels et collectifs des travailleurs, à la demande du syndicat sectoriel.
- Le seuil de représentativité au niveau sectoriel a été réduit de 7% à 5%.
- Les travailleurs indépendants seront autorisés à adhérer à des syndicats existants ou à de nouveaux syndicats, s'ils regroupent au moins 20 personnes du même secteur d'activité.
- Les travailleurs au chômage pourront adhérer à des syndicats ou rester membres après avoir perdu leur emploi.

- Les dirigeants des syndicats peuvent accéder à toute usine de production où ils ont des membres.
- La discrimination fondée sur l'appartenance syndicale est mieux encadrée.
- Les personnes occupant des postes de direction au sein des syndicats bénéficient d'une protection contre toute forme de coercition, de conditionnement ou de limitation dans l'exercice de leurs fonctions.
- Les syndicats peuvent fournir des conseils dans les domaines spécifiques aux secteurs de négociation et mener des activités de certification, de formation et de reconversion professionnelle.
- La consultation et l'information sont mieux définies et structurées, devenant déjà une obligation annuelle de l'employeur et le droit des syndicats est clairement établi.
- Le dialogue social sera mené selon des règles plus claires et de manière périodique.

À l'issue d'une nouvelle série de négociations, le gouvernement et les partenaires sociaux se sont mis d'accord pour augmenter le salaire minimum à partir du 1^{er} janvier 2023 de 17,6%.

Grâce à la directive sur les salaires minimum, celui-ci s'élèvera à 610 euros bruts par mois.

Le salaire minimum du pays était auparavant l'un des plus bas de l'UE, juste devant la Lettonie et la Bulgarie. Cette dernière augmentation le mettra au même niveau que la Pologne et la Slovaquie.

Frédéric Touboul, Conseiller fédéral



Portrait d'un syndicat et de syndiqués

Défendre nos droits **et en gagner d'autres**



Je m'appelle **Amine DROUZI**, j'ai 37 ans. Je suis délégué syndical à DEVILLÉ ASC à Baugé-en-Anjou dans l'Ouest. Je représente le personnel depuis 2014. Je me suis

présenté à l'Union Locale de la CGT qui m'a conseillé et apporté un soutien en me trouvant deux salariés pour constituer ma liste syndicale. C'est le seul syndicat que je connaisse qui soit aussi performant et combatif sur le plan de la défense des droits des salariés.



Je m'appelle **Julia DESTIERDT**, j'ai 27 ans. Je suis élue au CSE depuis octobre 2022. Pour moi la syndicalisation est un héritage, mon père était lui-même cégétiste. Je me suis

syndiquée afin d'apporter un soutien à l'ensemble des salariés mais également à Amine, notamment pour défendre nos revendications et être plus forts face à la direction. C'est avec beaucoup de convictions que j'ai accepté.

Amine. Après 17 mois d'intérim, en février 2011, j'ai obtenu mon CDI à Devillé ASC. Je suis régleur sur presse de découpe allant de 200 à 800 tonnes, à l'atelier. Nous découpons des pièces de sécurité automobile. Nous sommes le premier maillon de la chaîne de production avant le revêtement et l'assemblage.

Julia. Je suis salariée depuis 7 ans. J'ai débuté en tant qu'opératrice de production dans un atelier d'assemblage et de surmoulage plastique. Je suis passée « *Opératrice Référente* » pour former les nouveaux arrivants dans mon atelier de production et effectuer les contrôles à fréquences. Aujourd'hui, je forme les opérateurs, les nouveaux régleurs. Je monte et démonte différents outils de changements de références sur des sertisseuses type PEM. J'effectue les contrôles qualité afin d'assurer la conformité des pièces produites.

Grandir dans la « culture CGT » et s'approprier ses valeurs

Julia. J'allais en grève avec mon père étant petite, donc j'ai vraiment grandi dans la culture CGT ! Ma mère n'est pas syndiquée mais elle est dans le même état d'esprit. Ce sont les valeurs que prône la CGT qui m'ont poussée à me syndiquer. J'ai un fils de 2 ans ½, je prends le temps de m'en occuper. J'exerce mon activité syndicale quand je ne suis pas avec lui. Mon mari me soutient énormément. Pour l'instant, il n'est pas syndiqué mais dans l'année à venir, ça devrait se faire ! Il travaille chez VALEO. Je m'épanouis autant dans le syndicalisme que dans mon travail.

Amine. Je suis marié, j'ai 2 enfants : une fille de 2 ans et un garçon de 3 mois. En général, j'essaie de prendre dans mes heures de délégation pour réaliser l'activité syndicale. Parfois, ça arrive qu'on m'appelle quand je suis chez moi où que je sois obligé de partir à la dernière minute. Sans être syndiquée, ma femme est très compréhensive, c'est grâce à elle que je peux le faire ! En gros, seule la CGT est là pour nous défendre.

DEVILLE Group : financiarisation et visées à l'international

Julia et Amine. On fabrique des pièces automobiles. Nous avons été rachetés par un financier : son optique est de s'implanter sur les continents américain et asiatique car on est déjà présent en Europe. Son but est de vendre un peu partout, d'être présent dans le monde entier comme une multinationale. Depuis notre rachat en 2021 avec la création de DEVILLE Group en mai 2022, on travaille principalement pour RENAULT qui est devenu notre plus gros client.

On est 260 ouvriers, 85 cadres et 22 ETAM : depuis deux ans, le recrutement des cadres a explosé au service méthodes.

Amine. L'ami de l'un de nos syndiqués est à la CGT RE-NAULT au Mans. On va se rapprocher de ce syndicat pour nous donner de la force. En décembre, on s'est formé sur la convention collective avec l'animation régionale métallurgie. On doit se revoir et c'est très bien car on a rencontré plus d'une centaine de syndiqués de toute la région !

La place des femmes dans l'entreprise

Julia. Une majorité de femmes travaille à l'atelier, surtout en production, ça a toujours été comme ça. Dès que c'est un peu plus physique comme la « découpe », il y a automatiquement plus d'hommes que de femmes. Mais pour tout ce qui est « assemblage » c'est près de 80% de femmes !

Amine. Avec les intérimaires : on est en tout 420 à 450 salariés (pendant le covid, c'était près de 80 intérimaires et avant le covid, jusqu'à 150 !). On est 268 ouvriers, 26 ETAM, 85 cadres.

Julia. Du côté des cadres, il y a une grosse marge à atteindre pour les femmes ! J'ai évolué rapidement mais, en ce moment, j'ai l'impression de régresser au niveau professionnel. Au début, on me donnait des responsabilités mais depuis que je suis élue CGT, on me met des bâtons dans les roues. J'essaie de me défendre comme je peux. Je suis souvent en délégation sur le terrain, comme Amine ; il y a des jours où je suis absente de mon poste, donc ce n'est pas forcément pratique au niveau du planning. Mais pour moi, c'est discriminatoire si c'est vraiment ça qui se joue sur mon poste en ce moment.

Amine. La moyenne d'âge des salariés est de 46 ans et demie. Les gens ne restent pas. Et même en ce moment, il y a plus de démissions que d'embauches !

Julia. Il y a eu 19 démissions cette année, quand même. Ils disent que c'est la concurrence, qu'il y a du boulot ailleurs et que les gens partent. On sait bien que c'est à cause du salaire et de la hausse du coût de la vie.

Amine. La direction met vraiment la pression. Depuis 2 ans, elle fait faire des formations management à des responsables qui sortent des ateliers mais sans aucun accompagnement ! Deux collègues ont démissionné pour cause de burn-out.

Amine. Pour nous, c'est de la pression parce que ça vient de tous les échelons. On nous met plus de travail. C'est incom-

préhensible parce que d'un côté on est au chômage partiel mais d'un autre côté, il y a des intérimaires ! On en parle en réunion : comment ça se fait que certains font du chômage et pas d'autres ? C'est une perte de salaire ! L'employeur se justifie en parlant de postes plus vitaux que d'autres et il joue même avec les intérimaires en leur faisant faire des contrats de 3 jours au lieu d'une semaine.

Grève en mars et élections en octobre

Julia et Amine. La syndicalisation, c'est important pour pouvoir se défendre en cas de confrontation et de litiges, elle permet d'être formé davantage en tous points. Plus nous sommes nombreux en tant que syndiqués et plus notre force est grande face au patronat. La communication avec les salariés se fera davantage avec une section syndicale plus grande. Notre section syndicale compte 13 syndiqués dont une majorité âgée de 28 à 37 ans, 3 collègues de plus de 56 ans, 5 femmes et 3 élus au CSE. La plupart de nos adhésions datent d'un an.

La CGT a effectué plusieurs luttes durant notre précédent mandat :

- Mise en place des panneaux syndicaux
- Mise à disposition d'un local syndical
- Mise en place d'une prime d'habillement pour une application prévue par la loi depuis 2016 !

En 2022, suite à la première réunion NAO (Négociation Annuelle Obligatoire), la direction nous a proposé 1,6% (environ 20 euros) d'augmentation générale ainsi qu'une enveloppe de 0,5% de la masse salariale pour les augmentations individuelles, contre une inflation de 3,6% à ce moment-là. Nous sommes donc allés dans les ateliers afin de faire réagir les salariés. Durant la grève, ce sont eux qui ont distribué le tract revendicatif. Les salariés sont sortis pour manifester leur mécontentement à plus de 90%. Près de 200 personnes des ateliers nous ont rejoints avec quelques cadres. Après deux jours et demi de grève, nous avons obtenu 70 euros d'augmentation générale ainsi que 3% des 7% de la prime d'assiduité inclus dans notre salaire de base. Pourtant majoritaire, la CFDT a été obligée de rejoindre l'intersyndicale proposée par la CGT et de nous suivre.

*Propos recueillis par Anne-Laure Pauget,
Membre du CEF*





Retrouvez tous nos partenaires en ligne



<https://partenaires.ftm-cgt.fr>

Elections professionnelles

Bien s'organiser, bien travailler, bien vivre son travail

La FTM-CGT met en place un plan de travail national croisé à destination des USTM, des UD et UL afin que nous puissions retrouver notre place de première organisation syndicale dans la branche, car de nombreuses élections vont avoir lieu en 2023 et jusqu' au 31 décembre 2024 où nous serons en fin de cycle.

Notre travail doit être en lien permanent avec nos revendications : emplois, salaires, conditions de travail, retraite, la défense de nos conquits sociaux. Sans oublier de rappeler l'attaque que vient de subir la branche par le patronat et les autres organisations syndicales sur notre CCN, à laquelle environ 43 000 entreprises et 1,5 million de salariés sont rattachés. L'objectif est de travailler au plus près de l'entreprise où la CGT est absente, afin d'avoir un ancrage le plus large possible dans les territoires, et de représenter toutes les catégories socioprofessionnelles.

Collectif FTM, élections professionnelles

Notre premier travail est de fournir aux territoires, dès le mois de janvier 2023, un ciblage semestriel des entreprises où la CGT est absente avec le triptyque syndicalisation, formation, élection. Une cartographie a été réalisée avec des référents qui seront les liens entre les territoires et la FD pour avoir un suivi du ciblage, et apporter une aide aux camarades, avec des moyens produits par le secteur Communication de la FTM (tracts, vidéos, livrets, affiches, QR codes, etc). Le 13 décembre, le collectif fédéral Formation Syndicale a organisé une journée d'étude sur le thème du PAP (Protocole d'Accord Préélectoral). Une cinquantaine de camarades des USTM

et syndicats y a participé : de la négociation du protocole préélectoral, au dépôt des listes avec une représentation équilibrée, pour arriver à la rédaction du CERFA. Cette journée d'étude a pour objectif de pouvoir se décliner dans leurs territoires. Nous recensons des plans de travail mis en place par les USTM des Pays de la Loire, du Grand Est, et de la Normandie avec de très bons résultats sur les collèges 1 et 2.

Le point important est l'envoi des Cerfa n°15822-02 et Cerfa n°15823-02 à la FTM-CGT : vie.syndicale@ftm-cgt.fr

L'enjeu des 2^e et 3^e collèges

Nous devons tout mettre en place pour gagner dans les catégories 2 et 3, c'est pour cela que le collectif fédéral Elections Professionnelles va croiser son travail avec l'UFICT, afin de renforcer le lien entre l'UFICT et les syndicats en territoires. Du matériel va être réalisé en direction de cette population afin de pouvoir affirmer que c'est possible de déposer des listes aux 2^e et 3^e collèges. Comme on dit : La CGT n'est pas seulement un syndicat d'ouvriers, la CGT représente tous les salariés. Les cadres aussi, y ont toute leur place ! Développons les revendications au plus près des 2^e et 3^e collèges sans opposer le 1^{er} collège car nous faisons partie d'une même classe sociale.

Maîtrises et cadres, le vote CGT c'est se donner les moyens de :

- Bien s'organiser !
- Bien travailler !
- Bien vivre son travail

Jean-Pierre Guerin, Membre du CEF





Quel impact de la nouvelle CCN sur l'égalité F/H ?

La question de l'égalité professionnelle est bien évidemment un enjeu pour la CGT, spécifiquement dans la métallurgie, qui compte seulement 20 % de femmes dans ses effectifs, soit environ 320.000 salariées.

Dans notre branche, les problématiques rencontrées par les femmes sont assez transverses avec celles que l'on peut retrouver dans le reste de la société française. Nous constatons, dans la plupart des entreprises, qu'il existe toujours un plafond de verre qui freine le déroulement de carrière des femmes et le patronat souhaite que cela continue.

Prenons l'exemple de la classification : avec le système actuel, les femmes accumulent un retard de carrière tout au long de leur vie professionnelle, car elles accèdent moins souvent à des postes à responsabilités et donc à des promotions.

En dépit d'études dites paritaires et de nombreux guides réalisés au niveau de la branche montrant que l'écart de rémunération entre hommes et femmes ne serait que de 5%, des études beaucoup plus fiables et fidèles à la réalité évaluent cet écart dans une fourchette comprise entre 20% et 25%. Les femmes restent longtemps bloquées dans un même coefficient, on constate donc souvent qu'elles sont mieux payées que les hommes dans celui-ci ; mais cela est dû à leur ancienneté dans le coefficient. Cela ne signifie pas qu'elles progressent mieux, au contraire, c'est même là le signe d'une stagnation professionnelle.

Dans la métallurgie, les femmes sont donc moins bien payées à niveau d'études ou de responsabilité équivalents, elles touchent moins de primes, sont moins souvent encadrantes et accèdent moins aux postes de direction, tout en étant majoritairement limitées aux métiers féminisés tant dans les bureaux qu'en production.

C'est au 1^{er} janvier 2024 que s'appliqueront toutes les me-

sures de notre nouvelle convention et cela ne se fera pas sans de graves conséquences pour tous les salariés.

Cette nouvelle convention entretient tous les préjugés sociaux tendant à dévaloriser la place des femmes dans le travail, et le risque d'être déclassées par rapport à leur qualification, mais aussi vis-à-vis de leurs collègues masculins.

Les plus gros changements se situent dans un nouveau système de classification. Demain, ce ne seront plus nos savoirs, savoir-faire et expériences qui seront classés, mais uniquement la fonction tenue dans l'emploi. Ce système de classement est entièrement à la main de l'employeur, c'est lui et lui seul qui s'occupera du classement des emplois.

En ayant la main sur le classement, nos patrons auront surtout la maîtrise de la rémunération, ce qui leur permettra d'entretenir leurs politiques de bas salaires pour les femmes comme pour les hommes, tout en maintenant l'écart salarial Femme/Homme.

Dans un contexte où le gouvernement souhaite faire passer une réforme des retraites injuste à cause d'un soi-disant problème de financement, la nouvelle Convention Collective sera un outil de plus pour détruire notre système de protection sociale !

La CGT revendique un véritable déroulement de carrière pour toutes les femmes et un accès aux postes à responsabilité. Nous exigeons la suppression des écarts sur l'ensemble des éléments de rémunération, en imposant immédiatement une progression supplémentaire de la masse salariale avec un budget consacré aux rattrapages des inégalités de rémunération, et de déroulement de carrière. Rappelons qu'une estimation de la CNAV chiffre à 11 milliards d'euros annuel les rentrées supplémentaires en cotisations sociales de cette mesure.

Grégory Khiati, Membre du Bureau fédéral

Quelle (in)égalité face à **la santé au travail ?**

Depuis 2001, la baisse globale et régulière des accidents du travail masque une réalité toute autre pour les femmes. Pour celles-ci, les accidents du travail sont en progression continue. Même si leur nombre reste deux fois moins élevé que pour les hommes, les accidents de travail dont les femmes sont victimes ont augmenté, entre 2001 et 2019, de 41,6 %, tandis qu'ils ont diminué de 27,2 % chez les hommes. La santé au travail des femmes revêt donc un enjeu essentiel de la santé au travail en général.

L'ÉVALUATION GENRÉE DES RISQUES PROFESSIONNELS, UNE OBLIGATION LÉGALE

Il faut dire que depuis des décennies, la prévention en santé et sécurité au travail a été pensée par des hommes, pour des hommes. Cette vision masculine du travail a entraîné un retard aussi bien sur la connaissance en termes d'études, de recherches ou de statistiques, que sur l'évaluation des risques pour le travail des femmes.

La prise de conscience que cette évaluation doit être nécessairement genrée, n'avance que très lentement. C'est notamment le cas dans la Métallurgie, puisque la nouvelle convention collective nationale, celle qui devrait orienter les décennies à venir dans notre branche, n'envisage cette évaluation « *que lorsque c'est nécessaire* », alors que depuis 2014, la loi¹ impose que toute évaluation des risques faite dans l'entreprise doit tenir compte de « *l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe* ».

Par conséquent, le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) doit intégrer, pour chaque danger identifié, une évaluation propre aux femmes et une évaluation propre aux hommes. De même, de la conception à la diffusion d'équipements de protection individuelle (EPI), il est nécessaire d'avoir des équipements adaptés pour chaque sexe, pour la mise en œuvre d'une prévention efficace. Le rapport de situation comparée doit lui aussi intégrer des éléments de conditions de travail².

LES FEMMES DANS L'ANGLE MORT DE LA SANTÉ AU TRAVAIL, LE SONT AUSSI DANS CELUI DE LA PÉNIBILITÉ.

Dans un contexte de réforme des retraites, la question de la pénibilité resurgit. Mais les facteurs de pénibilité reconnus, issus des métiers de l'industrie, n'accordent aucune spécificité aux femmes. La pénibilité est la même pour toutes et tous, y compris, par exemple, celles concernant les contraintes physiques dont le port de charges lourdes (qui n'ouvrent plus droit au C2P, mais font toujours partie du dispositif)³.

D'autre part, l'exposition à des risques liés à l'organisation du travail (ou risques psychosociaux) n'est pas prise en compte dans le dispositif pénibilité. L'ajout de ce facteur est une revendication de la fédération, d'autant plus que les pathologies psychiques sont particulièrement en progression, encore plus marquée chez les femmes. Rien d'étonnant puisque le partage des tâches au foyer n'a que peu évolué : la difficulté à concilier vie personnelle et vie professionnelle est grande, avec un recours souvent contraint au temps partiel, et des horaires décalés qui pèsent tout autant désormais sur les femmes que sur les hommes.

Le manque de visibilité de certaines expositions des femmes aux risques professionnels et l'exigence de certains métiers à dominante féminine, comme c'est encore beaucoup le cas dans la métallurgie, renforcent la nécessité d'une prise en compte réelle et différenciée des risques professionnels. C'est une question de justice sociale !

Serge Journoud, Conseiller fédéral

Référence à l'article « [accidents du travail](#) : une réalité persistante » le monde du 24 novembre 2022.

¹ La loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes a modifié l'article L.4121-3 du Code du travail

² Art. R. 2323-9 du code du travail

³ Article du mensuel de la métallurgie N°70 sur la pénibilité



Les stratégies d'invisibilisation par le patronat **des inégalités F/H au travail**

Des négociations déloyales. La mobilisation en cours révèle l'arsenal d'outils patronaux visant à rendre invisibles les inégalités F/H au travail et leur impact direct sur nos salaires et nos retraites. Via nos élu.e.s au CSE, les salarié.e.s se confrontent régulièrement à l'entreprise lors des NAO avec la présentation du bilan social et économique annuel et du rapport de situation comparée F/H, lors des négociations sur un accord égalité F/H ou de l'accès aux documents obligatoires tels que le RUP (Registre Unique du Personnel), la BDES (Base de Données Économiques et Sociales) et du DUERP (Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels).

Le non-respect par l'employeur du caractère obligatoire de ces documents ne donne lieu qu'à des pénalités financières symboliques, et quand ils existent, leur contenu est incomplet et considérablement amoindri. On l'aura compris, l'employeur a tout intérêt à masquer les inégalités F/H au travail car cela touche à son profit, ce qu'il appelle de façon erronée « *Le coût du travail* » qui n'est que celui du capital ! Mais comment s'y prend-t-il ? Voici, quelques exemples.

L'index : un défaut de transparence¹. « *Alors que l'index a été mis en place pour créer de la transparence sur les écarts de rémunération, il organise au contraire l'opacité. La construction de l'index repose exclusivement sur les Directions des Ressources Humaines qui n'ont aucune obligation de communiquer le détail du calcul aux syndicats et au CSE ou à l'inspection du travail. Seule est connue la note sur chacun des items, ce qui ne donne aucun élément sur la réalité des écarts* »².

Le devoir de vigilance. La RSE (Responsabilité Sociale des Entreprises) s'applique à celles ayant plus de 5.000 salarié.e-s en France ou plus de 10.000 salarié.e-s dans le monde. Comme le souligne l'OIT (Organisation Internationale du Travail) dans une étude de 2022, la responsabilité des donneurs d'ordres face à leurs sous-traitants va jusqu'au travail industriel à domicile. Or, celui-ci est invisibilisé dans les bilans sociaux et touche une majorité de femmes : « *La facilité d'externalisation des tâches par le biais des plateformes numériques de travail laisse présager une expansion continue des possibilités de travail à domicile dans les décennies à venir. Le travail industriel à domicile et le travail basé à domicile sur des plateformes numériques sont des formes de production très flexibles permettant aux entreprises de répondre rapidement aux changements de la demande de produits et de réduire les coûts* ».

Comment agir ? Seule l'enquête de terrain régulière menée par le syndicat dont les élu.e.s au CSE auprès des salarié.e.s, permet de connaître la réalité et d'être en mesure de réaliser une cartographie précise des inégalités F/H dans l'entreprise pour faire face aux outils patronaux biaisés et à des lois non contraignantes, en France comme en Europe.

**Collectif fédéral « Femmes-Mixité »
Groupe de Travail « Outils pour rendre visible les inégalités F/H au travail »**

¹ <https://www.egalite-professionnelle.cgt.fr/?s=index>

² <https://www.egalite-professionnelle.cgt.fr/wp-content/uploads/2022/02/Note-CGT-femmes-mixite-Index-egalite-salariale.pdf>

³ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_848357.pdf



53^e congrès confédéral

Désignation du délégué 64 et plan de visite des syndicats

Au mois de septembre, l'AG de l'USTM 64/40 a validé à l'unanimité la candidature de Cédric pour être le délégué des métallos du territoire lors du prochain congrès confédéral

Lors de cette AG, les syndicats et l'UD ont validé le principe d'une visite des syndicats par le bureau de l'USTM qui se finirait par une AG avant le congrès où l'USTM fera le bilan des visites et établira collectivement les potentiels positions ou amendements qui pourraient être proposés par les syndicats de la métallurgie du 64/40 à notre congrès confédéral. Cédric s'est naturellement engagé, à participer aux rencontres avec les syndicats.

Fin novembre, une nouvelle AG a précisé les contours du plan de visite. Nous sommes présents dans une vingtaine d'entreprises dans le territoire, et pour nous permettre de rencontrer un maximum de camarades, nous avons décidé de regrouper les entreprises suivant leur taille et leur localisation.

Il a également été demandé aux syndicats de préparer les rencontres en amont en intégrant à leurs discussions, la préparation du congrès avec en toile de fond la question fondamentale : « *De quelle CGT les salariés ont-ils besoin ?* » Les syndicats Dassault et Safran He Bordes ont chacun, commandé cinquante « *document d'orientation* », pour l'ensemble des syndicats du territoire.

Le plan de visites des syndicats a commencé ce début d'année. Le bureau de l'USTM, en lien avec l'UD et accompagné de Cédric DOS SANTOS ont rencontré les syndicats CGT Signature et EPTA France, le 27 janvier. La prochaine rencontre aura lieu le 13 février avec les syndicats AD Industrie, Poral, Ventana et PCC France.

Notre démarche s'appuie sur la volonté de rappeler aux syndicats qu'il s'agit bien de leur congrès, et qu'à ce titre, ils doivent y prendre toute leur place.

L'objectif est d'impliquer les élus et les syndiqués du territoire, pour qui le congrès peut paraître éloigné de leur



du 27 au 31 mars 2023
Clermont-Ferrand

quotidien. La réussite de notre congrès dépendra de leurs engagement et de leur détermination à être acteurs des évolutions nécessaires pour une CGT plus efficace.

Nous voulons donner la parole aux élus et aux syndiqués parce que nous sommes persuadés que leur connaissance du terrain et leur proximité avec les salariés sont des ressources indispensables pour nous permettre de redonner de l'espoir et des nouvelles perspectives aux salariés.

Nos syndiqués doivent être la courroie de transmission entre le quotidien des salariés et leurs aspirations et notre congrès.

Nous devons rester à l'écoute de cette société qui bouge et de ses salariés, ne pas avoir peur des débats qui peuvent bousculer nos convictions et accepter les critiques constructives.

Et pour être au plus près de la réalité, pourquoi ne pas demander aux salariés de quelle CGT ils ont besoin ?

Sébastien Solignac, co-coordonateur régional
Nouvelle Aquitaine

Formation

Formations institutionnelles pour nos élus, un enjeu dans nos territoires

Depuis plusieurs mois, la fédération alerte sur les effets néfastes des formations communes organisées par le patronat. Ces formations sont proposées à tous les élus, qu'ils appartiennent à une organisation syndicale ou non, en arguant sur « une amélioration du dialogue social ». Force est de constater, que plus de 60% des élus CGT tombent dans le piège de ces formations patronales.

L'amélioration du dialogue social à la sauce patronale

Prenons le temps de décortiquer ces formations communes de 3 jours en les comparant avec la formation CSE FTM/CGT de 5 jours, que nous proposons à nos élus.

Formations Communes	Formation CSE FTM-CGT
Construire un diagnostic partagé sur les repères économiques et sociaux, en s'appuyant sur un vocabulaire commun.	Historique des CSE.
	La place et le rôle des élus du CSE dans la démarche CGT.
	Lecture des comptes de l'entreprise et de la BDESE.
Améliorer les pratiques du dialogue social.	Le coût du capital.
Sécuriser juridiquement les accords.	Les missions du CSE.
	Les attributions du CSE.
	Les obligations comptables & les financements du CSE.
	Le Règlement Intérieur.

Comment pouvons-nous avoir un vocabulaire en commun quand tout nous oppose ? Par exemple : « sécuriser juridiquement les accords », cela relève-t-il du périmètre des organisations syndicales ?

Quel maigre contenu !

Pour contrer cette offensive patronale, la fédération propose deux formations, « ECO/CSE & CSE/SSCT ». Ces deux formations ont été construites en réponse aux

besoins des élus, en lien avec la charte de l'élu et mandaté CGT.

La formation Eco/CSE, est indispensable afin que les élus soient plus efficaces pour promouvoir et défendre les droits et les intérêts des salariés dans l'entreprise. La formation de la FTM-CGT portera sur la démarche syndicale, les prérogatives économiques, le rôle et les missions des élus. Cette formation est réglementée de manière spécifique, tant pour l'autorisation d'absence qui est prise dans le contingent des jours de formation (12 ou 18 jours), que pour la rémunération et le financement des frais pédagogiques, qui sont pris en charge par l'instance, sur le compte de fonctionnement.

La formation CSE/SSCT propose de se servir d'outils, autres que ceux du patronat. Par exemple, l'outil patronal dit « arbre des causes », qui mettra toujours en cause le comportement de la victime. De même pour les enquêtes du CSE, où nous devons démontrer que les accidents, incidents etc... sont souvent liés à l'organisation du travail et pas au comportement du salarié. Cette formation est proposée dans les territoires, avec 35 stages organisés en 2022, intégralement pris en charge par l'employeur.

L'enjeu, va être de proposer la formation « ECO/CSE » dans les territoires. Actuellement, nous proposons quatre sessions pour l'année 2023, au centre Benoît Frachon à Gif sur Yvette (91).

Nous sommes en pleine période électorale. Afin d'éviter le piège des formations communes, nous devons proposer à tous nos élus une formation CGT. Nous rencontrons des difficultés à recenser les camarades qui sont formateurs dans leur territoire et qui pourraient nous aider dans la décentralisation de ce stage. Nous proposons aux camarades qui le souhaitent, deux sessions de formation de formateurs CGT. Le secteur Vie Syndicale avec le collectif fédéral Formation Syndicale viendront en aide aux camarades des USTM en proposant ces formations institutionnelles dans leur plan de formation.

Un élu CGT, c'est un élu formé CGT.

David Pico,
Membre du Bureau fédéral

Les Zones à Faibles Émissions (ZFE)

Les zones à faibles émissions mobilité (ZFE-m) sont un dispositif destiné à faire baisser les émissions de polluants notamment dans les grandes agglomérations, pour améliorer la qualité de l'air. Il en existe plus de 230 en Europe. Elles sont issues de la loi sur les mobilités, appelée loi « Lom », de décembre 2019.

Le principe est de limiter, voire d'interdire la circulation des véhicules les plus polluants dans certaines agglomérations. Les ZFE se déploient dans la plupart des grandes villes françaises comme Aix-Marseille, Clermont-Ferrand, Grenoble, le Grand Lyon, le Grand Paris par exemple.

En 2025, ce dispositif sera étendu à toutes les grandes métropoles. Pour circuler, la voiture doit avoir une vignette Crit'Air sur son pare brise.

Vignette Crit'Air

Cette vignette classe les véhicules à l'exception des véhicules les plus polluants. Les véhicules dits « *trop polluants* » se voient exclus de ce classement et donc ne peuvent pas circuler dans les ZFE.

Les premières interdictions d'accès aux ZFE seront en vigueur à partir du 1^{er} janvier 2023.

- 1^{er} janvier 2023 : Interdiction aux véhicules Crit'Air 5
- 1^{er} janvier 2024 : Interdiction aux véhicules Crit'Air 4 et plus
- 1^{er} janvier 2025 : Interdiction aux véhicules Crit'Air 3 et plus.
- Selon une étude de l'Insee, 38 % des ménages les plus pauvres ont un véhicule classé Crit'air 4 ou 5
- Les personnes qui ne respecteront pas le dispositif ZFE s'exposeront à des amendes de 68€ pour un véhicule léger et 135€ pour un bus.

Cette loi impactera la mobilité quotidienne d'un grand nombre de Français. Elle pénalise les propriétaires de véhicules les plus précaires et pose la question de justice sociale.

De nombreuses personnes vont ainsi se retrouver très rapidement fortement limitées dans leurs déplacements, en particulier pour se rendre à leur travail.

Faute de pouvoir d'achat, beaucoup de Français possèdent des véhicules âgés (la France a le parc le plus vieillissant d'Europe, l'âge moyen des véhicules est d'un peu plus de 11 ans) Les personnes plus aisées pourront rouler en gros SUV.

Paradoxalement, une citadine de 2005 sera exclue par le dispositif, alors que le SUV, plus lourd et donc qui consomme plus, mais plus récent, sera accepté.

Une réelle politique de transports

Plus que de créer des ZFE, préserver l'environnement en termes de mobilité doit se faire avec une réelle politique de transports en commun, suffisants, confortables et accessibles en termes de prix voire gratuits pour les transports publics. On ne compte plus les villes où ils sont saturés et parfois vétustes.

Il faut mener une politique pour les transports doux, comme le vélo par exemple, avec des aménagements permettant de circuler en toute sécurité.

Enfin, les mobilités individuelles et collectives ne doivent pas être opposées mais complémentaires.

La FTM est très soucieuse de répondre aux enjeux environnementaux, sociaux et sociétaux.

La filière automobile doit répondre aux besoins de mobilité de la population.

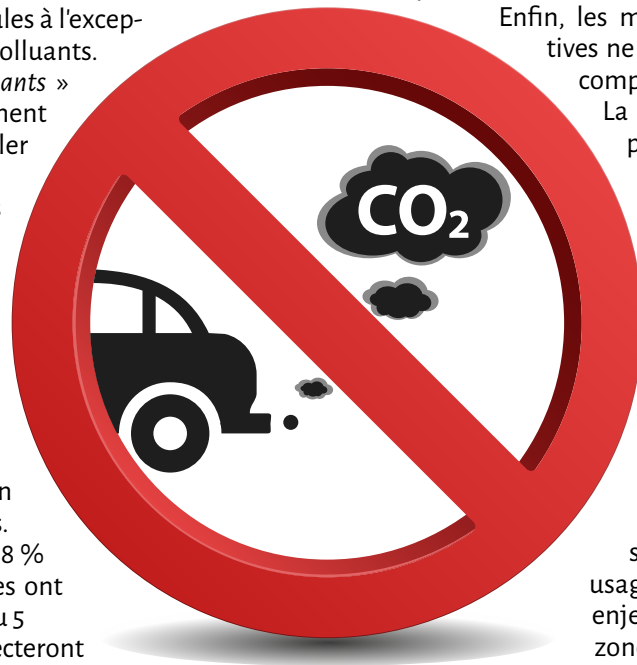
Utiliser son véhicule pour aller prendre les transports en commun ou pour se rendre à son travail dans les zones rurales est souvent la seule solution qui s'offre aux citoyens.

Fabriquer une petite voiture électrique populaire et accessible en termes de prix pour un usage quotidien est, selon nous, un enjeu capital, notamment pour les zones urbaines.

Cela n'a de sens, d'un point de vue environnemental, que si la production du véhicule se fait dans le pays où il est vendu.

Il y a des complémentarités à développer entre véhicules électriques, thermiques et hybrides, mais aussi entre différentes formes de mobilité. Répondre individuellement avec la voiture mais aussi collectivement aux besoins de mobilité ne sont pas des pistes de progrès incompatibles.

Denis Bréant, membre du Bureau fédéral



© Adobe Stock | balexan

Convention collective nationale

Et maintenant **que va-t-il se passer** dans les entreprises ?

La mise en œuvre de la nouvelle convention collective va rapidement commencer. Depuis le 1^{er} janvier 2023, c'est la partie prévoyance qui s'applique. Toutes les entreprises doivent avoir à minima le niveau de remboursement en santé et en prévoyance prévu par la branche.

Concernant le reste de la CCN, son entrée en vigueur sera effective au 1^{er} janvier 2024.

Pendant cette période restante, les directions vont en profiter pour renégocier le statut social des salariés et le mettre en conformité avec la nouvelle convention. Les sujets sont nombreux : les classifications, le contrat de travail et ses périphériques comme les congés d'ancienneté, leur vitesse d'acquisition, les congés enfant malade, la prime d'ancienneté, les congés payés et la maladie, le temps de travail, etc.

Nous allons vivre un grand bouleversement dans la classification

Au 1^{er} janvier 2024, fini les classifications actuelles ! Tout va être remis à plat au sens propre comme figuré, on va passer d'une classification du salarié à une classification de la fonction tenue dans l'emploi. Donc exit les positions I – II – IIIA – IIIB – IIIC pour les ingénieurs et cadres et les niveaux I à V avec les coefficients pour les mensuels.

C'est un véritable bouleversement professionnel du quotidien, où le salarié ne sera plus l'axe central dans le travail. Il sera relégué au rang d'outil au poste de travail !

Sans compter que c'est la direction qui aura la main mise intégrale de la fiche descriptive de la fonction tenue servant à la cotation, finalement il mettra la classification qu'il souhaitera, c'est l'employeur qui va décider seul !

Les diplômes, les qualifications et l'expérience acquise ne détermineront plus l'évolution de carrière ! L'évolution automatique de la classification qui existait avec la Convention Collective des Ingénieurs et Cadres est supprimée par les signataires, tout se fera au bon vouloir de l'employeur !!

Mais la nouvelle convention collective c'est aussi :

Salaires minima hiérarchiques pour les jeunes cadres

L'article 139 de la nouvelle CCN permettra aux employeurs de ne pas respecter les minima pour les jeunes cadres. Les signataires se sont mis d'accord avec le patronat pour imposer une ancienneté de 6 ans pour être au mini. Les conséquences financières seront désastreuses, le manque à gagner s'élèvera à 6 000 euros annuels, un employeur aura la possibilité de prendre un jeune cadre/ingénieur en le payant à peine plus qu'un emploi nécessitant un BAC+2.

La refonte de la prime d'ancienneté

Elle sera impactée de facto par la détermination de la classification de l'emploi, qui entraînera une stagnation de son montant pendant plusieurs années. Cela engendrera une perte financière de 10 à 15% entre l'ancien mode de calcul territorial et le nouveau calcul de la CCN.

Les signataires ont accepté la revendication du patronat : pas de prime d'ancienneté pour les ingénieurs et cadres de la métallurgie... La CGT revendique une prime d'ancienneté pour toutes et tous avec une formule simple : 1% du salaire de base par année d'ancienneté avec un maximum de 15 ans.

La CGT n'est pas signataire de cette nouvelle convention collective, pour autant la lutte n'est pas terminée, c'est maintenant dans les entreprises que la bataille prend place.

Grégory Khiati,

Membre du Bureau Fédéral

Eric Moulin,

Conseiller Fédéral



Economie

Plus que jamais, dénonçons le coût du capital

Dans un contexte où la CGT dénonçait les politiques d'austérité mises en place par l'État, la financiarisation de notre économie et les attaques contre le monde du travail, à l'automne 2013, une campagne nationale sur le coût du capital avait été engagée.

La FTM-CGT s'est investie pleinement dans cette campagne en la positionnant au cœur des enjeux revendicatifs notamment sur l'emploi, les salaires, les conditions de travail, l'industrie...

Près d'une centaine de journées d'études réunissant plus de 3 000 camarades se sont tenues lors d'assemblées générales de syndicats, ou de congrès.

Déconstruire la propagande sur le coût du travail

Dénoncer le coût du capital est aussi essentiel pour décredibiliser le discours patronal et toute sa propagande sur le « *coût du travail* ». Cette campagne impulsée depuis plusieurs années a permis de donner des arguments aux syndicats afin de démontrer que ce ne sont pas les faibles hausses de salaires qui coûtent cher à l'entreprise et à la société, mais plutôt les revenus du capital. Ainsi, la masse salariale a été multipliée par 3,6 depuis 1981 ; pour la même période, les dividendes distribués aux actionnaires en France ont été multipliés par 22,5 passant de 10 milliards d'euros à 225 milliards d'euros en 2022.

Depuis plus de 30 ans les mêmes recettes sont appliquées. Elles consistent à coup de milliards d'euros d'aides publiques, de démantèlement du code du Travail, de pressions sur les salariés, à favoriser les marges des entreprises et la rentabilité au service des actionnaires.

Les aides aux entreprises ont pris une telle envergure qu'elles sont aujourd'hui deux fois supérieures aux budgets de l'éducation nationale. Cela signifie que le gouvernement préfère rémunérer les détenteurs du capital plutôt que d'investir dans les futurs citoyens. Les aides aux entreprises sont donc devenues le 1^{er} poste de la dépense publique et pèsent lourdement sur le budget des administrations publiques.



Conséquences :

- Gel des salaires, diminution des effectifs et non remplacement des départs.
- Gel des pensions retraites et des prestations sociales.
- Réforme assurance chômage (octobre 2021).
- Allocations familiales sous conditions de revenus.
- Baisse des remboursements de médicaments et de subventions aux associations.
- Atteinte aux services publics.

Le million d'emplois annoncé par le MEDEF n'a jamais été créé. En revanche, rarement, les détenteurs de capitaux n'auront connu une période aussi propice. La distribution record des dividendes de ces deux dernières années le prouve. Si nous prenons uniquement les dividendes versés par les entreprises du CAC 40, ceux-ci atteignent 56,5 milliards d'euros en 2022, contre 45,6 milliards en 2021 et 28,6 milliards en 2020, durant la pandémie, selon la lettre financière Vernimmen.net*.

En dépit de nombreux indicateurs économiques très favorables pour les entreprises, l'investissement et l'emploi ne rebondissent pas dans la métallurgie.

En vue des enjeux à venir tels que les évolutions technologiques, les attaques contre les garanties collectives, la FTM-CGT, au travers de ce livret mis à jour, relance sa campagne sur le coût du capital afin qu'elle contribue à alimenter la réflexion des syndicats dans leurs futures luttes.

Politique revendicative

* La lettre financière Vernimmen.net

Industrie

Décarbonation, concilier enjeux sociaux, environnementaux et économiques ?

C onsciente de ces enjeux, la FTM-CGT en lien avec son collectif Industrie a fait de la question environnementale une priorité lors de son 42^{ème} congrès. Le syndicalisme tel que nous le concevons à la CGT a, par son positionnement, un rôle majeur à jouer. C'est pour cela que nous devons être partie prenante de cette question. Cela est d'autant plus vrai qu'il n'y aura pas de réponse à la crise environnementale sans réponse à la crise sociale. Au niveau de la CGT, on peut très bien appliquer le concept de double besoin à la problématique environnementale en traitant le quotidien et l'avenir.

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

Epuisement et gaspillage des ressources

La crise écologique en cours provient du mode capitaliste de production, autant prédateur de travail humain que de ressources naturelles. L'épuisement et le gaspillage des ressources humaines et naturelles dépendent d'un système libéral, et ceci quelle que soit l'échelle territoriale considérée, qui repose sur la concurrence et la recherche du profit maximal. Il n'y a aucune cohérence ni planification. Les deux conséquences en sont le dumping social et environnemental, la production étant réalisée là où la législation est la moins contraignante.

On voit bien que la problématique environnementale peut poser problème à des syndicats d'entreprises qui veillent avant tout à la défense immédiate des intérêts des salariés (conditions de travail, salaires, emplois). Avec la crise environnementale s'ajoute la pression de la société civile et des médias sur les sites industriels polluants et gros consommateurs de ressources. Cela pose la question de nos moyens et de ce que nous devons revendiquer pour prendre en compte cette question environnementale.

Un travail en commun

Le projet de la CGT, qui implique une mutation sociale et écologique, n'est pas compatible avec le capitalisme. Pour se donner les moyens d'atteindre cet objectif très

ambitieux, il nous faut travailler dans la CGT (travail interfédéral, en lien avec la Confédération) et en dehors (avec des associations, des universitaires, etc.).

De plus en plus, les métiers peu qualifiés tendent à disparaître, impactés par les mutations technologiques et environnementales, tandis que d'autres se transforment. L'obligation de se former tout au long de sa carrière devient inévitable pour rester dans le monde du travail.

Développement durable

Les salariés sont particulièrement sensibilisés à cette thématique dans leur vie quotidienne. Mais bien souvent, malgré leurs responsabilités, leurs qualifications et leur place dans les processus de production, ils n'ont pas les moyens de faire évoluer leur travail et leur entreprise pour en limiter l'impact environnemental. Cette question de la décarbonation de nos industries de la métallurgie est centrale et percute de nombreuses filières (automobile, sidérurgie, aéronautique, navale, électronique...).

Nous pensons que l'engagement professionnel des salariés est une ressource pour envisager ce développement durable, que des salariés et leurs représentants puissent s'investir dans ces enjeux environnementaux et peser sur les choix et les pratiques de l'entreprise en la matière. Celles et ceux qui travaillent doivent être entendus à partir de ce qu'ils créent.

Dans le cadre du Plan France Relance, le gouvernement a mis en place une aide en faveur des investissements de décarbonation des outils de production industrielle. Cette aide a pour objectif de soutenir les entreprises qui souhaitent améliorer leur efficacité énergétique, faire évoluer les procédés de fabrication et décarboner la chaleur et réduire leurs émissions de CO₂. Avec ce dispositif, se pose la question de la conditionnalité des aides publiques. Ces derniers mois, plusieurs projets industriels ont été annoncés (ex : bassin de Dunkerque). La maîtrise publique de ces transformations industrielles est nécessaire, particulièrement sur les questions de choix et de disponibilité de l'énergie, ainsi que sur les questions d'emploi, de formation et de reconversion.

David Blaise, Membre du Bureau fédéral

Plus loin que nos droits

Le déclenchement d'une grève, existence d'un préavis ?

Selon le préambule de la Constitution de 1946 « Le droit de grève s'exerce dans le cadre des lois qui le réglementent ».

Dans le secteur privé en général, le code du Travail n'énonce que quelques textes garantissant une protection contre les sanctions et interdisant le remplacement des grévistes par des salariés CDD ou des intérimaires. C'est à la jurisprudence qu'est revenu le soin de définir le droit de grève ainsi que son régime juridique général.

Le déclenchement d'une grève suppose que des conditions soient réunies à peine de mouvement illicite

Le droit de grève est défini comme « Une cessation collective et concertée du travail en vue de présenter des revendications professionnelles » (Cass. Soc 2 février 2006, n°04-12.336).

D'abord, la grève suppose un arrêt total du travail, peu importe qu'il soit de courte ou de longue durée. N'est pas une grève la réalisation d'un travail au ralenti ou le refus d'effectuer une partie seulement du travail.

Ensuite, la grève est une cessation collective et concertée du travail. A moins que l'entreprise ne compte qu'un seul salarié, la grève doit donc concerner au moins 2 salariés. Cette condition reste satisfaite si un seul salarié s'associe à un mot d'ordre national. La concertation suppose, quant à elle, que les participants aient pris la décision de s'associer en vue de faire grève.

Enfin, la grève doit s'appuyer sur des revendications professionnelles portées à la connaissance de l'employeur. Les demandes sur les salaires, les conditions de travail, la défense de l'emploi, les droits syndicaux et de manière plus générale sur l'ensemble des droits constituent de telles revendications. Notons que la grève de solidarité est possible si elle vise à défendre des intérêts professionnels communs. Il en est ainsi, par exemple, de la défense de l'emploi d'une autre entreprise du groupe, ou pour s'associer à un mouvement national sur les retraites. En revanche la grève qui s'appuie exclusivement sur des motifs politiques sera disqualifiée en mouvement illicite, à moins qu'elle ne soit associée à des revendications professionnelles.

Le déclenchement du droit de grève n'est pas subordonné à un préavis

Le droit de grève est un droit personnel exercé collectivement. En matière de grève, les syndicats comme la CGT ont pour mission de mobiliser, coordonner et représen-

ter les salariés. Notons que les salariés demeurent libres de s'engager dans la grève même contre l'avis d'un syndicat.

Il n'existe pas dans le secteur privé en général d'obligation de préavis. La grève s'exerçant exclusivement dans le cadre de la loi, seule la loi peut imposer des restrictions. Toute procédure de conciliation, de médiation ou de formalités préalables, ou tout service minimum est interdit. Ainsi, tout accord collectif ou tout règlement intérieur qui imposerait une telle restriction serait illicite (Cass. Soc. 12-03-1996, n° 93-41.670).

De ce principe, il découle que **la grève spontanée est parfaitement légale.** De même et à condition que les revendications aient été portées à la connaissance de l'employeur au commencement de la grève, il n'est pas nécessaire d'attendre un refus des revendications (Cass. Soc. 22-10-2014, n° 13-19.858).

La loi prévoit **un préavis obligatoire dans les fonctions publiques** de l'Etat, des collectivités territoriales et hospitalière, ainsi que dans les **entreprises, organismes et établissements publics ou privés lorsque ces entités sont chargées de la gestion d'un service public** (L 2512-1 à L 2512-5 du Ct).

Elle prévoit également une obligation de préavis pour l'ensemble des activités qui entrent dans le champ d'application des articles L 1114-3 du Code des transports et qui concourent au transport aérien de passagers. **En dehors de ces textes, pas de préavis.**

César Ferreira, Conseiller fédéral



VO IMPÔTS

VO IMPÔTS

2023

LE GUIDE DE LA DÉCLARATION DES REVENUS

Ne payez pas 1€ de trop

REVALORISATION DU BARÈME DE L'IMPÔT

Ce que ça change pour
votre pouvoir d'achat

GARDE D'ENFANTS, HEURES SUP

Les plafonds augmentent

PRÉLÈVEMENT À LA SOURCE

Baisser votre taux
devient plus facile

CE QUE VOUS DEVEZ PAYER EN UN COUP D'ŒIL
AVEC NOS BARÈMES EXCLUSIFS

6,50€

au lieu de ~~7,20€~~

Parution janvier 2023
nvoboutique.fr

BON DE COMMANDE VO IMPÔTS 2023

Code article 03230126 / Prix unitaire : 6,50 €

NB. EX. x 6,50 € = €Ci-joint :
CHÈQUE N° BANQUE À l'ordre de *La Vie Ouvrière*

Les invendus ne sont pas repris

Ce hors-série n'est pas inclus
dans l'abonnement
de la Vie Ouvrière.

(Écrire en lettres capitales, merci)

VOTRE FÉDÉRATION OU BRANCHE SYNDICAT/SOCIÉTÉ

À préciser si nécessaire à l'expédition

Mme M. VOTRE UD NOM* PRÉNOM* N°* RUE* CODE POSTAL* VILLE* TÉL. FIXE* TÉL. PORTABLE* COURRIEL* FACTURE OUI NON

* Champs obligatoires

code origine : MAG

ADRESSEZ VOTRE COMMANDE À : La Vie Ouvrière - Case 600

Service diffusion – 263, rue de Paris – 93516 Montreuil Cedex. Tél. : 01 49 88 68 50 / commercial@nvo.fr

