la cgt métallurgie

Mensuel des Métallurgistes

FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS DE LA MÉTALLURGIE CGT

N°72 Mars 2023

DOSSIER

UFICT métallurgie

- 13ème congrès de l'UFR
  40 ans d'activité
- Réforme des retraites
  La position de l'UIMM

DÉCÈS - PERTE D'AUTONOMIE - MALADIES REDOUTÉES

Crédits photo : GettyImages, iStock/PeopleImages et Ridofranz, Shutterstock/TravnikovStudio et Fizkes

L'AUTONOMIE
DU SALARIÉ ET DE SA FAMILLE
FACE AUX SITUATIONS DE LA VIE

L'OCIRP, assureur paritaire à vocation sociale, innove depuis plus de 50 ans en collaborant avec ses membres pour protéger le salarié et sa famille en les aidant à faire face aux conséquences d'un décès ou de la perte d'autonomie.
Plus de six millions de garanties OCIRP ont été souscrites pour couvrir ces risques lourds. Nos contrats collectifs négociés au sein des entreprises ou des branches professionnelles garantissent le versement d'une rente ou d'une aide financière ponctuelle, et un accompagnement social personnalisé.
Porteuse de l'engagement sociétal de l'OCIRP, notre Fondation d'entreprise agit au cœur des familles vivant un deuil ou confrontées aux questions liées à l'autonomie.

Retrouvez-nous sur les réseaux sociaux

OCIRP.FR
UNION D'INSTITUTIONS DE PRÉVOYANCE

OCIRP
protéger. agir. soutenir

Actualités

4 **Histoire**
Historique des congrès confédéraux

5 **Europe/International**
Maicon Casconcelos CNM-CUT : reconstruire le Brésil

6-7 **Portrait de syndiqué et de syndicat**
Ressortir du Congrès plus riche et plus fort !.

Dossier

10-12 **Connaissez-vous l'UFICT métallurgie ?**

Vie Syndicale

13 **Congrès**
13ème congrès de l'UFR

14 **Election**
Des guides pour vous accompagner dans vos élections professionnelles

Politique revendicative

15 **Forum automobile**
Annonce forum automobile de 24 au 25 mai

16 **Industrie**
Impact de la CCN chez Airbus

17 **Economie**
Partage de la valeur ajoutée

18 **Retraite**
L'UIMM au chevet du gouvernement

19 **Médecine du travail**
Le patron ne doit pas être le seul maître de recrutement

Encart

Livret sur le coût du capital

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 S 06 474

Christophe Ferrant
Membre du Comité Exécutif Fédéral

La bataille des idées

Retranchés derrière leur idéologie libérale, le président Macron et son gouvernement sont sourds, pour l'instant, aux bruits de la rue. Ils privilégient toujours les détenteurs du capital, leurs principaux soutiens, à la masse des travailleurs. Ils justifient maladroitement l'inutile passant de l'avancée sociale à l'obligation comptable pour sauver le système. Ils ne parlent pas du vol organisé des fruits du travail par les actionnaires tout comme ils occultent volontairement la possibilité d'aller chercher de l'argent dans les poches du patronat.

Même si le combat est loin d'être gagné, nous pouvons nous réjouir d'avoir remporté une première bataille, celle de l'opinion publique. Nombreux sont ceux qui ont compris tout l'enjeu de l'augmentation du salaire BRUT. Les propositions de la CGT font de plus en plus écho dans la population, 32h, départ à 60ans, égalité femme/homme...À nous d'insister.

C'est dans ce contexte particulier que va s'ouvrir le 53ème congrès confédéral, celui des syndiqués et des syndicats. Il devrait avoir comme fondement le respect des décisions prises collectivement et démocratiquement, et pour objectif, la recherche de l'unité la plus large dans nos rangs et l'ouverture aux forces progressistes qui partagent notre vision de la société.
Ce congrès ne saurait en cacher un autre, celui de l'UFR en avril. Gardiens de la mémoire dans nos syndicats, les retraités sont des piliers avec lesquels il est indispensable de construire l'avenir.

À l'autre bout de l'Europe, la guerre s'enlise en Ukraine et la surenchère militaire a pris le pas sur la recherche d'un processus de paix négocié. Les marchands de canons s'en frottent les mains et le monde entier cherche à renforcer ses défenses militaires.
Outre-manche, depuis des mois, les salariés se battent pour l'augmentation des salaires. Et plus globalement, partout sur le continent européen, cet enjeu devient majeur. Il est temps d'aller crier notre colère sous les fenêtres du parlement à Bruxelles.
En attendant, c'est tous ensemble qu'il nous faut lutter pour la transformation sociale, pour une autre répartition des richesses, pour une société plus juste, respectueuse de son environnement et un monde de paix.

53ème congrès

Historique des congrès confédéraux

Nous sommes à quelques jours de l'ouverture du 53ème congrès confédéral. C'est un rendez-vous important pour les adhérents et l'ensemble des salariés. Il sera observé, analysé, interprété par les médias et les acteurs sociaux et politiques. L'interêt était plus limité il y a 128 ans. L'anecdote, révélatrice d'une époque, nous indique qu'il y avait trois femmes sur les 75 délégués présents à Limoges en 1895. Trois ouvrières d'une entreprise voisine, en grève.Dès lors la jeune CGT se cherche et vivote.

C'est au 9ème congrès, à Amiens en 1906, que se dessinent les fondamentaux de l'organisation. Un « *ordre du jour* », appelé plus tard « *charte d'Amiens* », affirme la liberté politique et philosophique du syndiqué s'il n'introduit pas dans le syndicat les opinions qu'il professe au dehors et définit sa responsabilité dans la « *double besogne* » : travailler à la satisfaction des revendications mais aussi à la transformation de la société.

Difficiles et mouvementés

Un candidat de transition est élu en 1909 : Léon Jouhaux, ancien anarchiste. Conciliant voire ondoyant, il se maintiendra jusqu'en 1947.
Dès 1912 la CGT déclare dans un congrès extraordinaire : « *guerre à la guerre* ». Mais la bataille pour la paix se termine le 4 aout 1914, lors des obsèques de Jaurès, assassiné, où Jouhaux annonce que la CGT rejoint l'Union sacrée.

Après la victoire de 1918 le monde d'après-guerre est bouleversé par l'horrible hécatombe, l'explosion de l'industrie automobile et aéronautique et la révolution russe. Les oppositions idéologiques atteignent une rare violence. En 1921, au 16ème congrès de Lille, les affrontements sont physiques et un coup de feu est tiré en direction de la tribune. La scission est inévitable. Les révolutionnaires sont exclus et créent la CGT-U.

Les deux CGT poursuivent leur chemin durant les années vingt. Mais les émeutes des ligues d'extrême droite de février 1934, dans une Europe gagnée par le fascisme, imposent l'unité. Le congrès de réunification se tient à Toulouse en mars 1936, deux mois avant la victoire du front populaire.
L'euphorie ne dure pas. La revanche patronale est implacable. La grève générale de novembre 1938 est un échec et se solde par 800 000 licenciements dont 10 000 militants. La syndicalisation chute de 5 à 2 millions. Dans l'illusion de préserver la CGT, Jouhaux exclut tous les communistes en décembre 1939. Mais après la défaite, la CGT elle-même est dissoute en novembre 1940. La charte du travail de Pétain s'impose jusqu'en 1944.

Les jours heureux

Les militants dans leur grande majorité s'engagent aussitôt dans la résistance. La répression du régime de Vichy et des forces d'occupation est féroce : arrestations, tortures, déportations, exécutions.

C'est dans la clandestinité que les « *accords du Perreux* » actent la réunification de la CGT ouvrant la voie à la création du CNR en mai 1943. Membre du Conseil National de la Résistance, la CGT participe à la rédaction du programme des « *jours heureux* ».

Mais dès la libération les oppositions internes s'intensifient dans le climat politique d'affrontement international. En 1947 la rupture est actée une nouvelle fois. Léon Jouhaux démissionne pour fonder FO sur financement américain, guerre froide oblige.

Aujourd'hui ce syndicalisme éclaté, que l'on disait moribond, forge son unité dans la lutte.
Rappelons les mots de benoit Frachon dans son discours de clôture du 35ème congrès en 1965 : « *la CGT reste la grande dame que tout le monde n'aime pas mais qu'on est bien obligé de respecter.* »

Isabelle Lassignardie, *Achiviste FTM-CGT*

Une partie de la délégation des métallurgistes au 6è congrès confédéral de la CGTU à Paris, en 1931. On reconnaît Raymond Sémat, Ambroise Croizat, Jean-Pierre Timbaud, Alfred Costes, Benoit Frachon DR | coll. IHS CGT Métaux

Interview

Maicon Casconcelos CNM-CUT : reconstruire le Brésil

© DR

Chers camarades de la CGT, c'est un honneur pour moi d'être parmi vous et je vous en remercie. Vous savez, lorsque j'étais jeune membre du syndicat, je voyais des images des manifestations de la CGT, des affiches sur les murs, des revendications et aujourd'hui je suis très heureux d'être là, au sein même du siège de la CGT, pour participer au Conseil National.

Tout d'abord, comme vous le savez, le Brésil est en cours de changement et dans cette période, il est bien d'obtenir des informations de fond que vous n'avez pas à travers les médias. Vous savez par exemple, que depuis la Covid, la protection sociale des travailleurs a été détruite. J'aimerais aussi vous dire, qu'il y a des membres du Parlement au Brésil, qui suite au coup d'État de 2016, voulaient payer les travailleurs non pas avec des salaires, mais avec un plat de nourriture. Cela paraît extraordinaire, mais c'est la réalité d'un pays qui est sorti de l'esclavage, dont les arguments peuvent illustrer encore aujourd'hui, cet état d'esprit.

Nous avons eu récemment des élections au Brésil qui ont été complètement veules. C'était exceptionnel parce qu'il faut savoir que les rues ont été fermées pour permettre à la population, aux jeunes, d'aller voter. Il y a eu des tentatives pour encourager les personnes à voter Jair Bolsonaro et je dois dire que les députés de Jair Bolsonaro ont gagné beaucoup de sièges au Parlement, mais il n'a pas été réélu président parce que nous avions un ex syndicaliste, Lula da Silva, qui s'est réellement battu pour la démocratie.

A l'époque, il n'y avait pas d'autres hommes politiques qui auraient pu gagner face à Jair Bolsonaro. Parce que Lula Da Silva était ce candidat, le droit de vote a été garanti et c'est comme ça que Lula a gagné avec une légère marge de 1 ou 2%. Des partisans de l'ancien président dénoncent une fraude électorale, mais même avec une faible marge, Lula Da Silva a gagné l'élection présidentielle.

Des partisans d'extrême droite de Jair Bolsonaro ont payé des groupes de personnes pour mettre le feu dans les rues et ont essayé d'empêcher Lula de prendre le pouvoir. La Cour suprême a ainsi convoqué Lula da Silva pour déclarer officiellement son investiture dès le 1er janvier.

Les partisans de Bolsonaro ont incendié différentes places dans le pays et continuent d'assassiner nos leaders syndicaux. Il faut dénoncer haut et fort cette situation inacceptable. En principe, lorsque vous avez gagné une élection, vous devez pouvoir nommer des personnes à certains postes, ce qui est très compliqué aujourd'hui au Brésil . Il est difficile de gagner un deuxième mandat, il faut créer des alliances.

Ce n'est surtout pas une élection qui a été volée c'est une élection qui a été gagnée, et malheureusement il y a toujours des personnes qui souhaitent écarter Lula du pouvoir. Nous vous demandons d'appuyer et d'apporter votre soutien au Brésil face à la situation de néolibéralisme. Vous savez, il y a beaucoup de Brésiliens en France et en Europe.

En conclusion, j'aimerais dire que nous faisons face à ce problème d'extrême droite, et que nous avons bien sûr beaucoup d'espoir pour défendre les droits des travailleurs. C'est le moment de reconstruire le Brésil et c'est le moment de développer le nationalisme au sens positif pour retrouver notre sentiment d'unité du pays, qui a été perdu avec Jair Bolsonaro .

Je suis très heureux d'être ici et je voudrais vous exprimer toute l'estime et la considération de notre syndicat CUT qui a besoin de votre soutien et de votre solidarité pour reconstruire notre pays. Je vous remercie de cette invitation et vous souhaite un bon congrès.

Maicon Casconcelos, *CNM-CUT (BRÉSIL)*

Portrait d'un syndicat et de syndiqué

Ressortir du Congrès **plus riche et plus fort !**

© DR

Je m'appelle **Bénédicte LEMIEUX ,** j'ai 40 ans, je suis née à St-Lô en Normandie. J'ai 2 enfants : Tinare (15 ans) et Nino (10 ans). Je travaille pour le Groupe SEB MOULINEX. Je suis élue et secrétaire du CSE, élue CSE-C, membre du Comité Groupe France, membre du Collectif EFP (Emploi et Formation Pro), Déléguée Syndicale et DSC-adjointe. Dans mon entreprise, on est 80 salariés dont 40% de femmes et 17 intérimaires. Il y a plus de bureau d'étude et services supports (qualité, achat, logistique) que de production.

© DR

Je m'appelle **Joachim MAUBERT** , j'ai 41 ans j'ai un petit garçon de 3 ans et demi. Je travaille à JOHN DEERE à Arc-lès-Gray . Je me suis syndiqué en 2013 une semaine après mon embauche. Je suis DS de mon syndicat. Je suis aussi élu du CSE, trésorier de mon CSE, j'ai aussi des mandats au CSEC et au CEE, je serais bientôt l'animateur du Collectif Métaux du 70 et je siège à la CE de l'UD-70. On est 430 salariés dont la moitié en production avec une moyenne de 150 à 200 intérimaires et tous secteurs confondus : 70 femmes.

Bénédicte et **Joachim** sont délégués au 53° Congrès confédéral pour la première fois. Leur pratique forte vient d'une vie syndicale et démocratique effective, avec la capacité de faire grandir le rapport de forces et de syndiquer largement autour d'eux sur leur site. Elle s'appuie sur un plan de travail avec des AG mensuelles avec les syndicats et des visites régulières de terrain là où la CGT n'est pas présente. Leur capacité d'action CGT s'est forgée à toutes les échelles : de l'entreprise au groupe, des bassins d'emplois à la région. Dans leur rôle de délégué, ils renvoient aux syndicats la responsabilité de s'emparer du contenu du document d'orientation avec ses 3 thèmes. C'est ainsi armés de cette expérience organisationnelle et de lutte qu'ils vont intégrer la délégation métallurgie

Bénédicte. J'ai été embauchée en 2012 en tant qu'agent de production. En 2014 : je suis devenue réparatrice d'atelier chargée des prototypes pour le bureau d'étude en étant formée sur le tas par un ancien. Mais ce poste a été supprimé ; alors depuis 5 ans : je suis monitrice d'atelier. Hiérarchiquement, je ne suis rien du tout : je suis un pion, je suis devenue le bâton entre le chef et l'atelier avec des tâches de coordinations. Evidemment, je suis du côté des salariés. Et quand je n'ai plus d'heures de délégation, je peux toujours « faire ma com » ! Les profits du groupe sont énormes, ils se portent bien ! La production des richesses ce n'est pas eux, c'est nous.

Joachim. J'ai travaillé 8 ans en intérim dans ma boîte sous différents intitulés de poste, avant d'y être embauché. Ce n'était pas un choix de ma part. D'autres sont embauchés après avoir fait 17 à 18 ans d'intérim dans ma boîte. Aux dernières NAO de mai, on a obtenu qu'ils embauchent 30 personnes. Je suis peintre de machine agricole en vert sur une chaîne de production rendement. Ce métier n'a rien de passionnant. Les pièces passent dans des bacs puis on applique la peinture avant le passage au four pour la cuisson. JOHN DEERE est un groupe américain qui rachète à tour de bras, partout dans le monde, il fait énormément de profits ! En Comité Européen, on a découvert l'envoi de 36 pneus de tracteur aux USA depuis l'Allemagne pour un coût de 980.000 € de fret en prenant un avion dont ils ont démonté les sièges, juste pour leur image de marque.

« Construire par la bataille pour devenir une force »

Bénédicte.
J'étais déjà à la CGT dans le ventre de ma mère, une CGT à fond ! Elle était métallote et DSC. Moi, j'ai été élevée comme ça dans les manifs et les grèves. Pour moi comme ma mère, la solidarité familiale est une obligation car avec un travail en «3x8 », tu es obligée d'être organisée par rapport aux enfants ! J'ai été embauchée en 2008, après de l'intérim. J'ai repris la CGT, toute seule : ça se construit par la bataille et ça devient une force. Malgré l'épuisement, tout ça… J'ai franchi le pas de devenir élue car c'était vital pour l'avenir de notre syndicat. Quand tu veux aller à la bataille, tu te donnes les moyens !

© DR

Joachim. Je me suis syndiqué il y a 10 ans, une semaine après mon embauche. Les élus CGT m'ont parlé et j'ai trouvé que c'était bien. Évidemment, comme tout le monde, j'avais entendu parler de la CGT mais dans ma famille, ce ne sont pas du tout des gens syndiqués ou qui militent. Je suis épanoui dans mon rôle de syndicaliste avec ma vie de famille.

Bataille des retraites : une ouverture

Bénédicte. La bataille des retraites change les choses, les femmes sont moins dans le refus de la responsabilité syndicale. Elles se posent moins de questions du genre : « ça va me donner du travail en trop ! » et elles sont très nombreuses dans les mobilisations.
Ça fait plaisir ce qui se passe en ce moment, franchement moi je suis fière ! En manif, on parle des luttes, de ce qui se passe dans nos boîtes. Notre objectif c'est de gagner le rapport de forces.

Joachim. Avec la lutte des retraites, les mentalités sont en train de changer : tout le monde se sent concerné et ça bouge beaucoup. Les salariés des bureaux et les cadres viennent nous voir pour nous demander comment faire grève. Des syndiqués, on en fait presque toutes les semaines car ils voient que les élus CGT bougent et qu'on gagne des choses. On a le rapport de forces.

« Découvrir la CGT en plus grand »

Bénédicte. On m'a dit : « tu vas aller au congrès », j'ai été fière ! Mon animateur régional m'a annoncé la nouvelle avec les gars de l'USTM-70. Notre territoire est très étalé mais on est bien coordonné : on se réunit et on va là où on n'est pas représenté. Trop de syndicats ne sont ancrés que dans leur usine, peu connaissent et lisent notre revue confédérale « Le Peuple ». C'est à eux de s'investir en lisant le document d'orientation ! Le covid m'a empêchée d'aller au congrès fédéral. Je devais intervenir sur le parcours et la place des femmes à la CGT. On n'est pas assez nombreuses en responsabilité syndicale. Le congrès va être une nouvelle expérience enrichissante. J'attends d'y faire connaissance, de discuter, d'apprendre, d'échanger, de communiquer avec tout le monde. Ça va être impressionnant de prendre la parole, on ne peut en ressortir que plus riche, plus fort !

Joachim. Je suis rentré à la CE de mon UD où je suis le plus jeune avec 80% de retraités, et je vais reprendre le Collectif Métaux. C'est un petit département. Pour les ¾ des syndicats, la CGT s'arrête aux portes de leur usine mais il faut du temps pour comprendre. Je vais porter leurs voix. Mon UD et l'animation régionale m'ont proposé d'aller au congrès : ça fait découvrir la CGT en plus grand ! On n'a pas une vision comme ça dans sa boite. Je l'ai vu grâce à mon premier congrès fédéral cette année et ça m'a donné envie de me former à la prise de responsabilité. Des liens se sont tissés, on se rend compte qu'on peut faire des actions mieux organisées. On est ensemble, quoi ! Cela m'a donné envie de m'impliquer encore plus. J'attends du congrès de me faire voir comment passer des luttes isolées où chacun est dans son coin, à des luttes et mobilisations communes fortes !

Propos reccueillis par ***Anne-Laure PAUGET***
Membre du CEF

Soutenir chacun, c'est s'engager auprès de tous.

Notre action sociale agit dans trois grands domaines : le handicap, la santé et la maladie, la précarité pour apporter son soutien aux plus fragiles et favoriser l'inclusion de tous dans la société.
groupe-apicil.com

GROUPE APICIL
UNIQUES, ENSEMBLE

SANTE | PREVOYANCE | EPARGNE & SERVICES FINANCIERS | RETRAITE

APICIL Transverse Association de moyens du Groupe APICIL régie par la loi du 1er juillet 1901, n° SIREN 417 591 971 - siège social: 38 rue François Peissel 69300 Caluire-et-Cuire **GRESHAM Banque** SA à Directoire et Conseil de Surveillance au capital de 8 997 634 €, RCS Paris 341 911 576, N°14.120, siège social :20 rue de la Baume – CS 10020 - 75383 Paris Cedex 08. Établissement de Crédit 14.120 soumis au contrôle de l'ACPR,4 place de Budapest - CS 92459 75436 Paris Cedex 09 **APICIL Asset Management** SA au capital de 8 058 100 € - RCS Paris 343 104 949 - SGP – Agrément AMF n° GP 98038 Siège social 20 rue de la Baume - CS 10020 – 75383 Paris CEDEX 08
Photo : Shutterstock - IN21/FCR0013 - communication publicitaire à caractère non contractuel

Région

La réunion des animateurs régionaux du 24 janvier

Les animateurs régionaux ont travaillé lors de leur réunion du 24 janvier, pour la mise en place d'un plan de travail et de suivi des syndicats, en mettant en avant la question de la qualité de vie syndicale au sein des USTM/CCM et des syndicats.

Ils ont décidé de faire connaitre et partager la déclaration de la FTM sur la question des retraites et de la diffuser largement dans les syndicats et toutes les structures de la CGT, ainsi que sous forme de tract pour les salariés.

Ils ont décidé de faire connaitre et partager la déclaration de la FTM sur la question des retraites et de la diffuser largement dans les syndicats et toutes les structures de la CGT, ainsi que sous forme de tract pour les salariés.
Les animateurs régionaux ont pris un certain nombre de décisions :

· Construire un rapport de forces durable et faire connaître les revendications de la CGT.

· Démontrer que nous pouvons faire changer les choses si tous les salariés se mobilisent et montrent leur mécontentement lors des journées d'actions menées dans les entreprises ou bassins d'emplois.

· Continuer à travailler conjointement avec les structures, être plus visibles lors des rassemblements avec nos banderoles et nos drapeaux pour montrer que la métallurgie est bien mobilisée.

· Maintenir la pression en organisant des initiatives ciblées dans la profession en territoires, comme la distribution de tracts sur la bataille des retraites, les salaires et l'emploi dans des bassins d'emplois et en participant aux initiatives des UL et UD.

· Privilégier les prises de contact avec les syndicats et tenir des assemblées départementales pour débattre de la préparation des journées d'actions et de la continuité de la lutte. Il est nécessaire de monter d'un cran et de décider des suites et des initiatives à entreprendre dans nos territoires. C'est un combat qui se gagnera sur la durée.

· Mettre l'accent sur la nécessité, dans chaque entreprise, de réunir les salariés en assemblées générales pour définir avec eux les formes d'actions. C'est avec les salariés que nous pourrons avoir un impact sur l'outil de production et profiter de ces temps forts pour nous renforcer.

Dans cette bataille idéologique où l'opinion publique est avec nous, il est important que chaque syndiqué soit destinataire des informations et des argumentaires pour aller au débat avec les salariés mais aussi avec leurs familles, amis, voisins.

Continuons d'interpeller le patronat de la Métallurgie en territoires et les directions d'entreprises dans le cadre des réunions CSE en intersyndicale ou NAO.

L'importance dans la période est de renforcer notre démarche, qui consiste à conjuguer l'action revendicative et la syndicalisation par le lancement d'une campagne offensive en lien avec les élections CSE.
Nous devons faire le lien avec la campagne industrie, en poursuivant l'état des lieux des syndicats donneurs d'ordres/sous-traitants pour chaque filière.

Nous préparons la 1ère conférence nationale des USTM/CCM prévue en 2024, qui nécessite de réaliser un état des lieux précis de nos outils de proximité que sont nos USTM/CCM. Pour cela nous avons élaboré un questionnaire que nous avons donné aux responsables de chaque USTM/CCM ainsi qu'à chaque animateur régional, et aux membres de la direction fédérale pour aider à réaliser ce travail de terrain.

Nous n'oublions pas la préparation du 53e congrès confédéral qui nécessite une attention particulière, pour que les délégués soient véritablement porteurs des propositions et des décisions des syndicats.
C'est un moment démocratique et la métallurgie a toute sa place dans la construction de notre congrès confédéral en travaillant ensemble pour la CGT de demain.

Sylvain Werner, *Membre du bureau fédéral*

© DR

Connaissez-vous l'UFICT métallurgie ?

Avec son Union Fédérale des Ingénieurs, Cadres et Techniciens UFICT, la CGT vous invite à prendre votre place dans cet espace de liberté, de dialogue, d'échange et d'action pour vous permettre de décider des choix et des orientations de votre syndicat.

Elle permet aux Ingénieurs, Cadres et Techniciens (ICT) syndiqués à la CGT et affiliés à l'UFICT CGT Métallurgie de définir leurs revendications et de décider de leurs actions, cela contribue à la construction des convergences et des solidarités entre les différentes catégories de salariés.

Notre devise : « *Professionnellement engagés et socialement responsables* ».

Définition de la spécificité

L'UFICT fait du syndicalisme spécifique, c'est ce qui la différencie des organisations catégorielles ou corporatistes qui se concentrent sur une frange du salariat et de ses besoins, au risque de créer des oppositions entre les différentes composantes du salariat.

L'UFICT est l'organisation dont s'est dotée la Fédération de la Métallurgie pour rassembler les ICT, leur permettre de se défendre face aux employeurs, et d'agir en convergence avec les autres catégories de salariés. Elle aide à surmonter les oppositions entre les catégories engendrées par la division du travail. Une majorité d'ICT qui ne connait pas l'UFICT, considère souvent la CGT comme le syndicat le plus actif et le plus efficace pour les autres catégories, mais pas pour eux.

Pourquoi traiter les ICT à part ?

Les salariés attendent du syndicalisme les moyens d'agir sur leur réalité. La réalité des ICT dépend de leur place dans le travail, de leur formation, de la mise en œuvre de décisions auxquelles ils ne sont, en général, pas associés. Ils expriment des revendications différentes des autres salariés: reconnaissance de leurs qualifications, moyens d'exercer leurs responsabilités... Parfois, les rapports hiérarchiques peuvent les opposer aux autres catégories.

L'organisation spécifique de la CGT a un double objectif :

Rassembler les ICT pour faire avancer les revendications qui naissent de leur situation particulière ;

- Les unir aux autres salariés pour faire avancer les revendications d'ensemble.

Activité syndicale spécifique oui, mais pourquoi une organisation spécifique ?

Une activité spécifique quotidienne et inscrite dans la durée, ça s'organise, notamment pour éviter le risque d'une activité globalisante qui ne traiterait pas les problèmes des ICT. Trop

souvent encore, l'activité de la CGT est considérée comme un syndicalisme qui n'est pas fait pour eux. En créant un espace permanent d'échanges sur leur vécu professionnel, les ICT peuvent mieux s'identifier au syndicalisme CGT. La structure spécifique, décidée dans sa forme par les syndiqués ICT (syndicat, collectif, section, groupe de travail), est le moyen de garantir une vie démocratique permanente : réunions, formations, choix de leur direction, de leurs candidats aux élections...

Nous avons besoin d'élever le rapport de forces en construisant des convergences entre toutes les catégories et en évitant les réflexes catégoriels. Les convergences ne se décrètent pas, mais là encore s'organisent. Que ce soit sur le temps de travail, la qualification, c'est en partant de la perception de chaque catégorie et du contenu solidaire qu'on pourra tisser les convergences, non en partant de slogans uniformisants.

Et lorsque les ICT sont majoritaires dans l'entreprise, est-il alors utile d'avoir une organisation spécifique ?

Mener une activité spécifique n'est pas une question de nombre. Nous avons besoin dans tous les cas de la développer d'abord pour les revendications précises des ICT dans l'entreprise. Nous avons besoin également d'intervenir sur des enjeux plus larges où la place et le rôle des ICT sont stratégiques (comme la responsabilité sociale de l'encadrement, le renouveau du statut cadre, les impacts du nouveau dispositif conventionnel...). Une organisation spécifique permet de construire des campagnes de déploiement revendicatif auprès des autres ICT.

De plus, l'affiliation des ICT de la Métallurgie à l'UFICT permet de créer des synergies avec l'UGICT, organisation confédérale de la CGT pour les ICT. Celle-ci, par ses travaux et ses réflexions, œuvre à la reconnaissance du rôle et des spécificités des ICT dans un cadre interprofessionnel.

La nouvelle convention collective impacte aussi les ICT

La CGT réclame, de longue date, une convention collective nationale unique et commune de l'ouvrier à l'ingénieur, mais en aucun cas nous n'adhérons aux nouveaux dispositifs signés en 2022 par les autres organisations syndicales, à l'issue de 6 années de négociation. Nos propositions et nos revendications ont toujours été réfléchies par rapport au mieux disant des 26 accords nationaux et 76 conventions collectives territoriales applicables aux non-cadres, ainsi qu'aux deux conventions nationales (sidérurgie et IC). Sous prétexte de simplification des droits du travail (loi El Khomri), le patronat veut faire converger les dispositifs entre les branches pour pouvoir les fusionner.

Le nouveau dispositif conventionnel signé le 7 février 2022 par la CFE-CGC, la CFDT et FO qui s'appliquera à compter du 1er janvier 2024, représente pour tous les salariés un changement drastique de leur socle de droits.

Les droits conquis par les luttes importantes de la deuxième partie du 20e siècle, à partir de mai 68, inscrits dans les conventions collectives territoriales pour ce qui est des techniciens, ceux de la convention collective nationale spécifique aux ingénieurs cadres négociés en 1972, ainsi que l'accord sur les classifications des mensuels dans la Métallurgie, se voient balayés d'un tour de main ou en toust cas profondément modifiés, en défaveur des salariés.

Des droits importants tels que la reconnaissance des diplômes liée à la classification, l'évolution automatique garantie tous les 3 ans pendant 18 ans pour les ingénieurs et cadres (sur des critères d'âge et d'ancienneté) se voient tout bonnement supprimés ou beaucoup plus, strictement conditionnés.

Pour ce qui concerne les bouleversements les plus impactants pour les ICT, ils concernent sans nul doute la classification. En effet, ce ne seront plus les savoirs et savoirs faire qui seront considérés mais seulement les compétences nécessaires pour assurer le poste attribué au salarié. Cette méthode « job grading » n'est pas nouvelle pour les salariés des grands groupes, cependant elle était jusqu'à présent couplée avec le socle de droits des différentes conventions collectives ; à partir du 1er janvier 2024 ce ne sera plus le cas. Ces méthodes de management américaines visant à favoriser l'individualisation des rémunérations et des carrières seront désormais la norme y compris pour les techniciens, alors que jusqu'à présent ces systèmes étaient appliqués majoritairement aux ingénieurs et cadres.

Le fait que l'employeur soit seul décideur du classement des salariés pose également un problème majeur, cela s'oppose à notre conception du collectif de travail et au management alternatif.

Les entreprises sont donc contraintes à classer les postes selon la matrice des critères présentés dans le nouveau dispositif afin de rendre le système opérationnel à la date requise. Beaucoup de gros groupes ont commencé l'exercice. A l'heure actuelle nous constatons que la tendance est au déclassement global de tous les métiers techniques, à la non prise en compte de certaines qualifications qui tire un grand nombre de salariés vers le bas. Le salaire étant désormais lié au poste, les conséquences ne tarderont pas à se faire sentir.

En effet, même si dans le nouveau système il n'y aura pas d'impact sur le salaire, il suffira que le poste soit « *recoté* » et que l'entreprise évoque un risque financier, pour que le

© DR

niveau de salaire ne soit plus garanti. Entre ceux, qui seront cotés plus haut et qui risquent de stagner, puisque placés au-dessus des autres dans la grille, et ceux qui se verront dégradés, personne n'a plus aucune assurance d'évolution, ni de carrière, ni de salaire.

Seuls deux diplômes pourront encore être considérés à l'embauche (bac+2 et bac+5) mais uniquement si le niveau de diplôme requis est mentionné dans l'offre d'emploi.

Les ICT, un enjeu politique pour la CGT

Compte tenu de leur nombre croissant dans les entreprises (presque 50% du salariat de la métallurgie), la syndicalisation des ICT à la CGT est décisive pour développer des luttes et faire aboutir les revendications.

Les ICT n'ont pas toujours l'image d'une CGT qui peut les représenter et les défendre. Quand nous nous organisons pour construire avec eux des revendications qui correspondent à leurs attentes, les ICT nous rejoignent.

Trop de salariés ne peuvent pas voter CGT aux élections de CSE par manque de listes CGT aux 2ème et 3ème collèges. Syndiquer les ICT et les présenter sur nos listes permettra d'augmenter la représentativité de la CGT dans son ensemble.

La syndicalisation des ICT est l'affaire de toute la CGT. Lors du 47e Congrès, la CGT s'est dotée d'outils spécifiques pour « *identifier, organiser et renforcer une activité spécifique pour les cadres et professions techniciennes* ».

Nous invitons tous les militants métallos à contacter l'UFICT-FTM pour vous aider à mettre en place des plans de syndicalisation et de communication vers les salariés ICT.

Edith Biechle, *Membre du Bureau fédéral*
SG UFICT Métallurgie

© DR

13ème congrès de l'UFR

L'UFR métaux prépare son 13ème congrès qui se se tiendra du 3 au 7 avril 2023 au 7 Laux près de Grenoble, dans un centre Touristra. Moment tout autant important pour notre UFR qui aura 40 ans d'activité en 2023.

Un congrès est toujours un moment majeur dans la vie démocratique de notre structure, un temps fort pendant lequel nous devons analyser la situation, nos difficultés, et trouver des solutions collectivement. C'est tout le sens du document préparatoire de notre congrès, réalisé par sept de nos camarades, et qui doit correspondre à notre fil rouge pour les trois ans à venir.

La dernière mandature a été difficile avec la Covid qui a perturbé notre activité. Cette période de la Covid a été révélatrice des failles du système capitaliste concernant la santé.

Des failles que notre président et ses apôtres ont essayé de combler par des affirmations lourdes de sens historique comme par exemple « *le jour d'après ne ressemblera pas au jour d'avant* », « *rien ne sera plus comme avant* », sans oublier le fameux « *quoi qu'il en coûte* », plus de 3 ans après nous observons ce qu'il en est.

Cette période est fortement révélatrice (comme ce fût le cas durant la crise des subprimes en 2008) du rôle déterminant de notre protection sociale et de nos services publics.
En effet, notre Sécurité sociale a servi une fois de plus d'amortisseur social. Cette démonstration est la preuve que nous devons défendre notre outil qu'est la sécurité sociale.

Document préparatoire

Dans ce document préparatoire du 13ème congrès, nous ne arrêtons pas simplement aux aspects de la retraite Tout ce qui se passe dans la société concerne l'UFR métaux. Pour exemples

- La réforme des retraites,
- La montée de l'extrême droite,
- Les guerres dans le monde (paix et désarmement),
- L'offensive de l'UIMM et la remise en cause de la convention collective des métallos,
- La formation syndicale, y compris pour les retraités,
- Les retraites complémentaires (AGIRC/ARRCO),
- Le devenir de la Sécurité sociale,
- L'industrie,
- Les retraités et la fracture numérique,

- Les retraités et l'autonomie,
- Les retraités et l'Europe,
- Notre outil syndical,
- Etc .

L'UFR, comme l'UFICT, sont des outils de la Fédération. Nous partageons les orientations votées lors du dernier congrès à Montpellier. Nous sommes partie prenante de l'activité générale de notre Fédération et de notre UFR, qui développe un travail revendicatif spécifique envers les retraités.

Les retraités font partie du rapport de forces et nous les voyons nombreux dans les manifestations.
L'utilité du syndicalisme retraité n'est plus à démontrer et nous devons travailler avec les actifs sur la continuité syndicale.

Il n'est plus possible de perdre 7 syndiqués sur 10 au passage à la retraite !!

Dans le cadre de la préparation de ce congrès et des débats que nous aurons, il y a une dimension importante: c'est le rapport actifs/retraités.
Il est nécessaire de travailler à tisser beaucoup plus de liens entre nous, la spécificité « retraités » est une richesse et nous l'avons vécue dernièrement avec le travail sur la réforme des retraites, la défense de la Sécurité sociale ou les retraites complémentaires (AGIRC/ARRCO).
Le congrès de l'UFR est de la responsabilité de toute la Fédération et nous travaillons à ce que des actifs soient présents.

Lucien Grimaut, *Membre du Bureau fédéral*
SG UFR

Elections

Des guides pour vous accompagner dans **vos élections professionnelles**

Lors du 42e congrès de la FTM, nous avons décidé que les élections professionnelles seraient une priorité pour la FTM-CGT

L'examen de notre représentativité dans tous les secteurs et toutes les catégories de salariés, doit conduire la CGT à réaffirmer ses objectifs de déploiement et de renforcement. Notre but est l'élévation du niveau du rapport de forces. La condition indispensable à sa réalisation est l'augmentation de l'adhésion à notre syndicalisme de masse et de classe, ainsi que de notre audience. C'est la clef pour l'amélioration de la représentativité syndicale CGT.

Pour la FTM, il s'agit de construire un plan de travail ciblé « métallurgie » pour nous déployer de manière plus efficace, être plus présents dans les TPE, les PME et les groupes, en termes d'activité revendicative spécifique et de construction des luttes. Nous sommes partis du calendrier prévisionnel des élections professionnelles du nouveau cycle (2021 – 2024) et des bilans du cycle précédent, du nombre de listes CGT déposées dans les 1er, 2ème et 3ème collèges. Ce qui implique un ciblage de toutes nos entreprises en travail croisé entre les animateurs de régions, les USTM, les UL et les UD.

Les moyens

Pour cela, la FTM à engagé un travail avec le collectif « *élections professionnelles* » et a proposé des outils (formations, vidéos, guides, affiches, autocollants etc.) Deux guides ont été réalisés, un sur la négociation du protocole préélectoral (PAP), et un autre sur le vote électronique. Une journée d'étude a été organisée avec le collectif « formation syndicale » sur la négociation du protocole préélectoral.

Le guide PAP a pour objectif d'accompagner les camarades dans l'élaboration d'un accord en relation avec le besoin des camarades et la situation particulière de l'entreprise. Il a été réalisé suivant trois étapes

1. : La préparation des élections professionnelles
- Le calendrier des élections professionnelles
- L'invitation à la négociation
- La négociation

2. La négociation du PAP
- Les exceptions à la double majorité
- Les règles d'adoption du PAP
- Les conditions d'application du PAP en cas de défaut de validation à la double majorité

L'importance d'émettre des réserves si l'on veut se réserver le droit de contester la régularité du PAP

• 3. Le dépôt des listes de candidats
- Des listes équilibrées Femmes / Hommes
- Possibilité de listes à un seul candidat
- Le dépôt des listes de candidatures

Le guide « vote électronique » détaille :

- Les termes et les notions en jeu dans l'accord de vote électronique,
- Les modalités pratiques du vote électronique
- La garantie posée par la loi et la réglementation destinées à assurer la sincérité du vote.

Ce guide est divisé en trois parties

1. La Recommandation de la CNIL à propos du vote électronique
2. Sous forme de tableaux, des explications et des recommandations pour la négociation du contenu des clauses de l'accord, avec les références légales et réglementaires applicables.
3. Les textes légaux, les textes réglementaires et la recommandation de la CNIL, en guise d'outils à la négociation

Objectif

Ces guides « PAP » et « vote électronique » visent à vous accompagner et à vous apporter une aide pas à pas dans la négociation. Le collectif « élections professionnelles » est un outil à votre disposition : **elections.professionnelles@ftm-cgt.fr**

Jean-Pierre Guérin
Animateur du collectif « élections professionnelles »

Annonce **forum automobile du 24 au 25 mai**

L'Union Européenne a voté l'interdiction des ventes de voitures thermiques après 2035. La FTM-CGT considère que cette décision est loin d'être la plus appropriée pour répondre aux enjeux environnementaux, sociétaux et sociaux.
Avec l'électrification des véhicules, **plus de 52 000 emplois pourraient disparaitre en France dans les prochaines années.**

Le massacre sur l'emploi a déjà commencé avec les fonderies, premières victimes d'une situation dont Renault, par exemple, se sert comme d'un effet d'aubaine pour délocaliser les productions. L'avenir de la filière est donc clairement menacé, d'autant plus qu'au delà de la stratégie des donneurs d'ordres français, la concurrence chinoise risque de s'avérer catastrophique pour l'Europe. Les constructeurs chinois ont déjà vendu 500 000 véhicules électriques dans le monde en 2021. Leur objectif est de multiplier par deux leurs exportations qui ne feront que progresser à l'avenir.

Renault, en leur « *offrant* » sa nouvelle entité thermique, va les aider à prospérer en leur donnant accès à nos savoirs et à nos compétences, leur permettant ainsi d'accéder largement aux continents qui ne sont pas encore prêts à basculer dans le 100% électrique. Tout cela s'effectuant avec l'aval de l'Etat français actionnaire de l'entreprise !
Stellantis dit qu'il ne serait pas actuellement en mesure de produire des véhicules électriques à prix abordables en Europe, et envisage une production à moindre coût sur des marchés comme l'Inde, pour ensuite approvisionner l'Europe.

En 2022, parmi les dix voitures les plus vendues en France, seules la Yaris et la 3008 sont assemblées dans l'hexagone. Cela démontre encore que la rentabilité financière passera toujours avant l'environnement, mais aussi devant la responsabilité sociale des grands groupes.

Cette stratégie destructrice pour les emplois contribue à la désertification des territoires et met à mal l'avenir de la filière en France.
Nous avons donc décidé d'organiser un forum ouvert le plus largement possible, avec des chercheurs, des associations comme Greenpeace.

La ré-industrialisation, le progrès social et le respect de l'environnement seront le fil conducteur de ces travaux.

La FTM portera que le moteur thermique a encore de l'avenir, car il y a des complémentarités à développer entre véhicules électriques, thermiques et hybrides à partir de carburants de synthèse et biocarburants, par exemple.

Nous échangerons lors de cette journée du 24 mai (celle du 25 mai étant réservée aux syndicats de l'automobile) sur l'intérêt de fabriquer une petite voiture électrique populaire et accessible en matière de prix pour un usage quotidien. Cela n'a de sens d'un point de vue environnemental, que si la production de ce véhicule se fait dans le pays où il est vendu.

Notre parc auto étant l'un des plus vieux d'Europe avec 11,3 années de moyenne d'âge, cela pourrait peut-être favoriser son renouvellement.

Il est important lors de cette journée, que la parole soit donnée aux salariés. Leur expérience, leurs compétences et leur expertise sont indispensables pour débattre de l'avenir de la filière, et bien sûr, nous comptons sur nos syndicats pour participer à cet évènement en s'inscrivant au forum, ce qui pourrait nous servir de tremplin pour la suite :

- Organiser des réunions auprès des syndicats de l'automobile dans les départements et faire passer le message que d'autres choix sont possibles pour préserver la filière automobile en France.
- Interpeller les politiques, informer la population sur le fait que le tout électrique ne peut pas être la seule solution et que la CGT n'est pas la seule à le dire, que l'avenir de la filière ne peut être laissé aux mains des constructeurs et des politiques !
- Que la réponse individuelle aux besoins de mobilité, par la voiture, n'est pas incompatible avec la réponse collective par le transport en commun.

Denis Bréant, *membre du Bureau fédéral*

Industrie

Airbus rabote **son statut social**

Le 5 juillet 2021, Airbus ouvrait une négociation d'un accord de méthode, encadrant le processus de négociation relatif au projet de modernisation, d'harmonisation et de simplification des statuts des sociétés, du périmètre social d'Airbus en France. La direction annonçait même le côté historique, remettant en cause les statuts des entreprises dans le groupe.

Avant même que la convention collective nationale ne soit signée, (celle-ci le sera en février 2022 par certaines organisations syndicales), la direction du groupe ne cache qu'à demi-mot son objectif de dégradation du statut des salariés de notre groupe.
18 mois de négociation plus tard, plusieurs thèmes ont été négociés (santé/prévoyance, congés, temps de travail, rémunération, CET et fin de carrière) et le moins que l'on puisse dire, c'est que nous assistons à de sérieuses remises en cause du statut d'Airbus.

Le nouveau statut vise l'augmentation du temps de travail, notamment par l'intégration de l'annualisation, pouvant atteindre plus de 218 jours pour les cadres et 39 heures pour les non-cadres. Cela se traduit, par une forte distinction du temps de travail effectif et du temps considéré non effectif ; fini le temps d'habillage, de déplacement, de repos ou de repas. En bref, le temps de présence à l'entreprise augmente. De plus, l'horaire flexible disparait pour les salariés non-cadres, ce qui permettait à un salarié en production d'avoir un peu de latitude en cas de retard, de participer à une activité sportive, ou encore, de permettre pour le travail alterné, une gestion de son temps dans la semaine.

Concernant les congés, Airbus se targue d'annoncer une 6ème semaine de congé à partir de 2024. En contrepartie Airbus supprimerait différents dispositifs existants (jours d'ancienneté, congés d'âge, variables, scolarité, déménagement, évènement familiaux, au dessus de la CCN,...). Mais surtout elle confirme l'augmentation du temps de travail.
Concernant la rémunération, à Airbus, la direction propose le paiement à la tâche en n'intégrant pas le niveau d'étude, ni dans les fiches d'emplois, ni dans les demandes de recrutement.

La CGT n'obtient pas la linéarité de la grille, ni l'intégration des niveaux d'études, et elle est très faible, au dessus des minis conventionnels pour la majorité des salariés. De plus, concernant la rémunération des jeunes

ingénieurs intégrant une société du groupe, une période transitoire en dessous du mini conventionnel leur sera appliquée jusqu'à leur 27ème année.

A propos du Compte Epargne Temps, la direction transforme la capacité d'alimentation du compte, mais ne change que de très peu les seuils, et l'abondement du statut initial. La seule réelle avancée pour le moment du statut social d'Airbus pour les salariés, concerne l'amélioration du contrat santé/prévoyance. Nous observons positivement l'application différente de la prime d'ancienneté de celle indiquée dans la CCN.

Pour la CGT, la direction d'Airbus a profité du changement du dispositif conventionnel national pour remettre en cause l'ensemble des statuts des sociétés du groupe. Cette manœuvre a pour conséquence de rendre ce statut moins attractif que celui mis en place. Des lignes rouges existent (annualisation, augmentation du temps de travail hebdomadaire, diminution des droits familiaux et autres pour les salariés du groupe). Tout cela participe à la politique gouvernementale qui consiste à casser les 35 heures, afin de répondre à des logiques de rentabilité qui ont pour seul objectif l'augmentation des dividendes versés aux actionnaires.

Miguel Salles
Membre du Bureau Fédéral

Economie

Le partage de **la valeur ajoutée**

En économie, la valeur ajoutée correspond à la richesse créée dans une entreprise. Lorsque l'on fait la somme des valeurs ajoutées de chaque entreprise, on obtient le Produit Intérieur Brut (PIB) qui indique la richesse produite à l'échelle nationale.

Le partage de la valeur : Qu'est ce que c'est ?

Le partage de la valeur signifie la distribution de la richesse créée entre les trois types d'agents économiques ayant contribué au processus de la production :

·Les travailleurs via le salaire et les cotisations sociales en échange de leur force de travail ;

·Les capitalistes se rétribuent via le profit (EBE) en échange de la mise à disposition du capital ;

·L'Etat est rémunéré via l'impôt sur la production en échange de la mise à disposition d'infrastructures (communication, réseau, éducation etc.) nécessaires à la production.

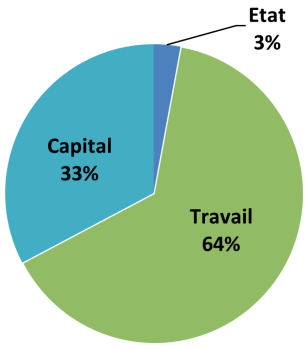
Ainsi en 2020, 64 % de la valeur ajoutée était destinée à rémunérer le travail et 33% est venue rémunérer le capital.

Le partage de la valeur, c'est la matérialisation du conflit social et du rapport de forces entre les intérêts divergents ;

1) ceux qui détiennent les capitaux

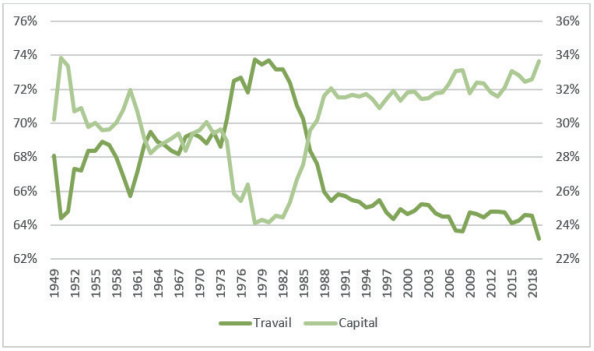
2) ceux qui détiennent leur seule force de travail.

C'est donc à l'aune de la distribution des richesses créées que l'on obtient une première approche du coût du capital.



Le partage de la valeur : une analyse historique

Pour bien comprendre le partage de la valeur et en ressortir une analyse politique, il convient d'historiciser l'analyse de la répartition des richesses créées.



Sur le long terme, la part du capital dans la valeur ajoutée s'est considérablement agrandie au détriment de la part de l'Etat, et tout particulièrement au détriment de la part des travailleurs. Pourtant, de nombreux économistes vantent une certaine stabilité du partage de la valeur ces dernières décennies. Cette analyse est statistiquement juste si et seulement si la période analysée ne remonte pas plus loin que les années 90, et oublie la rupture de 1983. En revanche, lorsqu'on élargit la focale, on s'aperçoit que la part des salaires dans la valeur ajoutée possédait 8 points de % supplémentaires au début des années 80 par rapport à aujourd'hui. Ainsi, la part de la valeur destinée aux travailleurs est certes relativement stable depuis 30 ans, mais elle se situe surtout sur un plateau historiquement bas au regard de son évolution depuis la sortie de la seconde guerre mondiale. Si ces différences peuvent sembler dérisoires, elles ont un impact colossal sur nos bulletins de paie. Par exemple, si en 2019, la part destinée au travail correspondait à la moyenne des années 60, aux alentours de 68 %, cela augmenterait le salaire brut de chaque salarié de 350€. C'est donc un pactole de 1,4 Mds€ que le patronat s'accapare alors qu'il pourrait venir irriguer le niveau de vie des travailleurs.

Pour améliorer le partage de la valeur en faveur des travailleurs, une seule solution : l'augmentation du salaire socialisé. Pour cela les revendications CGT pour le rétablissement de l'échelle mobile des salaires et la réduction du temps de travail sont deux outils efficaces pour rééquilibrer le partage de la valeur. Le partage de la valeur ajoutée est un élément essentiel de l'analyse économique, que tous les salariés peuvent obtenir au sein même de leurs entreprises et que nous devons investir dans notre démarche syndicale.

Baptiste Royer, *Conseiller fédéral*

Retraites

Réforme des retraites
L'UIMM au chevet du gouvernement

L'UIMM considère que la réforme des retraites doit être une priorité collective. Le patronat de la métallurgie estime qu'elle est nécessaire pour assurer l'avenir de notre modèle social et le maintien du niveau des pensions de retraite, en rappelant un véritable enjeu d'équité entre les générations. L'UIMM salue le projet et considère que cela va dans le bon sens.

Nonobstant cette déclaration, le patronat de la métallurgie regrette que le gouvernement ne tienne pas compte du coût financier que représente l'allongement de la durée de vie au travail pour les entreprises de la métallurgie. Il ajoute aussi que cet effet entrainera des coûts supplémentaires et sera un frein à la compétitivité des entreprises. Avec cette position, il faut bien comprendre que le patronat cherche encore à capter des aides publiques.

La position de l'UIMM est une ineptie

Dans la métallurgie, les salariés sont confrontés à des conditions de travail difficiles et l'allongement de départ à la retraite aura un effet dramatique sur la santé des travailleurs du secteur. Nous notons que le nombre de départs pour inaptitude s'accélère considérablement depuis quelques années. Cette nouvelle réforme impactera brutalement tous les travailleurs et plus particulièrement ceux qui ont commencé à travailler tôt, les plus précaires, dont l'espérance de vie est inférieure au reste de la population, et ceux dont la pénibilité des métiers n'est pas reconnue.

Le Président de la République déclarait en juillet 2021 *« Nous vivons plus longtemps et donc, nous devons travailler plus longtemps et partir à la retraite plus tard »*. Pourtant la réalité est toute autre, aujourd'hui encore le travail en France tue et abime les travailleurs.

Le 2 novembre 2022, le ministère du Travail a publié une étude statistique recensant 783 600 accidents du travail en 2019, 780 salariés en sont morts. Cela fait de la France le pays européen ayant le plus fort ratio de décès au travail en Europe : **C'est inacceptable !**
Ces statistiques sont en dessous de la réalité. Il faut y ajouter les accidents du travail non déclarés, du fait des pressions patronales, évalués par certains chercheurs à 750 000 par an. Nombreux sont les travailleurs de la métallurgie qui jetteront l'éponge avant 60 ans, usés par une vie de labeur.

Une réforme imposée

Le gouvernement impose cette réforme violente et injuste avec le soutien de l'UIMM pour résoudre un déficit qui s'élèverait à 12 milliards d'euros à horizon 2032…
Pourtant, plusieurs leviers pourraient être actionnés pour financer la retraite à 60 ans et notamment :

- Mobiliser les 157 milliards d'euros annuels d'aides publiques aux entreprises.
- Mettre à contribution les dividendes et les revenus financiers des entreprises.
- Pour rappel, en 2022, les actionnaires des entreprises du CAC 40 ont touché 80 milliards d'euros, un sommet jamais atteint !
- Une politique volontariste d'égalité salariale femmes/hommes, améliorant la retraite des femmes et abondant les ressources des régimes.

Un autre levier est celui de l'augmentation des salaires pour avoir davantage de cotisations sociales et ainsi financer les retraites, ce qui garantira de meilleurs droits, cela ne sera pas le cas avec la mise en place de la CCN de la métallurgie en 2024.
Pourtant, alors que l'inflation atteint des niveaux que nous n'avions pas connus depuis longtemps, gouvernement et patronat refusent d'augmenter les salaires et consentent, au mieux, à des primes ponctuelles qui ne participent pas à alimenter notre caisse des retraites.

Pour garantir la juste rémunération de notre travail et de nos qualifications, la CGT revendique :

- L'indexation des salaires sur les prix et le rétablissement de l'échelle mobile des salaires ;
- Un début de grille à 2000 euros bruts.
-

David Blaise, *Membre du Bureau fédéral*

© DR

Médecin du travail : le patron ne doit pas être le seul maître du recrutement

Le médecin du travail possède un contrat de travail conclu dans les conditions prévues par le Code de déontologie médicale, il doit être écrit.

Son absence expose le médecin à des sanctions disciplinaires prononcées par le Conseil de l'Ordre, l'employeur est également passible de sanctions. Le médecin du travail ne peut pas assumer d'autres fonctions dans l'entreprise. (C. trav., art. R. 4623-14).

L'absence d'un contrat écrit ne prive pas le médecin des garanties de son statut (CE, 22 déc. 1967, no 69.042).
La rémunération du médecin du travail est convenue entre l'entreprise et le médecin, aucun accord collectif ne peut fixer les modalités de cette rémunération, de même pour les médecins à temps complet des services interentreprises.

La nomination du médecin du travail n'intervient qu'avec l'accord du comité social et économique. À l'occasion de cette nomination, le CSE doit se voir communiquer les données suivantes (R. 4623-7) :

1. L'effectif des salariés suivis par le médecin nommé ;
2. Dans les services de santé au travail d'entreprise ou d'établissement, le secteur auquel le médecin du travail est affecté ;
3. Dans les services de santé au travail de groupe, inter-établissements ou commun aux entreprises constituant une unité économique et sociale, la liste des entreprises ou établissements surveillés par le médecin du travail ;
4. Dans les services de santé interentreprises, la liste des entreprises surveillées par le médecin du travail.

La consultation doit intervenir au plus tard avant la fin de la période d'essai (R. 4623-8). Le CSE se prononce par un vote majoritaire à bulletins secrets. Chaque membre dispose du pouvoir d'un seul autre membre (C. trav., art. R 4623-6).

À défaut d'accord, l'inspecteur du travail tranche après avis du médecin-inspecteur (R 4632-8). Si le CSE doit donner son accord sur la nomination du médecin du travail, il n'a pas à connaître les candidatures préalablement écartées par la direction (CE, 20 avr. 1984, no 33.691).

© Adobe stock

En droit, art R4623-5 :
Le médecin du travail est nommé et affecté avec l'accord du comité social et économique ou, dans les services de prévention et de santé au travail interentreprises, avec l'accord du comité interentreprises ou de la commission de contrôle, ainsi que du conseil d'administration.

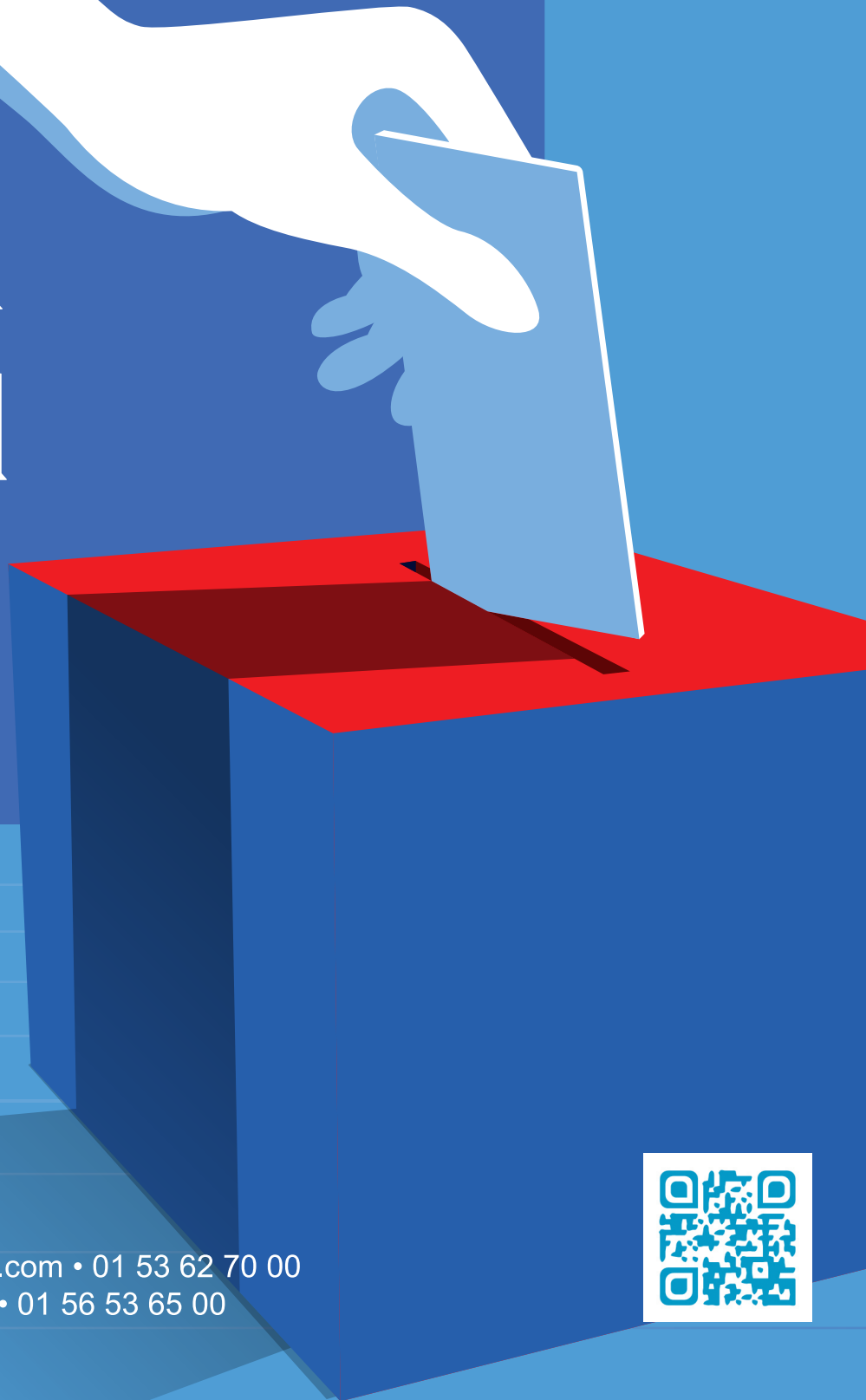
Eric Moulin, *Conseiller fédéral*

SECAFI
GROUPE ALPHA

ATLANTES
AVOCATS

Préparez votre nouveau cycle électoral

Donnez-vous les moyens de faire fonctionner efficacement votre CSE



Cet accompagnement personnalisé vous permettra de préparer votre élection en deux étapes :

1. Diagnostic de votre 1er mandat
2. Réunion de synthèse

www.secafi.com • contact@secafi.com • 01 53 62 70 00
www.atlantes.fr • info@atlantes.fr • 01 56 53 65 00